

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**О. О. Уварова**

**ПРАВА ЖІНОК ТА ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ**

**Навчальний посібник**

Підготовлено в рамках реалізації  
і за підтримки Програми Європейського Союзу  
ERASMUS+ 573861-EPP-1-2016-1-EE-EPPKA2-CBHE-JP  
«European Human Rights Law for Universities of Ukraine and Moldova» –  
HRLAW

**Київ  
2018**

УДК 340.115:305  
У18

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Цей проект фінансується за підтримки Європейської Комісії. Ця публікація відображає лише погляди автора, і Комісія не може нести відповідальність за будь-яке використання інформації, що міститься в ній.

Рецензенти:

*О. Л. Дашковська* – д-р юрид. наук, професор, професор кафедри теорії і філософії права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

*В. С. Смородинський* – канд. юрид. наук, доцент, член Науково-консультативної ради при Верховному Суді України.

Автор:

*О. О. Уварова* – канд. юрид. наук, доцент кафедри теорії і філософії права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

*Рекомендовано до друку Вченою радою ПВНЗ «МНТУ  
імені академіка Юрія Бугая»  
(протокол № 05/1718 від 12.03.2018 р.)*

ISBN 978-966-1681-33-9

© Уварова О. О., 2018

© Видавництво «ФОП Голембовська О. О.»,  
оформлення, 2018

## ЗМІСТ

Вступ.....	4
Анотація та опис навчальної дисципліни .....	10
Загальний зміст навчальної дисципліни .....	15
Тема 1. Гендер і гендерна рівність: основні поняття та концепції .....	17
Тема 2. Міжнародні зобов'язання України в сфері захисту прав жінок .....	21
Тема 3. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: статус і практика застосування в Україні .....	29
Тема 4. Становлення стандартів Європейського Союзу щодо гендерної рівності.....	56
Тема 5. Тимчасові спеціальні заходи щодо забезпечення гендерної рівності у різних сферах життя .....	63
Тема 6. Забезпечення гендерної рівності в Україні.....	77
Тема 7. Поняття гендерної дискримінації та її ідентифікація.....	91
Тема 8. Гендерні стереотипи як бар'єр у реалізації жінками своїх прав .....	129
Тема 9. Доступність правосуддя для жінок в Україні .....	133
Тема 10. Зобов'язання бізнесу у сфері забезпечення гендерної рівності.....	138
Теми додаткових вокшопів .....	152
Структура навчальної дисципліни .....	153
Приклади практичних задач для використання при розгляді тем курсу .....	154
Словник термінів .....	181
Література та інші рекомендовані джерела .....	186
Фільми, рекомендовані до перегляду в межах навчального курсу..	191
Міжнародні акти, спрямовані на захист прав жінок .....	196
Кращі практики вирішення спорів щодо забезпечення гендерної рівності.....	198

## ВСТУП

Рівність є основою демократичного суспільства, яке прагне до соціальної справедливості та поваги до прав людини. Але, на жаль, в силу тих чи інших причин, жінки зазнають дискримінації практично в усіх сферах життєдіяльності.

Як свідчення, за рейтингом *The Global Gender Gap Report 2017* Україна посіла 61 місце із 144 країн. Цей рейтинг визначає індекс гендерного розриву; його засновано на комбінації загальнодоступних статистичних даних в сфері соціально-економічного розвитку в різних країнах світу й призначено для вимірювання гендерної різниці в доступі до тих чи інших ресурсів й можливостей в окремій країні. Вимірювання відбувається за чотирма ключовими, на думку укладників, областями: Економічна участь і кар'єрні можливості; Освіта; Здоров'я і виживання; Політичні права і можливості. У топ-10 країн за індексом гендерної рівності увійшли Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Руанда, Швеція, Нікарагуа, Словенія, Ірландія, Нова Зеландія, Філіппіни.

За *Індексом гендерної нерівності*, який відображає такі аспекти людського розвитку, як репродуктивне здоров'я, економічний статус та розширення прав і можливостей жінок у порівнянні з чоловіками, – Україна посідає 83-тє місце зі 150 країн.

Серед показників, які вказують на наявність проблеми дискримінації в Україні, вже традиційно називають:

- низька представленість жінок у парламенті (менше 12%); у цілому за результатами виборів жінки склали 46% у селищних і сільських радах, 28% – в обласних, у радах великих міст, обласних центрів – 15%. Тільки 6% складають жінки на посадах міністрів і заступників міністрів;

- в Україні досі закріплено на законодавчому рівні дискримінаційні положення за ознакою статі – у Кодексі законів про працю України збережено заборону використання праці жінок вночі, направлення жінок, які мають дітей віком до трьох років, у відрядження, тощо;

– розрив у оплаті праці чоловіків і жінок в Україні за звітом Держстату у 2017 р. становив 22,5%;

– поширеними є випадки сексизму в рекламі, образливих, таких, що базуються на патріархальній моделі суспільства висловлювань щодо жінок від публічних осіб, у тому числі представників державної влади;

– традиційним залишається покладення переважно на жінок турботи про дітей та інших членів родини, які потребують сторонньої допомоги, виконання домашньої роботи.

Водночас сьогодні в Україні у програмах навчання майбутніх юристів/ок відсутні курси (предмети), які б формували у студентів/ок відповідні комплексні знання у сфері гендерної теорії, міжнародних і регіональних стандартів забезпечення рівності за ознакою статі та гендерної ідентичності, розкривали роль юристів/ок у сприянні гендерній рівності в суспільстві, а також звертали увагу на роль гендерної рівності в забезпеченні сталого розвитку, демократії, верховенства права.

Тим часом, Комітет ООН з ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі у своїх Заключних зауваженнях за результатами розгляду Восьмої періодичної доповіді України щодо виконання CEDAW (2017 р.) вказує на необхідність підвищення обізнаності суспільства в цілому і представників правничої професії у першу чергу з питань гендерної рівності і недискримінації.

Гендерна рівність є однією з умов забезпечення суспільного розвитку. Одночасно із цим правнича спільнота відіграє важливу роль в усуненні конкретних проявів несправедливості, які можуть бути викликані соціально-економічними, політичними, культурними чи іншими факторами. Вона може забезпечити компроміс у забезпеченні реалізації відповідних соціальних змін. Навіть найбільш прогресивне законодавство не здатне забезпечити такі зміни в суспільстві, якщо його правнича спільнота не демонструє розуміння цінності гендерної рівності й не є обізнаною з проблемами з її забезпечення та їх можливими наслідками. Конституція не може усунути забобони, що вкорінилися в суспільстві, не може подолати існуюче дискримінаційне ставлення й запобігти впливу гендерних стереотипів на прийняття юридично значущих рішень.

Саме з юристів/ок починається створення захищеного правом

простору, в якому можуть знаходити вираз ідеї й різноманітні інтереси різних соціальних груп. Вони можуть виступати потужним засобом соціальних змін, коли їх діяльність спрямована на подолання дискримінації й забезпечення гендерної рівності. Позиція представників/ниць правничої спільноти у відповідних питаннях здатна формувати політику держави в їх вирішенні.

Навчальний курс «Права жінок і гендерна рівність» є міждисциплінарною програмою, яка охоплює загальні проблеми теорії та практики, міжнародного, європейського та національного права у сфері прав людини. Метою курсу є формування у студентів системи знань, вмінь та навичок в сфері захисту прав жінок й утвердження гендерної рівності, надання цілісного уявлення про концепцію недискримінації за ознакою статі як засадничу цінність та правовий стандарт сучасного суспільства й практично значущу категорію, забезпечену правовим захистом.

Актуальність навчального курсу зумовлена тим, що незважаючи на визнання Україною обов'язковими для себе базових міжнародних документів у сфері забезпечення гендерної рівності, закріплення принципу недискримінації за ознакою статі на конституційному рівні, прийняття спеціального закону про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, створення відповідних інституційних гарантій в цій сфері, проблема недостатньо ефективного захисту жінок і дотримання гендерної рівності в різних сферах суспільного життя залишається відкритою для України.

Серед основних причин такої ситуації: низька обізнаність населення із міжнародними стандартами у сфері захисту від гендерної дискримінації<sup>1</sup>; недостатнє вміння представників юридичної професії ідентифікувати ті випадки, коли порушення прав та законних інтересів стає наслідком дії дискримінаційних положень законодавства або гендерно нейтральних законодавчих актів, які на практиці призводять до дискримінаційних наслідків, або ж гендерних стереотипів, які існують в суспільстві<sup>2</sup>; переважне

---

<sup>1</sup> Див. Національне дослідження «Бар'єри, механізми і належні практики в сфері доступу жінок до правосуддя в Україні» // <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806b0f41>.

<sup>2</sup> Див. Захист від гендерної дискримінації в судових рішеннях українських

сприйняття громадськістю, а також юристами, уповноваженими державними органами, текстів міжнародних документів з питань забезпечення гендерної рівності як певних абстрактних конструкцій, які не пропонують конкретних моделей вирішення реальних життєвих спорів<sup>3</sup>; низька представленість у вищих навчальних закладах програм навчання з питань гендерної рівності і недискримінації.

На недостатню обізнаність із положеннями Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і відсутність можливостей для її застосування, у тому числі судовими і правоохоронними органами, а також самими жінками, вказує і Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (п. 14 Заключних зауважень до Шостої і сьомої об'єднаних доповідей України). У зв'язку із цим Комітет наполегливо закликав Україну проводити кампанії для підвищення ступеня обізнаності про Конвенцію і факультативні протоколи до неї, спрямовані на співробітників судових органів, юристів і населення в цілому. Він також рекомендував посилювати навчально-просвітницькі програми, особливо для суддів, юристів, співробітників правоохоронних органів, присвячені сфері дії Конвенції, з тим, щоб заохочувати їх до застосування положень Конвенції<sup>4</sup>. Аналогічні рекомендації лунають і всередині країни з боку інститутів громадянського суспільства<sup>5</sup>.

---

судів: звіт за результатами моніторингу / Підготовлено: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Харків : ФОП Бровін О. В., 2016.

<sup>3</sup> На цю проблему також звертають увагу Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок громадські організації, якими було подано альтернативні доповіді (див. Submission on The list of Questions Related Ukraine's Implementation of the Recommendations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women No. 30 on women in conflict prevention, conflict and post-conflict situations, and UN Resolution 1325 Women, Peace, and Security of the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women to the 66 CEDAW Pre-Sessional Working Group Geneva, 25 July 2016 // [http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/UKR/INT\\_CEDAW\\_NGO\\_UKR\\_24646\\_E.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/UKR/INT_CEDAW_NGO_UKR_24646_E.pdf)).

<sup>4</sup> [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fUKR%2fCO%2f7&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fUKR%2fCO%2f7&Lang=en).

<sup>5</sup> Див. : Захист від гендерної дискримінації в судових рішеннях українських судів: звіт за результатами моніторингу / Підготовлено: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Харків : ФОП Бровін О. В., 2016.

Крім того, Указом Президента України від 25.08.2015 р. № 501/2015<sup>6</sup> було затверджено Національну стратегію у сфері прав людини. В ній серед основних завдань визначено *забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*. Самостійним завданням названо необхідність протидії гендерному насильству, торгівлі людьми та рабству. Серед заходів в освітній сфері, серед іншого, передбачено включення до навчальних програм тем з питань прав і свобод людини, зокрема гендерної рівності. Це підкреслює важливість навчального курсу «Права жінок і гендерна рівність» у досягненні такої мети як забезпечення ефективного реагування на випадки дискримінації за ознакою статі і захисту прав жінок.

5 вересня 2018 р. урядом України затверджено Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року (розпорядження № 634-р<sup>7</sup>), яким, серед іншого передбачено:

розроблення стандартів гендерної компетентності для кожного рівня вищої освіти в межах спеціальностей “Право”, “Правоохоронна діяльність”, “Міжнародне право” та затвердження їх як невід’ємної складової стандарту вищої освіти за зазначеними спеціальностями;

розроблення вимоги гендерної компетентності до загальних критеріїв під час прийому на роботу та щорічного оцінювання результатів службової діяльності працівників судових, прокурорських, слідчих органів і співробітників поліції;

здійснення огляду навчальних курсів з прав людини, зокрема прав жінок, у закладах вищої освіти системи МВС та сектору безпеки і оборони; включення до стандартів вищої освіти для спеціальностей системи МВС та сектору безпеки і оборони питання

<sup>6</sup> <http://www.president.gov.ua/documents/5012015-19364>.

<sup>7</sup> <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-do-vosmoyi-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku>.



прав людини, зокрема прав жінок (за темами: права людини, права жінок, принцип рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, недискримінація, толерантність, насильство за ознакою статі; міжнародні стандарти захисту прав жінок, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Факультативний протокол до Конвенції, Загальні рекомендації Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок тощо.

Увага держави до питання рівня гендерної компетентності представників юридичних професій є додатковим свідченням актуальності цього навчального курсу.

Програма курсу спрямована на розробку і апробацію першого в Україні комплексного навчального курсу для студентів/ок правничих професій з питань прав жінок і гендерної рівності для формування у них відповідних знань і навичок, а також сприяння тому, щоб гендерна чутливість стала невід'ємною складовою їх світосприйняття.

Курс включає лекції, обговорення, практичні заняття, неформальні формати спілкування, а також кейси для вирішення, приклади кращих практик і рекомендовані до перегляду фільми. Він побудований таким чином, щоб у доступній та інтерактивній формі охопити ключові питання гендерної рівності та проблеми дискримінації.

## АНОТАЦІЯ ТА ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПРАВА ЖІНОК І ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ»

<b>Тип дисципліни</b> Цикл	обов'язкова загальної підготовки, дисципліна універсальної підготовки дослідника
<b>Мова викладання</b>	українська
<b>Рік навчання</b>	1–2 курс
<b>Семестр</b>	1
<b>Кредити ЄКТС</b>	4,5
<b>Форми навчання, для яких читається дисципліна</b>	денна

Найменування показників	Галузь знань, напря підготовки, освітньо- кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		Денна форма навчання	
Кількість кредитів – 4,5	Галузь знань <u>08 Право</u> (шифр і назва)	Нормативна	
Модулів – 1	Напря підготовки <u>6.030401</u> <u>Правознавство</u> (денна форма навчання) (шифр і назва)	<b>Рік підготовки:</b>	
Змістових модулів – 2		1-й	-
Індивідуальне науково-дослідне завдання: реферат або есей		<b>Семестр</b>	

Загальна кількість годин – 130	Спеціальність 6.030401 «Правознавство» (шифр і назва)	1-й	-
		<b>Лекції</b>	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 самостійної роботи студента – 4	Освітньо-кваліфікаційний рівень: <u>бакалавр</u> (назва)	20 год.	-
		<b>Практичні, семінарські</b>	
		16 год.	-
		<b>Лабораторні</b>	
		-	-
		<b>Самостійна робота</b>	
		70 год.	-
		<b>Індивідуальні завдання: 24 год.</b>	
<b>Вид контролю: іспит</b>			

**Примітка:**

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить: для денної форми навчання – 36/94.

**Форми самостійної роботи**

- підготовка до практичних занять;
- самостійне вивчення додаткової літератури та додаткових питань;
- аналіз судової практики;
- робота з інформаційними ресурсами, перегляд рекомендованих викладачем художніх і документальних фільмів, їх аналіз з точки зору відповідних правових стандартів;
- підготовка до наукових дискусій і дебатів;
- підготовка до заліку / іспиту згідно з переліком питань.

**Методи навчання**

- лекції
- практичні заняття (семінари, вокшопи, майстер-класи)
- наукові дискусії і дебати

- індивідуальні консультації
- групові консультації
- аналіз художніх і документальних сюжетів фільмів, книг.

### **Методи педагогічного контролю**

#### **Традиційні методи:**

- *методи усного контролю:*

індивідуальне опитування,  
розв'язання практичних завдань тощо;

- *методи письмового контролю:*

розв'язання тестових завдань,  
контрольні роботи,

есе у рамках запропонованих тем

виконання презентацій на запропоновану викладачем тему

тощо.

#### **Інноваційні методи:**

кейси, вокшопи;

перегляд і аналіз художніх фільмів крізь «гендерні лінзи»;

моніторинг судових рішень;

дебати.

#### **Методи самоконтролю:**

уміння самостійно оцінювати свої знання, peer review тощо.

### **Самостійна робота, показники академічної активності та додаткових освітніх досягнень студентів**

- виконання домашніх завдань;
- опрацювання матеріалів лекції;
- робота в інформаційних мережах;
- есе за вузькоспеціальною проблематикою;
- підготовка презентації за спеціальною темою;
- створення портфолію начального курсу та його презентація;
- розробка кейсів;
- підготовка колекцій документів, матеріалів тощо;
- підготовка та публікація наукових статей, тез тощо;

- інші здобутки, що підтвержені документально (грамоти, дипломи тощо);
- умови відвідування навчальних занять і т.п.

### Письмові роботи:

Очікується, що студенти/ки виконають декілька видів письмових робіт (есе, вирішення кейсу). До практичних занять студенти/ки зобов'язані будуть написати коротке есе (до 600 слів) з приводу текстів, наданих викладачем, або вирішити казус (кейс). По завершенню курсу студенти/ки зобов'язані будуть написати велике есе (до 4000 слів) за темою з переліку, запропонованого викладачем. Для цитування використовується один із загальновизнаних стилів (АРА, ДСТУ ГОСТ 7.1:2006 тощо).

Письмові роботи мають виконуватися своєчасно. Несвоєчасне подання письмової роботи є підставою для зниження оцінки. Пропуск заняття не звільняє від необхідності подання письмової роботи. Есе передбачає висловлення власного бачення, заснованого на знаннях, отриманих під час занять, і опрацювання рекомендованих джерел. Вирішення кейсу – це надання аргументованої відповіді на поставлені питання, спираючись на умови кейсу.

Основні складові оцінки цих письмових робіт:

- (1) аргументованість;
- (2) робота з джерелами;
- (3) оригінальність ідей;
- (4) логічність і чіткість структури есе чи рішення кейсу.

### Академічна доброчесність:

Очікується, що роботи студентів/ок будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел, списування, втручання в роботу інших студентів/ок становлять, але не обмежують, приклади можливої академічної недоброчесності. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі студента/ки є підставою для її незарахування викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману.

### Відвідання занять

Відвідання занять є важливою складовою навчання. Очікується, що всі студенти/ки відвідають усі лекції і практичні заняття

курсу. Студенти/ки мають інформувати викладача про неможливість відвідати заняття. У будь-якому випадку студенти/ки зобов'язані дотримуватися усіх строків визначених для виконання усіх видів письмових робіт, передбачених курсом.

### Література

Уся література, яку студенти/ки не зможуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Студенти/ки заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел, яких немає серед рекомендованих.

## ЗАГАЛЬНИЙ ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Основи антидискримінаційного права, захисту прав жінок і забезпечення гендерної рівності. Міжнародні, європейські й національні стандарти, належні й неналежні практики. Гендерні стереотипи та шляхи їх подолання. Доступ жінок до правосуддя. Проблема гендерно зумовленого насильства.

### Мета та завдання навчальної дисципліни

**Мета навчання.** Метою навчальної дисципліни «Права жінок і гендерна рівність» є формування предметних компетентностей у сфері загальних знань про міжнародні, регіональні і національні стандарти забезпечення гендерної рівності, належні й неналежні практики у цій сфері, захисту від дискримінації за ознакою статі.

**Завданнями дисципліни** є засвоєння студентами теоретичних і практичних основ права прав людини у сфері забезпечення гендерної рівності, вивчення міжнародного досвіду щодо подолання дискримінації за ознакою статі, формування навичок ідентифікації випадків гендерної дискримінації.

#### **У результаті навчання студент повинен:**

мати системні знання щодо:

– теоретичних основ забезпечення прав жінок, основних доктрин і принципів у сфері забезпечення гендерної рівності, змістовних та інституціональних аспектів функціонування відповідних механізмів;

– практики міжнародних інституцій (Комітетів ООН, Європейського суду з прав людини, Суду Справедливості Європейського Союзу тощо) у розкритті змісту принципу гендерної рівності; вміти:

– аналізувати та розв'язувати практичні справи в сфері забезпечення захисту прав жінок;

– використовувати універсальні та регіональні стандарти забезпечення гендерної рівності;

- враховувати особливості національного механізму забезпечення та захисту прав людини;
- застосовувати практичні навички на прикладах судових справ з огляду на розуміння принципу недискримінації як безпосередньо діючого права;
- аналізувати проблемні сфери суспільних відносин, в яких ризик дискримінації за ознакою статі є найбільш високим, і роль юристів у захисті прав жінок;
- виявляти високі моральні якості на підставі уявлення про права людини як загальносвітової цінності, необхідність забезпечення змістовної, а не формальної рівності.

Курс передбачає 20 годин лекцій та 16 годин практичних занять.

**Предметні компетентності здобувача вищої освіти, сформованих в результаті освоєння навчальної дисципліни «Права жінок і гендерна рівність»:**

Знання базової термінології у сфері антидискримінаційного права (дискримінація, пряма дискримінація, непрямая дискримінація, множинна дискримінація, захищена ознака, позитивні дії тощо), а також основні поняття у сфері правового забезпечення гендерної рівності (стать, гендер, гендерна рівність, гендерна ідентичність та ін.);

Знання основних етапів формування й розвитку руху за права жінок (феміністичного руху) та їх кореляція із розвитком загальної концепції прав людини;

Розуміння суті такого явища як дискримінація, вміння його ідентифікувати, встановити юридичні наслідки дискримінаційного ставлення до особи на підставі її статі;

Знання міжнародних, регіональних і національних стандартів захисту прав жінок;

Розуміння характеру впливу гендерних стереотипів на реалізацію жінками своїх прав;

Знання належних і неналежних практик забезпечення прав жінок;

Знання механізмів функціонування міжнародних і регіональних інституцій, чийм завданням є сприяння утвердженню гендерної рівності.



## КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

### ТЕМА 1. ГЕНДЕР І ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ: ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ТА КОНЦЕПЦІЇ

- 1. Методологічні засади гендерної теорії. Гендер як певні соціальні ролі. Гендерні стереотипи та їх вплив на правове регулювання.*
- 2. Гендерна рівність як ціль сталого розвитку й передумова демократичного суспільства.*
- 3. Фемінізм як боротьба за рівні права і можливості жінок і чоловіків.*
- 4. Роль юристів/ок у просуванні ідеї гендерної рівності й захисті прав жінок.*

*Ключові слова:* рівність прав, формальна рівність, реальна рівність, рівність за ознакою статі, гендер, гендерна теорія у правовому регулюванні, фемінізм.

Право є всеохоплюючим, таким, що проникає до багатьох аспектів життя людей, інструментом регулювання їх відносин. Ми всі є свідками все більшої «юридифікації» життя, тобто поширення й охоплення правовим характером все більшого і більшого числа різноманітних сторін (публічних і приватних) соціального життя. Право може сприяти акумулюванню людьми своїх талантів, розкривати можливості для їх реалізації, відкривати доступ до тих чи інших ресурсів й до використання гарантованих їм прав, забезпечувати можливість діяти як вільні, автономні учасники суспільних відносин<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> “The Role of the Judiciary in Promoting Gender Justice in Africa” // Accra, Ghana. – 19–21 November, 2008. – Report of the Partners for Gender Justice Conference hosted by the Judicial Service of Ghana. – P. 10.

Досягнення справедливості, у тому числі гендерної рівності, є метою розвитку само по собі – воно не вимагає додаткового обґрунтування своєї необхідності<sup>9</sup>. Поряд із цим, гендерна рівність відіграє важливу роль у забезпеченні суспільного розвитку. Проведені в цій сфері дослідження демонструють позитивну кореляцію між забезпеченням гендерної рівності в правах й здобутками для жінок у соціальній, економічній, політичній сферах. У свою чергу, відповідні дані свідчать, що позитивні досягнення жінок у правовому, соціальному, економічному статусах сприяють розвитку суспільства в цілому<sup>10</sup>. Вдосконалення правового становища жінок, утвердження гендерної рівності та формування фактичного гендерного балансу є важливим аспектом суспільного розвитку. В демократичних спільнотах проблематика узгодження сімейного і професійного життя жінки і чоловіка, надання їм можливості здійснення їх рівних прав проголошується сьогодні як одна із базових складових у розв'язанні суспільних проблем. Досягнення гендерної рівності, втілення її в систему суспільних відносин, – це та фундаментальна цінність, яка зумовлює реальні зміни в економічному, гуманітарному, соціальному вимірах, і є потужним резервом для прогресу будь-якої держави.

Право відіграє важливу роль в усуненні конкретних проявів несправедливості, які можуть бути викликані соціально-економічними, політичними, культурними чи іншими факторами. Воно може забезпечити компроміс у забезпеченні реалізації відповідних соціальних змін. Водночас, сам по собі законодавчий припис, навіть найбільш прогресивний, не здатен забезпечити такі зміни в суспільстві поза ефективною системою правореалізації, де визначальною є роль представників юридичної професії<sup>11</sup>. Конституція не може усунути забобони, що вкорінилися в суспільстві, не може

---

<sup>9</sup> Nussbaum M. Women and equality: the capabilities approach / Martha Nussbaum // International Labour Review. – 1999. – Volume 138. – Number 3. – P. 227-245; Sen A. The Idea of Justice / Amartya Sen. – Penguin, 2010. – 496 p.

<sup>10</sup> Rea Abada Chiongson, Deval Desai, Teresa Marchiori and Michael Woolcock. The Role of Law and Justice in Achieving Gender Equality / World Development Report, 2012. Gender Equality and Development. – P. 12.

<sup>11</sup> Mahlangu L. and Baloyi M. Redesignation of Courts: bringing justice closer to home // Justice Today. – 2009. – Volume 1. – P. 4.

подолати існуюче дискримінаційне ставлення<sup>12</sup>. Унікальність юрис-тів у забезпеченні втілення гендерної рівності зумовлена тим, що вони покликані виступати інструментом забезпечення дотримання прав людини, створювати простір, в якому можуть знаходити вираз ідеї й різноманітні інтереси різних соціальних груп<sup>13</sup>. Саме тому виправданим є твердження, що будь-яка реформа в сфері права, у тому числі судова реформа, що відбувається в межах процесу демократизації, має робити акцент на забезпеченні прав людини як на рушійній силі соціальних змін<sup>14</sup>. При цьому має бути наявним розуміння того, що принцип гендерної рівності є однією з фундаментальних засад права прав людини.

Гендер як певні соціальні ролі, виконання яких очікують від чоловіків і жінок, на відміну від статі, яку пов'язують з генітальною будовою, репродуктивною системою, хромосомним набором, тобто із біологічними показниками. Гендерна рівність є однією з умов забезпечення суспільного розвитку. В цілому реальна, а не формальна рівність визнається однією з найбільш важливих цінностей демократичного суспільства, зобов'язання щодо забезпечення якої закріплено міжнародними нормами й стандартами у сфері прав людини. Усі основні договори у сфері прав людини **забороняють дискримінацію** за ознакою статі / гендерною ознакою безвідносно того, чи передбачено реалізацію прав, гарантованих відповідним міжнародним документом, без дискримінації (ст. 14 Європейської конвенції з прав людини) або ж право не бути дискримінованим передбачено як самостійна норма.

Термінологічно більшість міжнародних документів оперують формулюванням **заборони дискримінації за ознакою статі**. Однак у 1990-і роки на міжнародному рівні для позначення культурних

---

<sup>12</sup> Anleu S. Courts and social change: a view from the magistrates' courts / Social Change in the 21st Century Conference, 20 October 2005, Queensland University of Technology, Brisbane.

<sup>13</sup> Gloppen S. Courts and social transformation: an analytical framework / Gargarella R., Domingo P., Theunis R. Courts and social transformation in new democracies: an institutional voice for the poor? – Ashgate Publishers, England, 2006. – P. 35.

<sup>14</sup> Див.: Impediments in the Promotion of the Right to Gender Equality in Postapartheid South Africa by Nomthandazo Patience. – Ntlama University of South Africa, 2010. – 386 p.

норм і очікувань, обумовлених біологічною статтю, стала широко використовуватися категорія «гендер»<sup>15</sup>. Сьогодні низка міжнародних договорів забороняє дискримінацію і за ознакою статі, і за гендерною ознакою; наприклад, Конвенція Ради Європи про попередження і боротьбу з насильством щодо жінок і домашнім насильством, Стамбульська конвенція (ст. 4(3))<sup>16</sup>.

Україна неодноразово підтверджувала, що поділяє гендерні принципи і напрями діяльності з утвердження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, проголошені в міжнародних документах: Загальній декларації прав людини (1948 р.), Європейській конвенції прав людини та основних свобод (1950 р.), Конвенції з ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Декларації щодо рівності жінок і чоловіків (1988 р.), Віденській декларації прав людини (1993 р.), Пекінській декларації й Платформі дій (1995 р.), документах Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН з питань гендерної рівності (2000 р.), Декларації Тисячоліття (2000 р.) та ін.

Незважаючи на визнання Україною обов'язковими для себе базових міжнародних документів у сфері забезпечення гендерної рівності, закріплення принципу недискримінації за ознакою статі на конституційному рівні, прийняття спеціального закону про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, створення відповідних інституційних гарантій у цій сфері, проблема дотримання гендерної рівності залишається актуальною для України.

---

<sup>15</sup> Так, Пекинська платформа дій закликає держави викоринити всі форми дискримінації за ознакою статі (пункт 10), розробити стратегії покращення положення жінок з урахуванням гендерних факторів (пункт 19) і ліквідувати усі перепони на шляху до гендерної рівності (пункт 24).

<sup>16</sup> Окрім того, Комітет з економічних, соціальних і культурних прав (орган, який здійснює моніторинг реалізації Міжнародного пакта про економічні, соціальні й культурні права) визнав той факт, що значення термину «стать» зазнало суттєвих змін і в цей час також охоплює «соціальне конструювання гендерних стереотипів, упереджень і очікуваних ролей» (Зауваження загального порядку № 20, 2009 р.), у той час як Комітет з прав людини (орган, який здійснює моніторинг реалізації Міжнародного пакту про громадянські і політичні права) забороняє дискримінацію за ознакою статі або за гендерною ознакою (Зауваження загального порядку № 28, 2000 р.).

## **ТЕМА 2. МІЖНАРОДНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ УКРАЇНИ В СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК**

- 1. Головні джерела міжнародних норм у сфері прав людини.*
- 2. Базові механізми захисту прав людини.*
- 3. Розвиток положень міжнародних і регіональних договорів у сфері захисту прав людини у рішеннях відповідних міжнародних і регіональних інституцій – Комітети ООН, Європейський суд з прав людини, Суд Справедливості Європейського Союзу.*
- 4. Юридичний аналіз національного законодавства щодо його відповідності міжнародним зобов'язанням із забезпечення гендерної рівності.*
- 5. Роль міжнародних стандартів у сфері захисту прав жінок для судової та іншої юридичної практики.*

*Ключові слова:* міжнародні стандарти захисту прав людини, міжнародні стандарти захисту прав жінок, співвідношення міжнародного і національного права, міжнародні зобов'язання держави, практика міжнародних судових інституцій і моніторингових органів.

Декларація про державний суверенітет України проголошує (ч. 3 ст. X):

«Україна визнає... пріоритет загальноновизнаних норм міжнародного права перед нормами внутрішньодержавного права».

На конституційному рівні також передбачено (ст. 9 Конституції України):

«Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України».

Більш докладно статус міжнародних угод визначено у ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України» від 29.06.2004 р. № 1906-IV, яка, зокрема, вказує:

«Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору».

З наведеного вбачається, що *норми чинних міжнародних договорів України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і мають більшу юридичну силу порівняно з іншими актами українського законодавства.* Цей принцип підтверджується також ст. 27 Віденської конвенції про право міжнародних договорів від 23 травня 1969 р. (до якої приєдналася й Україна):

«Учасник не може посилається на положення свого внутрішнього права як на виправдання для невиконання ним договору».

В системі ООН існують такі основні **міжнародні договори з прав людини**:

1) Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1965 р.)

2) Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1966 р.)

3) Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.)

4) Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.)

5) Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання (1984 р.)

6) Конвенція про права дитини (1989 р.)

7) Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей (1990 р., Україною не ратифікована)

8) Конвенція про права осіб з інвалідністю (2006 р.)

У кожному з названих договорів прямо або непрямо викладаються основні принципи недискримінації та рівності, ефективного захисту прав людини від порушень, спеціального захисту особливо вразливих груп людей і ставлення до людини як до активного і

інформованого учасника суспільного життя держави, а не як до пасивного об'єкта рішень влади. Всі договори, що ґрунтуються на цих загальних принципах, є взаємозалежними, взаємопов'язаними і такими, що посилюють один одного, внаслідок чого жодне право не може бути реалізовано повною мірою ізольовано, а залежить від реалізації інших прав також.

**Усі названі договори забороняють дискримінацію за ознакою статі / гендерною ознакою.** Міжнародний пакт про громадянські і політичні права й Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права гарантують рівні права для чоловіків і жінок (ст. 3). Конвенція про права осіб з інвалідністю (ст. 6) визнає, що жінки з інвалідністю піддаються дискримінації за багатьма ознаками й вимагають від держав-учасниць вирішення цієї проблеми.

Важливі інструменти захисту прав людини, у тому числі на засадах принципів рівності і недискримінації, існують на регіональному рівні. Основним документом Ради Європи, що стосуються прав людини, є Конвенція про захист прав людини і основних свобод (Європейська конвенція з прав людини, ЄКПЛ), яка, за деякими винятками, стосується громадянських і політичних прав. ЄКПЛ була доповнена протоколами, деякі з яких передбачають додаткові права (в тому числі право на освіту як соціальне право), а інші – реформують механізм реалізації Конвенції. ЄКПЛ містить положення, яке забороняє дискримінацію в зв'язку з реалізацією визнаних у Конвенції прав (ст. 14). Протокол № 12 до ЄКПЛ містить загальну заборону дискримінації за будь-якою ознакою (у тому числі за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або за будь-якими іншими ознаками), скасовуючи обмеження, встановлені статтею 14 Конвенції.

Незважаючи на те, що ЄКПЛ є нейтральним у гендерному сенсі документом, у процесі тлумачення Конвенції як динамічного інструменту, ЄСПЛ виробив судову практику з питань прав жінок, включаючи насильство щодо жінок (домашнє насильство, сексуальне насильство, примусове гінекологічне обстеження, торгівля жінками), репродуктивні права (аборт, стерилізація, медичні технології

репродукції) і дискримінацію за ознакою статі (зайнятість, соціальна допомога тощо)<sup>17</sup>.

Європейська соціальна хартія є аналогом Європейської конвенції з прав людини, але в галузі економічних і соціальних прав. Хартія гарантує користування правами в області забезпечення житлом, охорони здоров'я, освіти, зайнятості, правового та соціального захисту і пересування без дискримінації за будь-якою ознакою, включаючи ознаку статі. У 1996 році Хартія була переглянута – до її тексту було включено нові права, і деякі з них особливо важливі для жінок (наприклад, право на захист від сексуальних домагань на робочому місці і право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них). Європейський комітет з соціальних прав контролює відповідність національної ситуації передбаченим Хартією зобов'язанням за допомогою двох взаємодоповнюючих механізмів: системи звітності та процедури колективних скарг<sup>18</sup>.

Існує ще дві конвенції Ради Європи, присвячені питанню насильства по відношенню до жінок: Конвенція про заходи щодо протидії торгівлі людьми і Конвенція про попередження і боротьбу проти насильства щодо жінок і домашнім насильством (Стамбульська конвенція).

Перелік міжнародних і регіональних документів, які містять стандарти захисту прав жінок, див. у додатку.

Важливу роль відіграє практика вирішення відповідних спорів такими судовими інституціями як Європейський суд з прав людини, Комітет ООН з прав людини, Комітет ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, Суд Європейського Союзу.

Зазначимо, що рішення названих судових інституцій мають різне юридичне значення для національної правової системи України, і, відповідно, ступінь обов'язковості їх врахування при

---

<sup>17</sup> Тематическая подборка решений ЕСПЧ по делам, касающимся гендерного равенства, насилия в отношении женщин, домашнего насилия и репродуктивных прав: <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=>.

<sup>18</sup> Решения Европейского комитета по социальным правам представлены в базе данных дел ЕСПЧ по Европейской социальной хартии (HUDOC): <http://hudoc.esc.coe.int>.



вирішенні відповідних справ судами України також буде неоднаковою.

Так, найбільшу юридичну силу серед вказаних судових інституцій мають рішення Європейського суду з прав людини. Як відомо, текст Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, що закладає основу спільних стандартів прав людини, які визнаються одним із трьох стовпів європейської системи цінностей (поряд із демократією і верховенством права), є доволі лаконічним. Зміст і значення її приписів великою мірою розкривається саме у практиці Європейського суду з прав людини, що обумовлює застосування у європейській юриспруденції терміна «право Європейської конвенції» (або «конвенційне право»)<sup>19</sup>. Прецедентна практика, вироблена Страсбурзьким судом на основі положень Європейської конвенції, все більше і більше набуває характеру *jus commune* (загального права) у сфері прав людини тією мірою, якою вона «встановлює норми, що мають цінність для ряду країн нашого континенту»<sup>20</sup>. В Україні ухвалено один із найпрогресивніших у цьому відношенні закон – Закон України «Про виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 р. № 3477-IV, який у статті 17 прямо закріплює, що «Суди застосовують Конвенцію та практику Суду як джерела права»<sup>21</sup>. Висловлений законодавцем підхід підкреслює, що фундаментальні права людини і основні свободи, які гарантуються Європейською конвенцією, підлягають тлумаченню і застосуванню у національній правовій системі з урахуванням прецедентної практики Суду, а у

---

<sup>19</sup> Harris D. J. Law of the European Convention on Human Rights / D. J. Harris, M. O'Boyle, C. Warbrick. – 3-d ed-n. – Oxford: Oxford University Press, 2014. – 1080 p.

<sup>20</sup> Сальвіа М. Прецеденты Европейского Суда по правам человека. Руководящие принципы судебной практики, относящейся к Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод. Судебная практика с 1960 по 2002 г. / М. де Сальвіа. – СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2004. – 1072 с.

<sup>21</sup> Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини [Електронний ресурс] : Закон України від 23 лют. 2006 р. № 3477-IV. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/annot/3477-15>

більш широкому контексті – мають бути реалізовані в обсязі стандартів, вироблених Страсбурзьким судом<sup>22</sup>.

Отже, держави-учасниці Конвенції повинні брати до уваги не лише ті рішення Європейського суду з прав людини, які винесено щодо цієї конкретної держави, але й рішення, винесені відносно третіх країн, оскільки вони можуть навчити їх, як уникнути подібних порушень у майбутньому і відповідним чином змінити власну правову систему і правозастосовну практику<sup>23</sup>. Рішення Суду повинні бути стимулом для держав-учасниць до змін їх законодавства та правозастосовної практики для того, щоб цими державами не порушувались права людини і щоб у майбутньому відносно них не було винесено рішення у справах, що стосуються тих самих або подібних питань<sup>24</sup>. Більше того, Пленум Верховного Суду України в постанові «Про судові рішення у цивільній справі» окремо підкреслює, що «у мотивувальній частині кожного рішення ... у разі необхідності мають бути посилення на Конвенцію та рішення Європейського суду з прав людини, які згідно із Законом України від 23 лютого 2006 року № 3477-IV «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» є джерелом права та підлягають застосуванню в цій справі»<sup>25</sup>.

Щодо Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, то він відповідно до статей 1, 2 Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок від 7

---

<sup>22</sup> Кретьова І. Ю. Тлумачення права: доктрини, розвинуті Європейським судом з прав людини: дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.01. – Харків, 2015. – 236 с.; Соловійов О. В. Застосування Європейської конвенції з прав людини та практики Страсбурзького суду в Україні (загальнотеоретичні аспекти): автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / О. В. Соловійов ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Л., 2011. – 16 с.

<sup>23</sup> Беляневич О. А. Про застосування практики Європейського суду з прав людини // Вісник КНУ ім. Тараса Шевченка. Сер. Юридичні науки. – 2009. – № 81. – С. 32–38.

<sup>24</sup> Юдківська Г. Ю. Еволюція ролі Європейського суду на шляху до процедуралізації фундаментальних прав // Вісник Верховного Суду України. – 2011. – № 7. – С. 19–22.

<sup>25</sup> Постанова Пленуму Верховного Суду України від 18.12.2009 р. № 14 «Про судові рішення у цивільній справі» // Вісник Верховного Суду України. – 2010. – № 1. – С. 4.

вересня 2000 року уповноважений приймати і розглядати індивідуальні скарги від осіб щодо порушення прав, гарантованих цією Конвенцією. Україна визнала компетенцію Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (Закон України «Про ратифікацію Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок» від 5 червня 2003 року № 946-IV<sup>26</sup>). Правові позиції, висловлені Комітетом в його рішеннях, не мають для України обов'язкової юридичної сили і носять суто рекомендаційний характер. Однак вони мають враховуватися правозастосовними, і в першу чергу судовими, органами завдяки їх професійному авторитету. Такі рішення справедливо вважають актами «м'якого права».

Щодо рішень Суду ЄС, то увага до них в Україні має зростати з огляду на євроінтеграційні прагнення України. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (Закон України про ратифікацію від 16.09.2014 р. № 1678-VII) вказує, серед іншого, на зобов'язання Сторін посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації (ст. 419). На шляху до досягнення цієї мети – забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень. Суд ЄС прийняв цілу низку рішень щодо рівної оплати праці для жінок і чоловіків, коли, не очікуючи кроків держави у виправленні становища нерівності, окремі приватні особи та ініціативні групи почали подавати скарги на чинне законодавство Держав-членів ЄС. Суд у відповідь виносив рішення, які у свою чергу впливали на процес законотворчості у цій галузі. Саме на рівні практики Суду ЄС було первісно визнано, що право на однакове ставлення є одним із основних прав людини, одночасно під-

---

<sup>26</sup> Закон України «Про ратифікацію Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок» від 5 червня 2003 року № 946-IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 26. – С. 41. – Ст. 1271.

креслюючи і соціальне значення цього принципу. Суд ЄС окреслив рівність чоловіків та жінок як тотальну, абсолютну рівність. Кожна Директива ЄС підлягає застосуванню з урахуванням практики її застосування, виробленої на рівні Суду ЄС.

Отже, міжнародні стандарти прав людини, закріплені у міжнародних договорах, ратифікованих Україною, виступають обов'язковим джерелом права, тобто на їх підставі може здійснюватися врегулювання суспільних відносин всередині країни, вони можуть виступати безпосередньою основою вирішення справи. Положення міжнародних договорів не тільки мають використовуватися для додаткової аргументації правової позиції у справі, але й наділені пріоритетом перед національним законодавством у разі колізії.

Крім того, праволюдний підхід (human rights approach) вимагає того, щоб відповідні положення виступали головним орієнтиром в роботі судових і правоохоронних органів, незалежно від того, чи ратифіковано той чи інший конкретний документ. Агенти держави не повинні використовувати відсутність ратифікації або посилання на абстрактність положень міжнародних документів чи їх суперечність внутрішньому законодавству як підставу для того, щоб не прагнути до максимального втілення міжнародних і регіональних стандартів захисту прав людини у своїй повсякденній діяльності.

Положення міжнародних і регіональних договорів у сфері захисту прав людини отримують розвиток у рішеннях відповідних міжнародних і регіональних інституцій – Комітети ООН, Європейський суд з прав людини, Суд Справедливості Європейського Союзу. Обізнаність із практикою цих інституцій збагачує знанням конкретних моделей поведінки, озброює інформацією про належні й неналежні практики (good and bad), механізми втілення тих чи інших положень міжнародних і регіональних документів, надає уявлення про правильне їх розуміння і сферу дії, існуючі підходи до їх застосування при вирішенні конкретних справ.

### **ТЕМА 3. КОНВЕНЦІЯ ООН ПРО ЛІКВІДАЦІЮ ВСІХ ФОРМ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЩОДО ЖІНОК: СТАТУС І ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ**

- 1. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: історія прийняття і сучасний статус.*
- 2. Статус і практика застосування в Україні.*
- 3. Принципи Конвенції: недискримінації, рівності, зобов'язань держави.*
- 4. Зобов'язання держави: усувати пряму й непрямую дискримінацію, змінювати культурні норми й гендерні стереотипи, які негативно впливають на реалізацію жінками їх прав, сприяти фактичній рівності жінок.*
- 5. Інституційний механізм забезпечення реалізації Конвенції.*

*Ключові слова:* Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, зобов'язання держави щодо просування гендерної рівності, формальна і реальна рівність.

**Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок** (далі – CEDAW) називають міжнародним біллем про права жінок. Ним визначено поняття дискримінації щодо жінок і план дій на національному рівні з викорінення такої дискримінації.

CEDAW прийнята 18 грудня 1979 р., набрала чинності 3 вересня 1981 р.. Ця Конвенція займає особливе місце – це єдиний міжнародний документ, спеціально присвячений правам жінок.

Станом на 2018 рік Конвенцію ратифікували 189 країн (за даними <http://indicators.ohchr.org/>). Конвенція вважається найбільш ратифіковуваною серед міжнародних документів.

Українською РСР Конвенцію було підписано 17 липня 1980 р. й ратифіковано 12 березня 1981 р. Відповідно до ст. 6 Закону України «Про правонаступництво України» від 12.09.1991 р. № 1543-ХІІ Україна підтвердила свої зобов'язання за міжнародними

договорами, укладеними Українською РСР до проголошення незалежності України.

Конвенція, як і інші ратифіковані міжнародні договори, є частиною національного законодавства України, має обов'язкову юридичну силу. Той факт, що відповідна сфера відносин врегульована внутрішнім законодавством (законами і підзаконними актами), не є підставою для того, щоб не звертатися до положень Конвенції. Її значення має проявлятися у тому, що:

- внутрішнє законодавство має тлумачитись крізь призму Конвенції;

- у тих випадках, де норма допускає різні трактування, їй має бути надано значення, яке максимально відповідає Конвенції та іншим міжнародним стандартам прав людини;

- положення Конвенції можуть використовуватись для додаткової аргументації правової позиції з того чи іншого питання, навіть якщо внутрішнє законодавство повністю врегулює ситуацію; це, по-перше, підвищує переконливість й обґрунтованість такої позиції, і по-друге, виконує функцію інформування адресатів, до яких буде доведено правову позицію, про наявність відповідних міжнародних стандартів;

- положення Конвенції можуть слугувати безпосередньою основою прийняття рішення з прав людини у разі «мовчання законодавця»;

- у разі якщо акти внутрішнього законодавства суперечать Конвенції, застосуванню підлягає Конвенція;

- Конвенція, практика Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок з розгляду індивідуальних скарг, Загальні рекомендації Комітета щодо реалізації Конвенції мають використовуватись як нормативна основа для оцінки чинного законодавства України й практики його реалізації;

- виконання Україною Заключних зауважень Комітету за результатами розгляду державної доповіді України можуть виступати окремим предметом моніторингу з боку уповноважених державних органів і неурядових організацій.

Особливу увагу необхідно звернути на загальні рекомендації, які надає Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок. Тлума-

чення положень Конвенції, яке міститься в загальних рекомендаціях (коментарях) Комітету, носить рекомендаційний характер. Але воно має враховуватись завдяки професійному авторитету визнаних міжнародних експертів, які входять до складу відповідних структур, повазі до їх позиції. Повний перелік загальних рекомендацій КЛДЖ викладено на відповідній веб-сторінці: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>.

Конвенція є комплексним інструментом. Вона спрямована на подолання дискримінації і забезпечення прав жінок у багатьох сферах життя. Йдеться про:

громадянські права – право на життя, фізичну недоторканість, приватність, громадянство, свободу пересування, вільне самовираження, свободу слова і релігії тощо,

політичні права – право голосувати і бути обраною, право брати участь у публічному житті, у тому числі мирних мітингах, право на об'єднання, на рівність перед законом, на справедливий суд та ін.

культурні права – право на участь у культурному житті, право на артистичну свободу, на наукові здобутки, інтелектуальну власність тощо,

соціальні права – право на освіту, адекватні умови життя, соціальний захист, охорону здоров'я та ін.,

економічні права – право на зайнятість, справедливу винагороду за працю, безпечні умови праці та ін.

Конвенція протистоїть патріархальній культурі. Вона зобов'язує держави докладати зусиль з метою модифікації та / або ліквідації патріархальних гендерних ролей і стереотипів, культурних практик і соціальних норм.

Конвенція охоплює собою як публічний, так і приватний простір. Вона не тільки зобов'язує держави попереджати й протистояти дискримінації у публічній сфері, але й вимагає, що недержавні (приватні) суб'єкти – члени родини, бізнес тощо – докладали таких зусиль.

Ратифікувавши Конвенцію, Україна як держава взяла на себе правові зобов'язання із виконання положень Конвенції на практиці і представляє національну періодичну доповідь (звітує) про заходи, вжиті на виконання зобов'язань.

Конвенція наголошує на відповідальності урядів держав за дискримінацію жінок. Права жінок можуть гарантуватися тільки державою, що зумовлює важливість розробки відповідної національної політики у цій сфері на виконання положень Конвенції.

Вперше в Конвенції була сформульована необхідність та легітимність застосування державами тимчасових спеціальних заходів, які спрямовані на прискорення досягнення рівності і ліквідації дискримінації за ознакою статі.

Конвенція запровадила міжнародний механізм утвердження гендерної рівності і заснувала Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок, який здійснює контроль за реалізацією державами положень Конвенції.

Конвенція базується на принципах рівності і недискримінації й покладає на держави-учасниці зобов'язання, спрямовані на досягнення дійсної рівності:

- ліквідувати всі форми дискримінації щодо жінок,
- покращити фактичне становище жінок,
- подолати культурні й структурні бар'єри на шляху до утвердження рівності, включаючи гендерні стереотипи й традиційні ролі.

### **Характеристика CEDAW як міжнародного договору в сфері прав людини**

1) CEDAW є єдиним міжнародним договором у сфері прав людини, який встановлює універсальні стандарти захисту саме прав жінок й ставить за мету досягнення рівності за ознакою статі

2) CEDAW закріплює юридично обов'язкові для держав-учасниць положення. Держави зобов'язані імплементувати їх на національному рівні

3) CEDAW дає широке визначення дискримінації як «будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, яке спрямоване на послаблення або зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного положення, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основоположних свобод в політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській або будь-якій іншій сфері» (стаття 1). Це визначення охоплює собою як пряму, так і непряму дискримінацію.



4) Головною метою Конвенції є досягнення дійсної рівності. Формальної рівності (рівності *de jure*), рівності тільки на рівні законів, політичних і програмних документів може бути недостатньо для досягнення фактичної рівності. Більше того, формальна рівність може мати дискримінаційний ефект на практиці, оскільки може не враховувати біологічну різницю або різний вплив на жінок і чоловіків з боку усталених соціальних норм. Тому Конвенція зобов'язує держави докладати системних зусиль й приймати всі необхідні заходи для досягнення дійсної рівності.

5) Конвенція є комплексним інструментом. Вона спрямована на подолання дискримінації і забезпечення прав жінок у багатьох сферах життя.

6) Конвенція протистоїть патріархальній культурі. Вона зобов'язує держави докладати зусиль з метою модифікації та/або ліквідації патріархальних гендерних ролей і стереотипів, культурних практик і соціальних норм.

7) Конвенція охоплює собою як публічний, так і приватний простір. Вона не тільки зобов'язує держави попереджати й протистояти дискримінації у публічній сфері, але й вимагає, що недержавні (приватні) суб'єкти – члени родини, бізнес тощо – докладали таких зусиль.

8) CEDAW має моніторинговий механізм. Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (Комітет CEDAW) здійснює моніторинг виконання державами положень Конвенції шляхом розгляду періодичних доповідей держав, розгляду індивідуальних скарг та інших інструментів.

Конвенція є живим інструментом. Незважаючи на те, що її було прийнято майже 40 років тому, вона враховує усі нові тенденції у сфері прав людини, теоретичні й практичні підходи до забезпечення прав жінок і гендерної рівності. Текст Конвенції при цьому не змінюється, але її положення знаходять розвиток у Загальних рекомендаціях Комітету CEDAW, його Заключних зауваженнях за результатами розгляду державних доповідей, рішеннях за індивідуальними скаргами.

Як зазначає сам Комітет у своїх Загальних рекомендаціях:

«Конвенція є динамічним документом. З часу прийняття Конвенції у 1979 р. Комітет, а також інші учасники на національ-

ному і міжнародному рівнях внесли завдяки прогресивному мисленню внесок у роз'яснення і тлумачення основного змісту статей Конвенції і конкретного характеру дискримінації щодо жінок і засобів боротьби з такою дискримінацією» (Загальна рекомендація № 25, п. 3)

«Конвенція є динамічним документом, який враховує еволюцію норм міжнародного права. З часу проведення у 1982 р. своєї першої сесії Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок, а також інші учасники на національному і міжнародному рівнях вносили внесок у роз'яснення й тлумачення основного змісту статей Конвенції, конкретного характеру дискримінації щодо жінок і різних засобів боротьби з такою дискримінацією» (Загальна рекомендація № 28, п. 2)

### **Ключові положення CEDAW: Принцип недискримінації**

Цей принцип гарантує жінкам право не піддаватися дискримінації за ознакою статі при реалізації прав людини і фундаментальних свобод.

Конвенція запроваджує широке визначення дискримінації, яке включає пряму і непряму дискримінацію, дискримінацію *de jure* і дискримінацію *de facto*. Конвенція також спрямована на історичні й культурні прояви дискримінації, множинні й інтерсекційні форми дискримінації, від яких страждають окремі групи жінок (жінки з інвалідністю, з ВІЛ/СНІД, секс-працівниці, жінки ромського походження тощо).

Центральним для принципу недискримінації виступає поняття дискримінації.

Стаття 1 Конвенції дає визначення поняття «дискримінація щодо жінок»:

**«дискримінація щодо жінок»** – це будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, які спрямовані на послаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, громадській або будь-якій іншій галузі.

Приклад. Жінці було відмовлено у працевлаштуванні через те, що відповідну роботу включено до переліку важких і небезпечних робіт, на яких заборонено використання праці жінок.

Справа після вичерпання національних засобів захисту дійшла до Комітету CEDAW, який у своєму рішенні зазначив:

<...> «державо-учасниця не заперечує, що авторка була піддана диференційованому ставленню за ознакою статі, але таке ставлення було передбачено національним законодавством і є складовою спеціальних заходів із захисту жінок у певних сферах зайнятості через причини, пов'язані з їх фізичною природою, а саме їх здатністю ставати матерями, а тому такі не слід вважати дискримінаційними.

<...> Комітет вважає, що загальна заборона, яка застосовна до всіх жінок, незалежно від їх віку, сімейного стану, здатності або бажання мати дітей, представляє собою порушення прав <...> на рівні із чоловіками можливості працевлаштування й свободу вибору професії й місця роботи.

<...> Відповідне законодавство «відображає стійкі стереотипи щодо ролей і обов'язків жінок і чоловіків у родині й в суспільстві, які сприяють збереженню традиційних ролей жінок як матерів і дружин, підривають соціальний статус жінок і їх освітні й професійні перспективи.

<...> Комітету не було надано жодних даних про те, що включення посади моториста-рульового до списку заборонених професій обґрунтовується тими чи іншими науковими доказами, які б підтверджували, що ця професія може бути шкідливою для репродуктивного здоров'я жінок.

<...> ... країна-учасниця Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок має створити безпечні умови праці в усіх галузях промисловості замість того, щоб перешкоджати працевлаштуванню жінок в певних сферах й залишати створення безпечних умов праці на розсуд роботодавця. <...> Крім того, держава зобов'язана забезпечувати захист репродуктивного здоров'я рівною мірою для жінок і для чоловіків.

<...> Через відмову в працевлаштуванні заявниця опиняється в ситуації, коли вона не може заробляти собі на життя за допомогою професії, якій вона навчалася. <...> Комітет закликає надати

заявниці належне відшкодування завданої шкоди, а також полегшити доступ заявниці до роботи, для якої вона має необхідні кваліфікацію».

**(Рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Світлана Медведєва проти Російської Федерації від 25 лютого 2016 року // З повним текстом рішення можна ознайомитися за посиланням: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2f63%2fD%2f60%2f2013&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2f63%2fD%2f60%2f2013&Lang=en))**

Окрім самого тексту Конвенції, державі в особі її органів необхідно враховувати рекомендації, висловлені Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок за результатом розгляду періодичних доповідей України щодо виконання Конвенції. Первісну доповідь України було розглянуто Комітетом ще у 1983 році.

КЛДЖ відповідно до статей 1, 2 Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок від 7 вересня 2000 року уповноважений приймати і розглядати індивідуальні скарги від осіб щодо порушення прав, гарантованих цією Конвенцією. Україна визнала компетенцію КЛДЖ. Правові позиції, висловлені КЛДЖ в його рішеннях, не мають для України обов'язкової юридичної сили і носять суто рекомендаційний характер. Однак вони мають враховуватися правозастосовними, і в першу чергу судовими, органами завдяки їх професійному авторитету. Такі рішення справедливо вважають актами «м'якого права».

Загальні рекомендації, які надає КЛДЖ: тлумачення положень Конвенції, яке міститься в загальних рекомендаціях (коментарях) Комітету. Вони носять рекомендаційний характер. Але таке тлумачення має враховуватись правозастосувачем завдяки професійному авторитету визнаних міжнародних експертів, які входять до складу відповідних структур, повазі до їх позиції.

### **Ключові положення CEDAW: Принцип рівності**

Конвенція спрямована на гарантування дійсної (а не формальної) рівності.

Дійсна рівність може також розумітися як рівність результатів: жінкам мають бути гарантовані рівні можливості, так само як

створено реальні умови доступу до таких можливостей й досягнення рівних із чоловіками результатів.

Йдеться про різні сфери життя – про рівну участь у вироблені державної і місцевої політики, свободу від насильства, рівну винагороду за виконувану роботу та ін.

Дійсна рівність передбачає необхідність ліквідувати прояви прямої і непрямой дискримінації, дискримінації *de jure* і дискримінації *de facto*, дискримінації у публічній сфері і у приватній.

Принцип дійсної рівності вимагає відмінного ставлення до жінок у низці випадків:

– коли це пов'язано із біологічними й соціально зумовленими відмінностями між жінками і чоловіками (найбільш яскравий приклад – необхідність відмінного ставлення до жінок у сфері зайнятості у період вагітності, у певний проміжок часу після пологів і в період годування груддю);

– коли це є необхідним для подолання наслідків існувавшої у минулому та/або наявної зараз дискримінації щодо жінок (як приклад – різний набір заходів, які використовуються на корпоративному рівні для забезпечення більш збалансованого представництва жінок у керівництві компаній; низька представленість жінок на відповідних посадах є наслідком того, що довгий час існував і певною мірою продовжує існувати стереотип, що жінки є не такими успішними бізнес-керівниками, як чоловіки);

– коли це є необхідним для перерозподілу влади й ресурсів між жінками і чоловіками для забезпечення більш адекватного балансу (як приклад – введення квот представництва жінок на виборах, що може використовуватися для подолання явного дисбалансу представництва жінок і чоловіків у парламенті).

Мультидискримінація може вказувати на уразливість у зв'язку із поєднанням різних підстав дискримінації – це можуть бути як персональні ознаки, так і ситуативні обставини.

#### **ПЕРСОНАЛЬНІ ОЗНАКИ (ХАРАКТЕРИСТИКИ)**

Вік, стан здоров'я, етнічна або расова належність, колір шкіри, мова, релігія або переконання, національне походження, політичні переконання, сімейний статус, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність.

### СИТУАТИВНІ ОБСТАВИНИ

Проживання у сільській місцевості, перебування у місцях позбавлення волі, відсутність освіти, перебування у ситуації військового конфлікту, відсутність громадянства, міграція тощо.

CEDAW вказує на необхідність врахування фактору мультидискримінації, коли йдеться про дискримінацію за певною ознакою (за ознакою статі, статевої орієнтації, етнічного походження тощо). Якщо цього не робити, неминуче розгляд питання про дискримінацію зводиться до обговорення дискримінації щодо певного узагальненого образу дискримінованої групи (наприклад, питання гендерної дискримінації тоді не враховує потреб жінок похилого віку, жінок у місцях позбавлення волі, жінок з алкогольною чи наркотичною залежністю тощо).

Врахування фактору мультидискримінації, зокрема, означає, що він має знаходити відображення:

- при плануванні заходів, спрямованих на правову обізнаність як дискримінованих груп, так і населення в цілому;
- при визначенні статистичних даних, які підлягають збору;
- при визначенні тимчасових спеціальних заходів, позитивних дій.

Комітет CEDAW вказує на необхідність, серед іншого, здійснювати збір, аналіз, поширення даних із розбивкою за віком, статтю з метою оцінки положення жінок похилого віку, включаючи жінок, що належать до груп меншин, і жінок з інвалідністю, приділяючи основну увагу таким питанням як бідність, неграмотність, насильство, неоплачувана робота, включаючи догляд за членами сім'ї, доступ до медичного обслуговування, житла, соціальної допомоги і економічної підтримки, зайнятості. Ці дані можуть використовуватися для розробки, моніторингу і оцінки законів, політик і програм і забезпечення того, щоб стратегії і заходи, орієнтовані на жінок похилого віку, враховували їх особливі потреби. Боротися з дискримінаційними стереотипами про роль жінок похилого віку як осіб, які здійснюють догляд, заохочувати чоловіків брати на себе більшу відповідальність за догляд за людьми похилого віку.

**Принцип дійсної рівності вимагає також подолання гендерних стереотипів**, які негативно впливають на реалізацію жінками їх прав і фундаментальних свобод, культурних норм і

практик, базованих на уявленнях про підпорядковану роль жінок у суспільстві, тощо.

**Ключові положення CEDAW: Принцип зобов'язань держави**

Відповідно до Конвенції держави-учасниці зобов'язані поважати й захищати права жінок, сприяти їх повній реалізації в умовах недискримінації і забезпечення дійсної рівності.

Три ключові зобов'язання держави:

усувати пряму й непряму дискримінацію,  
змінювати культурні норми й гендерні стереотипи, які негативно впливають на реалізацію жінками їх прав,  
сприяти фактичній рівності жінок.

Принцип сумлінного виконання міжнародних зобов'язань, відображений в Законі про міжнародні договори, має своєю основою Віденську конвенцію про право міжнародних договорів від 23 травня 1969 р. (Україна до неї приєдналася). Відповідно до неї «Кожен чинний договір є обов'язковим для його учасників і повинен добросовісно виконуватись» (ст. 26), «Учасник не може посилатись на положення свого внутрішнього права як на виправдання для невиконання ним договору» (ст. 27).

Відповідно, міжнародне право вимагає від держави, яка надала згоду на обов'язковість відповідного міжнародного договору, сумлінного (добросовісного) виконання його положень. Визначення організаційних, нормативних і інституційних механізмів і способів такого виконання, за загальним правилом, є суверенним правом держави і відбувається на її розсуд, але має забезпечувати досягнення основної мети – добросовісного виконання міжнародного зобов'язання.

Щодо Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, то текстом цього міжнародного договору передбачено обов'язок держав подавати Генеральному секретареві 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, щочотири роки (ст. 18).

У своїх резолюціях Генеральна Асамблея ООН (зокрема, резолюції 52/118 і 53/138) зазначає, що процес надання доповідей до моніторингових органів є найважливішим елементом незмінної

відданості держави цілям поваги, захисту і здійснення прав, закріплених у міжнародних договорах, учасником яких виступає така держава. Цю відданість слід розглядати у більш широкому контексті відданості всіх держав поважати права і свободи, закріплені у Загальній декларації прав людини і міжнародних договорах про права людини, а також приймати заходи на національному і міжнародному рівні для забезпечення всезагального і дієвого визнання й дотримання (п. 8 Керівних принципів щодо форми і змісту доповідей, які надаються державами-учасницями міжнародних договорів з прав людини). Держави-учасниці мають розглядати процес підготовки своїх доповідей для договірних органів не тільки як один із аспектів виконання своїх міжнародних зобов'язань, але й як можливість оцінки стану справ у сфері захисту прав людини на території, що перебуває під їх юрисдикцією для цілей планування і здійснення політики. Таким чином, процес підготовки доповідей надає кожній державі можливість: а) провести всеохоплюючий огляд прийнятих заходів для приведення національного законодавства і політики у відповідність із положеннями відповідних міжнародних договорів з прав людини; б) контролювати прогрес, який досягнуто у справі сприяння реалізації прав, закріплених у договорах; в) виявляти проблеми і недоліки, які стосуються здійснення договорів; г) планувати і розробляти відповідні стратегії для досягнення зазначених цілей (п. 9). У своїх періодичних доповідях державам необхідно повідомляти про зусилля, які приймаються для виконання відповідного договору – які заходи державних посадових осіб, парламенту, місцевої влади, національних правозахисних установ тощо було прийнято (п. 43). Держава, яка представляє доповідь, серед іншого, має надати інформацію про те, які міністерства, відомства, посадові особи на центральному, регіональному і місцевому рівнях приймали участь у реалізації договору, які проводились заходи тощо (п. 45).

У своїх документах Комітети ООН, у тому числі Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, не надає державам прямих вказівок щодо необхідності формування Національного плану дій із виконання його Заключних зауважень за результатами розгляду відповідної періодичної доповіді. Це пов'язано із тим, що, як було зазначено вище, міжнародні органи виходять із принципу поваги



державного суверенітету держави. Водночас, Керівні принципи щодо форми і змісту доповідей, які надаються державами-учасницями міжнародних договорів з прав людини, непрямо вказують на бажаність саме такої форми роботи як найбільш ефективної й такої, що найбільшою мірою відповідає намірам держави добросовісно виконувати зобов'язання за відповідним договором. Крім того, аналіз заключних зауважень моніторингових органів свідчить про те, що загальноприйнятою практикою, яку вітають усі моніторингові органи ООН, є затвердження національних планів дій<sup>27</sup>. У своїх Заключних зауваженнях за результатами розгляду об'єднаних шостої і сьомої періодичних доповідей України (CEDAW/C/UKR/7) Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок вказував на необхідність «розробити у співпраці з жіночими організаціями та прийняти новий національний план дій, який має містити комплексний підхід до забезпечення гендерної рівності з чітко визначеними цілями та контрольними показниками, з урахуванням передового досвіду та уроків, отриманих у ході виконання попереднього державного плану дій із забезпечення рівності та рекомендацій Комітету. Крім цього, Комітет рекомендував Державі-учасниці виділити достатні фінансові ресурси для реалізації плану».

Згідно зі ст. 10 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV Кабінет Міністрів України організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Враховуючи все викладене вище, вважаємо, що найбільш оптимальним способом організувати підготовку Дев'ятої періодичної доповіді України є розробка і затвердження плану дій із реалізації Заключних зауважень Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок.

Згідно зі ст. 6 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» від 17.03.2011 р. № 3166-VI Міністерство є центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику в одній чи декількох визначених Кабінетом Міністрів України сферах, проведення якої

---

<sup>27</sup> [https://www.unicef.org/ukraine/UN\\_CRC\\_ConcludingObservations\\_Ukr.pdf](https://www.unicef.org/ukraine/UN_CRC_ConcludingObservations_Ukr.pdf)

покладено на Кабінет Міністрів України Конституцією та законами України. Відповідно до Регламенту Кабінету Міністрів України розробниками проектів актів Кабінету Міністрів є міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, державні колегіальні органи, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації відповідно до своєї компетенції (п. 2 § 33).

Стаття 11 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» здійснення координації заходів міністерств та інших органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження гендерної рівності, координацію діяльності суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі відносить до компетенції спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У свою чергу, Положенням Міністерство соціальної політики України, затвердженим Кабінетом Міністрів України від 17.06.2015 р. № 423, передбачено, що Міністерство соціальної політики України є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (п. 1) і розробляє заходи, спрямовані на забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності; узагальнює виконання державних програм з питань гендерної рівності (п.п. 84, 85).

### **Інституційне забезпечення реалізації CEDAW: досвід інших держав**

*Швеція.* У склад уряду входить Міністр з питань гендерної рівності.

*Японія.* При уряді діє Рада з питань гендерної рівності, до якої також входить така структура як Комітет спеціалістів з моніторингу.

*Франція.* У травні 2012 р. було поновлено функціонування Міністерства у справах жінок. Його повноваження врегульовано відповідною постановою уряду, відповідно до якої міністр займається розробкою і здійсненням політики уряду з питань прав жінок, рівного представництва і рівності в сфері професійної

діяльності. Міністру доручено вжиття заходів з ліквідації будь-яких проявів дискримінації по відношенню до жінок і посилення гарантій рівності в політиці, економіці, професійної діяльності, освіті, соціальній сфері, охороні здоров'я та культурі. Міністр спільно з керівниками інших відповідних міністерств розробляє заходи, спрямовані на забезпечення дотримання прав жінок, ефективний захист жінок, постраждалих від насильства, і боротьбу з сексуальними домаганнями. Міністр спільно з міністром праці, зайнятості, професійної підготовки та соціального діалогу і міністром у справах реформування держави, децентралізації і державної служби розробляє заходи щодо забезпечення рівності в процесі кар'єрного зростання і в рівні оплати праці, а також контролює їх реалізацію.

Указом Прем'єр-міністра на міністра також покладено відповідальність за координацію ходу здійснення міністерствами політики забезпечення рівного представництва і рівності між жінками і чоловіками. Міністр організовує і контролює діяльність Міжвідомчого комітету з прав жінок і рівності між жінками і чоловіками.

Згідно з розпорядженням Прем'єр-міністра в кожному міністерстві призначено Уповноваженого з питань рівноправності жінок, який відповідає за розробку і здійснення політики рівності між жінками та чоловіками. В його обов'язки входить: координація підготовки розділу Міжвідомчої плану дій, що стосується даного міністерства, і моніторинг ходу його виконання; моніторинг заходів щодо забезпечення прав жінок і рівності між жінками і чоловіками в ході підготовки текстів законів і нормативних актів, так само як і показників результативності державних бюджетних програм.

Водночас, Комітет висловив стурбованість у зв'язку з:

а) змінами в статусі і напрямку роботи національного механізму щодо забезпечення гендерної рівності, який спочатку мав **статус повноправного міністерства**, потім був переведений на більш низький рівень державного секретаріату, а згодом відновлений у статусі в якості однієї складових частин нового міністерства у справах сім'ї та прав жінок і дітей; ці зміни призводять до невизначеності і можуть сприйматися суспільством як ослаблення значущості питання щодо прав жінок;

b) складністю організаційної структури, що суперечить потребі в чітких і злагоджених механізмах координації і управління роботою з актуалізації гендерної проблематики і відсутністю комплексних заходів моніторингу та оцінки ефективності;

c) недостатністю людських, технічних і фінансових ресурсів, що надаються національному механізму щодо поліпшення становища жінок для ефективної координації планів, політики і програм в області гендерної рівності у всіх сферах і на всіх рівнях державної влади на території держави-учасниці;

d) відсутністю чіткого розмежування передбачених законом функцій і повноважень між Вищою радою з питань рівності між жінками та чоловіками, Уповноваженим з прав людини та Національною консультативною комісією з прав людини і обмеженістю людських, технічних і фінансових ресурсів, що надаються Вищій раді в порівнянні з Уповноваженим з прав людини і Національною консультативною комісією.

Комітет рекомендував державі-учасниці:

a) забезпечити, щоб за вирішення питань гендерної рівності в подальшому відповідало **повноправне міністерство, наділене чітким мандатом і тим обсягом людських, технічних і фінансових ресурсів, який необхідний для забезпечення ефективної координації** планів, політики і програм в області гендерної рівності у всіх сферах і на всіх рівнях державної влади;

b) зміцнити механізми моніторингу для проведення всеосяжної і регулярної оцінки прогресу в питаннях реалізації планів, політики і програм в області гендерної рівності, а також оцінити ефективність такого роду зусиль, щоб мати можливість прийняти коригувальні заходи;

c) надати Вищій раді з питань рівності жінок і чоловіків достатній обсяг людських, технічних і фінансових ресурсів, необхідних для виконання нею свого мандата, прискорити процес прийняття законопроекту про рівність і громадянство, який забезпечить і закріпить статус Вищої ради на інституціональному рівні, а також забезпечити надання необхідних коштів двом іншим установам.

*Словакія.* Відповідальним за здійснення державної політики у сфері гендерної рівності є Міністерство праці, соціальних справ і з питань сім'ї. Згідно із постановою уряду від 11.10.2007 р.

Міністерство щорічно здійснює підготовку Зведеної доповіді про стан гендерної рівності за підсумками попереднього року. У подальшому доповідь обговорюється на засіданнях Комітету з питань гендерної рівності (консультативний орган).

Певний період часу питання гендерної рівності було віднесено до компетенції заступника Прем'єр-міністра з питань прав людини і національних меншин. Оскільки ця посада не була передбачена на рівні закону, у подальшому її було скасовано. Після цього відповідні повноваження було закріплено за Міністерством праці, соціальних справ і з питань сім'ї законом (у 2012 р.). В результаті внесення змін законом Міністерство було наділено функціями органу центрального державного управління з питань гендерної рівності і рівних можливостей, а також координування державної політики у цій сфері.

Також діє консультативний орган – урядова Рада з прав людини, національних меншин і гендерної рівності. Один з комітетів Ради – Комітет з питань гендерної рівності. Цей Комітет має секретаріат на базі Міністерства праці. До складу Комітету входять 60 членів, половина з яких – представники громадянського суспільства.

*Словенія.* Уряд створив міжвідомчу робочу групу для розробки всеосяжних інституційних механізмів в сфері забезпечення рівноправності і захисту від дискримінації. Основою для їх розробки повинні були стати результати проведеного цієї групою аналізу. Група запропонувала визначити статус Уповноваженого з питань рівноправності. Було запропоновано два варіанти рішення: створити незалежний національний орган із захисту від дискримінації або передати державні функції щодо захисту від дискримінації уповноваженому з прав людини.

Урядом також було створено міжвідомчу групу для підготовки поправок до Закону про здійснення принципу рівного ставлення. Її завдання полягало в підготовці поправок до вищезазначеного закону, особливо в частині визначення функцій уповноваженого з питань рівноправності.

У подальшому було сформовано новий уряд і була реорганізована система державного управління, а тому робоча група не змогла завершити свою роботу. Уповноваженого з питань

рівноправності було переведено до складу Міністерства праці, з питань сім'ї, соціальних справ та рівних можливостей. Міністерство продовжувало докласти зусиль щодо уточнення статусу уповноваженого. Було запропоновано об'єднати адміністративні функції Уповноваженого з питань рівноправності і Уповноваженого з прав людини. Коли ж переговори з уповноваженим з прав людини про адміністративне об'єднання цих двох посад не увінчалися успіхом, стали додаватися зусилля щодо уточнення статусу уповноваженого з питань рівноправності шляхом чіткого визначення його повноважень щодо приватного сектора, який не належить до сфери відання уповноваженого з прав людини, і шляхом надання уповноваженому з питань рівноправності можливості самостійно розпоряджатися фінансовими та кадровими ресурсами.

Після скасування Управління з питань рівних можливостей і передачі його функцій і кадрів міністерству будь-яких істотних змін в плані виконання завдань щодо забезпечення гендерної рівності не відбулося. Основною метою роботи залишається закріплення юридичної рівності чоловіків і жінок та його фактичне забезпечення у всіх сферах життя. Коло ведення і завдання Служби з питань рівних можливостей викладені в документі, що регулює внутрішній розпорядок і класифікацію міністерських посад, в Законі про рівні можливості для жінок і чоловіків і в Законі про здійснення принципу рівного ставлення. Служба з питань рівних можливостей проводить заходи щодо забезпечення обліку гендерної проблематики у всіх урядових стратегіях, розробляє заходи по боротьбі з нерівністю за статевою та гендерною ознаками і на основі соціальних стереотипів щодо чоловіків і жінок у всіх сферах життя, а також спостерігає за їх здійсненням. При цьому Служба співпрацює з міністерствами та іншими державними органами, з міжнародними, національними та зарубіжними урядовими і неурядовими організаціями та іншими установами, а також з іноземними та національними фахівцями.

Персонал Служби з питань рівних можливостей і європейської координації складається з керівника, п'яти співробітників з питань гендерної рівності, двох співробітників з питань європейської координації та уповноваженого з питань рівноправності.

*Нідерланди.* Обов'язки з координації політики забезпечення рівного ставлення покладені на Міністра освіти, культури і науки. Він активно співпрацює з міністрами внутрішніх справ і у справах Королівства, соціальних справ та з питань зайнятості, безпеки і юстиції, охорони здоров'я, добробуту та спорту, оборони та закордонних справ, щоб домогтися досягнення цілей урядової програми в галузі забезпечення рівних можливостей.

Діяльність міністра освіти, культури і науки з координації політики забезпечення рівних можливостей здійснюється за кількома напрямками. Наприклад, ним розробляється порядок денний для вироблення директивних положень політики. Він також сприяє впровадженню політики в міністерствах і за необхідності надає їм допомогу в здійсненні першочергових завдань. Це включає роботу з узгодження з міністерствами, відповідальними за конкретні напрямки політики, питань, що стосуються надання підтримки і сприяння в досягненні поставлених перед ними цілей. Прикладом може слугувати співробітництво з міністром і статс-секретарем соціальних справ і у справах зайнятості з питань рівної оплати праці та розподілу виробничих функцій і обов'язків по догляду. Третім напрямком діяльності міністра є сприяння здійсненню принципу рівних можливостей у суспільстві. По-четверте, міністр відповідає не тільки за координацію здійснення в Нідерландах Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Пекінської платформи дій, але і представляє Нідерланди на міжнародній арені під час розгляду питань, що стосуються забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей. Виконуючи ці функції, міністр відповідає за підготовку доповідей, які подаються до Комітету CEDAW. Також міністр відповідає за здійснення контролю та проведення оцінки прогресу, досягнутого в області забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок в Нідерландах. З цією метою кожні два роки публікується огляд положення в галузі забезпечення рівних прав.

*Чехія.* У своїх Заключних зауваженнях на адресу Чеської Республіки Комітет при розгляді попередньої доповіді пропонував розглянути можливість відновлення посади спеціального міністра, відповідального за забезпечення гендерної рівності і зміцнення повноважень та ресурсів установ, що займаються

питаннями рівності жінок і чоловіків. Посада міністра з прав людини і національних меншин існувала до 2010 року. Після того, як міністр з прав людини і національних меншин пішов у відставку, питання прав людини, включаючи гендерну рівність, були передані у відання Уповноваженого уряду з прав людини. З 1 грудня 2011 року питаннями гендерної рівності займався міністр праці і соціальних справ. Після призначення нового уряду в січні 2014 року було відновлено окрему посаду міністра з прав людини і рівних можливостей, у зв'язку із чим з 1 липня 2014 року питання гендерної рівності було передано під його відповідальність.

Функції консультативного органу уряду щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків виконує Урядова рада з питань рівних можливостей жінок і чоловіків. Її членами є представники міністерств, соціальних партнерів, наукового сектора і громадянського суспільства, а також експерти. До складу Ради входять такі робочі органи з конкретних питань, що стосуються встановлення гендерної рівності:

Комітет з питань запобігання насильства в сім'ї та насильства по відношенню до жінок (заснований у 2008 році);

Комітет із забезпечення збалансованої представленості жінок і чоловіків в політиці і на керівних посадах (заснований у 2009 році);

Комітет зі створення інституційної основи з метою забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків (заснований у 2009 році);

Комітет із забезпечення узгодженості трудової діяльності із приватним і сімейним життям (заснований у 2009 році);

Робоча група з питань щодо чоловіків і гендерної рівності (заснована у 2012 році).

Міністром з прав людини і рівних можливостей було розроблено програму дій, яку включено до Плану роботи уряду.

У подальшому Комітет висловив стурбованість з приводу того, що часті зміни порядку підпорядкування і мандатів національного механізму держави-учасниці щодо сприяння реалізації прав жінок призвели до нестабільності і ослаблення потенціалу для реалізації Конвенції. Посилаючись на свою Загальну реко-



мендацію № 6 (1988) про ефективні національні механізми і інформування громадськості, а також на керівні вказівки, що містяться в Пекінській платформі дій, зокрема щодо необхідних умов для ефективного функціонування національних механізмів, Комітет закликав державу-учасницю встановити чіткі, стабільні і стійкі рамки для ефективного функціонування національного механізму щодо поліпшення становища жінок. Ці рамки повинні передбачати чіткий мандат і порядок підпорядкування, необхідні повноваження, достатні людські і фінансові ресурси. Державі-учасниці також слід виділяти для свого національного механізму конкретні цільові кошти з регулярного бюджету.

*Іспанія.* Урядом було сформовано Комітет з проведення політики забезпечення рівноправності. Він є професійним органом уряду, створеним за погодженням з Радою міністрів на підставі Королівського указу.

*Данія.* Міністр з питань гендерної рівності координує роботу уряду щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків. За забезпечення рівноправності чоловіків і жінок у своїх відповідних міністерствах в рамках спеціальних і загальних ініціатив відповідають глави конкретних міністерств.

До завдань міністра з питань гендерної рівності, серед іншого, входить: розробка урядової політики гендерної рівності, приділення особливої уваги спеціальним заходам, координація зусиль уряду в області гендерної рівності та здійснення стратегії обліку гендерної проблематики, здійснення національних завдань, що впливають з членства в ЄС, організаціях країн Північної Європи, ООН і в Раді Європи, здійснення міжнародних завдань, що впливають з членства в організаціях країн Північної Європи, ЄС і ООН, підготовка щорічної доповіді, перспективного плану і плану дій в області досягнення гендерної рівності для подання до фолькетингу (парламенту), розгляд доповідей про гендерну рівність, що подаються державними установами та муніципалітетами, визначення точок зору на гендерну рівність у відповідних комітетах, втілення в життя Закону про гендерну рівність і моніторинг гендерного складу рад, комісій і комітетів, а також надання секретаріату підтримки чинним Міжміністерським групам і т. д.

*Хорватія.* Управління з питань рівності чоловіків і жінок відповідає за контроль щодо реалізації Національної стратегії забезпечення рівності чоловіків і жінок, як найважливішої національної програми, спрямованої на ліквідацію дискримінації щодо жінок, і кожні два роки має представляти уряду Республіки Хорватії звіт про хід її реалізації. Звіти знаходяться у відкритому доступі на веб-сайті Управління [www.ured-ravnopravnost.hr](http://www.ured-ravnopravnost.hr). Питання реалізації Національної стратегії обговорюються на засіданнях Комітету з питань рівності чоловіків і жінок парламенту Хорватії, а також на пленарних засіданнях парламенту.

Фінансування діяльності Управління з питань рівності чоловіків і жінок проходить окремим рядком у державному бюджеті. З моменту створення Управління у 2004 році обсяги його фінансування і чисельність персоналу постійно збільшуються (з 2 осіб на момент створення до 7 осіб через 6 років). Бюджет Управління також постійно переглядався у бік збільшення: за 6 років бюджет зріс у більше ніж 4 рази.

*Великобританія.* За законодавство і політику в сфері забезпечення рівності відповідає Державне управління з питань рівності. Управління відповідає за загальну стратегію уряду і пріоритети уряду в питаннях забезпечення рівності, його діяльність спрямовано на скорочення масштабів дискримінації і поліпшення становища всіх, хто знаходиться в уразливому становищі. Управління відповідає за включення політики із забезпечення рівності статей до усіх напрямів діяльності уряду. Управління несе основну відповідальність за виконання міжнародних зобов'язань уряду щодо забезпечення гендерної рівності та є «національним механізмом в інтересах жінок», інституційним механізмом, який відповідає за нагляд за виконанням зобов'язань Сполученого Королівства за CEDAW.

У 2011 р. Управління увійшло до складу Міністерства внутрішніх справ, зберігши існуючі функції, зокрема, щодо міжвідомчої відповідальності всередині уряду за забезпечення стратегії в області рівноправності та законодавства про рівноправність і надання допомоги урядовим відомствам та іншим установам щодо інтеграції стратегії досягнення гендерної рівності у всі напрямки їх роботи.

*Угорщина.* З 2010 року інституційна система державної підтримки діяльності щодо поліпшення становища жінок будується

з опорою на організаційні можливості Міністерства національних ресурсів, і при цьому функції координаційної інстанції виконує Управління з питань рівного ставлення. Управлінню (яке є структурним підрозділом міністерства) надано, серед інших, функції із підготовки регулярних доповідей щодо виконання CEDAW та заключних рекомендацій, а також щодо досягнення цілей четвертої Всесвітньої конференції Організації Об'єднаних Націй зі становища жінок; брати участь в розгляді скарг, які зачіпають інтереси угорської держави відповідно до положень Конвенції та ін.

В Угорщині діє програмний документ у сфері забезпечення гендерної рівності – Національний план дій. Управління здійснює огляд реалізації його положень, вносить зміни до Національного плану дій, розглядає концепції забезпечення професійної підготовки і освіти тощо.

Як консультативний орган діє Рада з гендерної рівності, до якої з 2011 року входять також представники церкви.

*Австрія.* Здійсненням політики у сфері забезпечення прав жінок, гендерної рівності, координацією політики в інтересах жінок займаються члени уряду у статусі міністрів. З 2007 року Федеральне канцлерство знову включило до свого складу Міністра у справах жінок.

У рамках своєї державної програми (приймається на 5 років) федеральний уряд прийняв рішення розробити спільно з соціальними партнерами Національний план дій із забезпечення гендерної рівності на ринку праці (НПД) і тим самим ліквідувати умови, які постійно призводять до несприятливого становища жінок. У підготовці цього НПД взяли участь всі міністерства, соціальні партнери, експерти з наукових кіл, ділового співтовариства, адміністрації, політичних партій і неурядових організацій (НУО).

З 2000 року діє міністерська робоча група з гендерної проблематики. До складу цієї робочої групи, яка працює під головуванням Міністра у справах жінок, входять представники всіх міністерств і вищих адміністративних органів. Її завдання і цілі включають, зокрема, обмін інформацією та ініціативами в області передової практики в різних міністерствах, розробку критеріїв для обліку гендерної проблематики і т.п.

*Сербія.* Управління з гендерної рівності входить до складу Міністерства праці та соціальної політики.

Для контролю за виконанням Конвенції і Заключних зауважень було сформовано робочу групу в складі представників відповідних міністерств і державних установ (Статистичне управління Республіки Сербія, Національне агентство з питань зайнятості, Управління по інтеграції в Європейський союз, бюро Уповноваженого у справах біженців). Робоча група займається моніторингом та аналізом проведених відповідними установами в своїй області заходів щодо виконання Конвенції.

*Болгарія.* У 2000 році Міністерство праці та соціальної політики було визначено як установа, відповідальна за розробку, координацію і здійснення державної політики гендерної рівності. З 2001 року щороку розробляється і здійснюється Національний план дій в галузі зайнятості, що включає програми і проекти, які заохочують забезпечення рівних можливостей зайнятості для жінок і чоловіків.

У 2004 р. в Міністерстві було створено підрозділ, що відповідає за забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків. Разом з Консультативною комісією щодо забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків, заснованої при Міністерстві в 2003 році, було здійснено більш дієві заходи для створення інституційної структури з розробки політики гендерної рівності.

У листопаді 2004 року указом Ради міністрів в її складі було створено Національну раду з питань гендерної рівності. До повноважень Ради входять консультування, співпраця і координація діяльності урядових органів у питаннях розробки і здійснення національної політики гендерної рівності. Національну раду очолює міністр праці і соціальної політики, а її членами є заступники міністрів всіх міністерств і керівники державних відомств, які виконують функції зі здійснення цієї політики, включаючи завідувача Національним інститутом соціального страхування і директора Національного статистичного інституту. Адміністративним і технічним обслуговуванням Національної ради займається Секретаріат – Департамент рівних можливостей (в даний час – Департамент демографічної політики, рівних можливостей і антидискримінації) в

складі Директорату демографічної та сімейної політики і рівних можливостей при Міністерстві праці та соціальної політики.

Відповідно до Статуту Національної ради з питань гендерної рівності, Рада консультує Рада міністрів, обговорює проекти підготовки законодавчих та інших актів, що стосуються гендерної рівності, і дає висновки про їх відповідність цілям політики гендерної рівності. Він займається координацією діяльності державних органів і неурядових організацій щодо здійснення національної політики гендерної рівності та виконання національних зобов'язань, прийнятих Республікою Болгарією, у відповідній області. Рада незалежно або разом з Комісією із захисту від дискримінації пропонує заходи для здійснення національної політики гендерної рівності в Республіці Болгарії.

Державна політика гендерної рівності здійснюється за допомогою національних планів дій щодо сприяння гендерній рівності. Національна рада з питань гендерної рівності координує підготовку доповідей про виконання національних планів.

*Норвегія.* Діє Міністерство у справах дітей, з питань рівності і соціальної інтеграції, яке, серед іншого, координує процес підготовки доповіді, в якому беруть участь усі міністерства.

*Італія.* Комітет за результатами розгляду періодичної доповіді рекомендував державі-учасниці:

збільшити обсяг ресурсів, що виділяються Департаменту з питань рівних можливостей, з тим щоб забезпечити чітку орієнтацію в його роботі на здійснення прав жінок, і розглянути питання про **відтворення міністерства з питань рівних можливостей в якості механізму високого рівня, здатного ініціювати, координувати і здійснювати стратегії щодо забезпечення гендерної рівності;**

прискорити прийняття й ефективного здійснення національної гендерної політики та забезпечити послідовну актуалізацію гендерної проблематики при розробці та здійсненні всіх законів, положень та програм у всіх міністерствах і децентралізованих державних структурах;

посилити координацію дій різних підрозділів національного механізму шляхом чіткого визначення їх повноважень і обов'язків щодо прав жінок, проводити регулярний контроль і оцінку такої

координації і забезпечити, щоб національний механізм був представлений на регіональному та місцевому рівнях;

забезпечити повне дотримання Департаментом з питань сімейної політики принципів, закріплених в Конвенції, як при постановці своїх цілей, так і в своїй діяльності.

*Ірландія.* Комітет привітав прийняття в липні 2014 року Закону про Комісію Ірландії з прав людини і рівності, в результаті чого відбулося злиття Управління з питань рівності і Комісії з прав людини. Він також привітав введення норм, які стосуються обов'язків державного сектора, до розділу 42 вищезгаданого Закону.

Однак Комітет висловив стурбованість через те, що Комісія не володіє достатніми ресурсами для ефективного здійснення свого розширеного мандату, особливо в тому, що стосується прав жінок і гендерної рівності. Комітет рекомендував державі-учасниці виділити Комісії з прав людини і рівності достатні бюджетні та людські ресурси, щоб вона могла ефективно виконувати свої функції.

*Білорусь.* Комітет рекомендує державі-учасниці створити **централізований національний механізм щодо поліпшення становища жінок з чітко визначеним мандатом** і обов'язками і забезпечити його належними людськими, фінансовими і технічними ресурсами, що дозволить йому координувати і ефективно сприяти досягненню гендерної рівності та актуалізації гендерної проблематики.

*Канада.* Комітет привітав створення в рамках нового федерального уряду **повноцінного Міністерства у справах жінок**. Проте Комітет висловив стурбованість з приводу:

а) відсутності чіткої та послідовної координації дій та зусиль з урахування гендерної проблематики на федеральному рівні і рівні провінцій або територій, нерівномірної реалізації Конвенції на рівні провінцій або територій, а також відсутності комплексних механізмів і заходів моніторингу та оцінки результатів;

б) відсутності всеосяжних національних стратегій, політики і плану дій щодо забезпечення гендерної рівності, які були б спрямовані на усунення структурних факторів, що обумовлюють збереження гендерної нерівності.

Комітет, серед іншого, рекомендував державі-учасниці надати Міністерству у справах жінок широкі повноваження і кадрові,

технічні та фінансові ресурси, необхідні для ефективної координації планів, політики та програм щодо забезпечення гендерної рівності у всіх областях і на всіх рівнях урядування, включаючи виділення цільових ресурсів урядам провінцій і територій.

*Швейцарія.* Комітет висловив стурбованість з приводу того, що відсутня загальна комплексна стратегія щодо актуалізації гендерної проблематики і рішення Федеральної ради складати бюджет без врахування гендерних факторів; відсутня всеосяжна національна стратегія, політика і план дій щодо забезпечення гендерної рівності, спрямовані на усунення структурних факторів, що є причиною гендерної нерівності; недостатньо людських і фінансових ресурсів управлінь або комісій з питань рівності в більшості кантонів, включаючи федеральне управління з питань гендерної рівності та федеральну комісію у справах жінок, а також відсутні достатні повноваження у цих інституцій.

Аналогічні зауваження звучали на адресу Естонії також.

*Люксембург.* Діє Міжвідомчий комітет з питань рівності жінок і чоловіків, який представляє собою професійний орган, відповідальний за координацію політики та заходів, прийнятих міністерствами для забезпечення та підвищення ефективності рівності жінок і чоловіків. Це положення закону. Більш детально повноваження, склад, порядок діяльності розкрито на рівні підзаконних актів.

Також всі міністерства визначають одно зі своїх управлінь відповідальним за реалізацію політики у сфері забезпечення рівності жінок і чоловіків, зокрема: а) забезпечення збору статистичної інформації; б) проведення опитувань щодо подальшого сприяння забезпечення рівності жінок і чоловіків у відповідних сферах діяльності; в) консультування компетентних органів міністерства з питань формулювання звіту про гендерний вплив; г) поглиблення розуміння працівниками міністерства сфери та значення принципу рівності; д) нагляд за дотриманням цього Закону та ефективне виконання принципу рівності.

Рада участі жінок – професійний консультативний дорадчий орган. Заходи, повноваження та членство встановлюються на підзаконному рівні з гарантованою участю центральних, регіональних та місцевих органів влади, а також загальнонаціональних жіночих асоціацій та організацій.

## **ТЕМА 4. СТАНОВЛЕННЯ СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

- 1. Історія формування антидискримінаційного права ЄС.*
- 2. Базові директиви ЄС у сфері захисту прав жінок і забезпечення гендерної рівності.*
- 3. Роль Суду Справедливості ЄС у формуванні стандартів забезпечення гендерної рівності в праві ЄС.*

*Ключові слова:* стандарти ЄС щодо забезпечення гендерної рівності, антидискримінаційне право ЄС, гендерний мейнстрімінг у європейській політиці.

Сьогодні європейська спільнота виходить із необхідності забезпечення кожною державою, яка претендує на членство в ЄС, відповідності її чинного та майбутнього законодавства праву Співтовариства настільки, наскільки це є максимально можливим. Як результат, у різних держав з'являється спільна система не лише загальних, а й галузевих принципів права, спільні цілі та завдання у зовнішніх політиках, єдиний механізм правового регулювання суспільних відносин. Важливим елементом такої спільної системи є просування гендерної рівності (gender mainstreaming). Воно стало невід'ємною складовою політики демократичних держав Європи з початку 1980-х рр., а стандарти рівного ставлення до жінок і чоловіків увійшли як до первинного, так і до вторинного законодавства ЄС. Стандарти гендерної рівності закріплені статтями Амстердамської угоди 1997 р. та містяться у Директивах ЄС, і Держави-члени ЄС зобов'язуються прописати ці положення у національному законодавстві. Крім того, періодично затверджуються Програми дій Співтовариства щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків, створено Дорадчий комітет з питань рівних можливостей. Головні цілі цих заходів та інституцій – сприяти ефективній імplementації чинного законодавства ЄС задля повної інтеграції жінок до ринку праці та покращення їх соціального статусу.



На сучасному етапі євроінтеграційного процесу головним орієнтиром для нашої держави виступає Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (Закон України про ратифікацію від 16.09.2014 р. № 1678-VII). Глава 21 Угоди «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» вказує на зобов'язання Сторін посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації (стаття 419). На шляху до досягнення цієї мети – забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень. Відповідний додаток до Угоди наводить перелік ключових Директив ЄС у сфері забезпечення недискримінації і гендерної рівності.

Основу гендерної політики в ЄС сформульовано в «Дорожньому атласі рівності між чоловіками та жінками»<sup>28</sup>. В ньому серед ключових напрямків діяльності названо такі:

1. Досягнення рівної економічної незалежності чоловіків та жінок: скорочення різниці в оплаті праці, розвиток жіночого підприємництва, соціальний захист та запобігання бідності;

2. Заходи, які сприяли б гармонійному поєднанню робочої, особистої та сімейної сфер життя: мобільність робочих контрактів; збільшення кількості послуг (державної/приватної форм власності) по догляду за дітьми та особами літнього віку; сімейна державна політика, чутлива до представників двох статей;

3. Залучення чоловіків та жінок до рівної участі в процесі прийняття рішень (decision-making) у політиці, в економічній сфері та бізнесі, науці та сучасних технологіях;

---

<sup>28</sup> Див. також Христова Г. О., Кочемировська О. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи. – Харків: Райдер, 2010. – 2015 с. (<http://krona.org.ua/assets/files/books/Pozytyvni-dii.pdf>).

4. Ліквідація гендерних стереотипів у всіх сферах суспільної взаємодії, перш за все на ринку праці тощо.

Втім, антидискримінаційне право Європейського Союзу не розвивалось в порожньому правовому просторі<sup>29</sup>. Вже Філадельфійська Декларація 1944 р. закріпила соціальні права та рівність шансів «кожної людської істоти, незалежно від раси, визнання чи статі». Після закінчення II Світової війни Організація Об'єднаних Націй розпочала глобальне просування проблематики прав людини, а серед них на першому місці – заборона дискримінації: в фундаментальних актах ООН (Хартія ООН, Загальна Декларація прав людини, Пактах ООН з прав людини, а пізніше – в Конвенціях ООН про заборону всіх форм расової дискримінації, а також дискримінації жінок), аж до ініціативи ООН на межі XX і XXI століть щодо боротьби за сім свобод, серед яких свобода від дискримінації стоїть на першому місці (решта це: свобода від нестачі, від страху, від несправедливості, а також свобода реалізації потенціалу людини, свобода висловлювання, об'єднання і участі у прийнятті рішень, врешті – право на гідну працю без експлуатації). Чотири всесвітні конференції зі становища жінок, скликані Організацією Об'єднаних Націй за останню чверть XX ст., також допомогли поставити проблему гендерної рівності до центру уваги світового співтовариства. Так, сьогодні вже не викликає сумнівів необхідність досягнення повної гендерної рівності та ліквідація дискримінації за ознакою статі, хоча і констатується, що досі існує розрив між гарантованими жінкам правами й реальними можливостями користуватися ними. Було вироблено концепцію комплексного підходу до проблеми гендерної рівності (gender mainstreaming), тобто включення критеріїв рівності жінок та чоловіків до загальної системи організації суспільства, «систематичну інтеграцію пріоритетів та потреб жінок і чоловіків до програм ... вже на етапі планування із подальшим моніторингом та оцінюванням». Відбулося визнання потреби у переосмисленні структури

---

<sup>29</sup> Матей-Тирович М. Заборона дискримінації у сфері праці в законодавстві Європейського Союзу // Матеріали круглого столу «Гендерні аспекти Європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи». – Київ, 2005.

суспільства, характеру соціальних відносин між чоловіками і жінками та їх гендерних ролей. Було зацентровано: досягнення гендерної рівності – це всеохопна проблема, від вирішення якої виграють усі.

Коло міжнародних антидискримінаційних норм складається також з конвенцій Міжнародної організації праці, особливо Конвенції № 100 (1951 р.) щодо рівності винагороди чоловіків та жінок і Конвенції № 111 (1958 р.) щодо заборони дискримінації у сфері праці. Врешті, антидискримінаційні норми містяться в актах Ради Європи: Європейській Конвенції прав людини та основоположних свобод, Європейській соціальній хартії 1961 р., а також в новій редакції цієї Хартії після внесення змін та доповнень у 1996 р. Загалом, 1980-1990 рр. визначаються переосмисленням способів розв'язання проблеми рівності статей. Зокрема, існує два компоненти: антидискримінаційне законодавство та політика з гендерної рівності. Обидва елементи є важливими, доповнюють один одного і мають бути включені у законодавство та політику на час приєднання. Неповне розуміння відмінностей та взаємозв'язку між цими двома концепціями іноді викликає припущення, що політика з гендерної рівності обмежується прийняттям анти-дискримінаційних актів, і що «позитивні права» жінок суперечать принципам відмови від дискримінації. Проте Суд ЄС у численних справах, пов'язаних із гендерною рівністю, визнав, що досягнення рівних можливостей жінок і чоловіків передбачає вихід за межі ліквідації дискримінації, і що іноді бажано застосовувати позитивні дії. Як наслідок, у європейських міжнародних актах відобразилося сформоване на практиці нове розуміння «права на однакові можливості та однакове ставлення». Воно характеризується передусім ліквідацією гарантій для жінок у разі використання їх праці на важких і шкідливих роботах та відходом від принципу охорони праці за статевою ознакою на користь принципу охорони праці матерів та батьків і працівників із сімейними обов'язками.

Угода про створення Європейського Союзу зобов'язує Держави-учасниці сприяти гендерній рівності, отже проблема рівного ставлення до жінок і чоловіків була вперше зафіксована вже у Договорі про заснування єдиної європейської спільноти. Історично так склалося, що законодавство ЄС у сфері рівного ставлення зосе-

реджене, в основному, на зайнятості та соціальному забезпеченні, оскільки Союз, який був створений у 1957 р. як економічне співтовариство, з самого початку був зацікавлений у прямому економічному впливі принципу рівної оплати. Стаття 119 (за новою нумерацією – стаття 141) Римської угоди від 1957 р., яка зобов'язує Держави-учасниці дотримуватися принципу рівної оплати для чоловіків та жінок, мала такий первісний вигляд: «Кожна Держава-член протягом першого етапу повинна запровадити й надалі підтримувати застосування принципу, що чоловіки і жінки мають отримувати рівну оплату за однакову роботу...». Ці положення не виконувалися до 1971 р., коли Суд Європейських Спільнот (Суд ЄС) вказав, що особи, які виступають проти дискримінаційної оплати, можуть прямо посилатися на Статтю 119.

Суд ЄС прийняв цілу низку рішень щодо рівної оплати праці для жінок і чоловіків, коли, не очікуючи кроків держави у виправленні становища нерівності, окремі приватні особи та ініціативні групи почали подавати скарги на чинне законодавство Держав-членів ЄС. Суд у відповідь виносив рішення, які у свою чергу впливали на процес законотворчості у цій галузі. Отже, спочатку принцип рівності у трудових відносинах незалежно від статі трактували в контексті рівності оплати праці однакової цінності, але згодом судова практика визнала, що право на однакове ставлення є одним із основних прав людини, одночасно підкреслюючи і соціальне значення цього принципу. Загальне розуміння принципу рівності розкривається сьогодні через тезу: працівники, які перебувають в однаковому становищі, повинні набувати однакового обсягу прав та обов'язків, причому не лише у сфері трудового законодавства, а й у сфері соціального забезпечення.

Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків стали частиною як первинного, так і вторинного законодавства ЄС. Вони встановлені кількома статтями Амстердамської угоди 1997 р., в якій, зокрема міститься нова стаття 13, яка уповноважує Раду Міністрів вживати «відповідних заходів» з боротьби з дискримінацією на основі статі, расового або етнічного походження, релігії або вірувань, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації, хоча досі лише Рамкова угода та Директива про расову дискримі-

націю були прийняті на основі загальних антидискримінаційних положень.

Основні принципи політики ЄС із гендерної рівності викладені у директивах Ради (слід зазначити, що всі зазначені положення мають бути перенесені до законодавства Держав-учасниць на виконання принципу *acquis communautaire*). Зокрема, мова йдеться про наступні Директиви Ради:

75/117/ЕЕС від 10 лютого 1975 р. про рівну оплату праці,

76/207/ЕЕС від 9 лютого 1976 р. про рівне ставлення на робочому місці,

86/613/ЕЕС від 11 грудня 1986 р. про рівне ставлення до самозайнятих робітників та членів подружжя, які їм допомагають (згодом її було скасовано Директивою 2010/41/ЄС від 7 липня 2010 року про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які займаються індивідуальною трудовою та підприємницькою діяльністю),

92/85/ЕЕС від 19 жовтня 1992 р. про безпеку та здоров'я вагітних робітниць та робітниць, які нещодавно народили або годують, на робочому місці,

96/34 ЄС від 3 червня 1996 р. про відпустку для догляду за дитиною,

96/97/ЄС від 20 грудня 1996 р. про рівне ставлення до жінок і чоловіків у схемах соціального забезпечення на робочому місці.

Прийняття директив ЄС, що стосуються гендерної рівності, привело до розробки обов'язкових напрямків політики та єдиних стандартів для усіх членів ЄС. Гендерна політика на національному рівні зазнає все більшого законодавчого впливу на рівні ЄС, у якому політика узгодження набирає ваги. Крім того, нові директиви щодо стратегії зайнятості у ЄС визнають потребу поширення ідей гендерної рівності на неоплачувану роботу з догляду за дітьми, акцентуючи увагу на рівному розподілі обов'язків з догляду за дитиною і ведення господарства, а також заохоченні чоловіків брати відпустки для догляду за дитиною.

На сьогодні політика гендерної рівності та гендерного інтегрування є пріоритетною для ЄС і виходить за межі принципу рівного ставлення та заборони статевої дискримінації. Вона є невід'ємною частиною політики та програм ЄС, а Європейська Комісія підкрес-

лила, що рівні можливості для жінок та чоловіків є економічно необхідними, та що приблизно одна п'ята річного зростання ВВП у країнах ЄС отримана завдяки збільшенню кількості жінок, які працюють. Це пояснює, чому принцип рівності не виключає позитивних дій, які дозволяють надання особливих переваг статі, недостатньо представлених на ринку зайнятості, для полегшення її професійної діяльності, ліквідації або компенсації незручностей у професійному житті. Водночас Співтовариство завжди орієнтувалося на соціальну політику, і тому, відповідно, зобов'язало країни, що приєднуються, покращити соціальні стандарти (в тому числі ті, що лежать в площині гендерних проблем). Таким чином, гендерна проблематика ЄС поміщена в рамки цілісної системи громадянської солідарності та досягнення соціального добробуту, а не виведена в окрему галузь. Можна говорити, що політика Європейського Союзу щодо гендерної рівності представлена у вигляді комплексної та чітко структурованої системи поглядів та стратегій. На основі десятилітніх практик та досвіду Державами-членами ЄС сформовано спільний стандарт розуміння та реалізації гендерної рівності по відношенню обох статей на всіх рівнях суспільної взаємодії, тобто приватного та публічного життя.

## **ТЕМА 5. ТИМЧАСОВІ СПЕЦІАЛЬНІ ЗАХОДИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У РІЗНИХ СФЕРАХ ЖИТТЯ**

- 1. Поняття тимчасових спеціальних заходів. Співвідношення з поняттями «позитивні дії», «позитивна дискримінація».*
- 2. Види тимчасових спеціальних заходів (квотування, преференції при працевлаштуванні тощо).*
- 3. Досвід інших держав у застосуванні тимчасових спеціальних заходів з метою забезпечення гендерної рівності.*

*Ключові слова:* тимчасові спеціальні заходи, позитивні дії, позитивна дискримінація.

Позитивні дії – поняття, що позначає цілу низку норм права, які за формальними ознаками можуть бути кваліфіковані як такі, що дискримінують або обмежують чоловіків (наприклад, закріплена в деяких європейських країнах норма щодо надання жінці переваги при працевлаштуванні, коли вона має однаковий з чоловіком рівень кваліфікації та претендує на ту ж саму посаду, що й він). Декларація про рівноправність жінок та чоловіків Комітету міністрів Ради Європи від 16.11.1988 року, зокрема, наголошує на необхідності передбачити спеціальні заходи, які спрямовані на якнайскоріше встановлення реальної рівноправності жінок і чоловіків у різних сферах, та зокрема у доступі до державних посад усіх рівнів, доступі до всіх професій, зайнятості та заробітної плати.

Суттєвим аспектом європейського права з питань рівних можливостей є послідовна політика підтримки позитивних дій. Регіональна європейська політика законодавчого забезпечення позитивних дій відповідає духу та принципам Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, викладеним у статтях 2 і 4. Спеціальні закони з рівності прав і можливостей чоловіків та жінок прийняті у багатьох країнах, серед яких Норвегія,

Ісландія, Швеція, Данія, Литва, Словенія; у 2005 році до цього переліку приєдналася і Україна.

Декларація про рівноправність жінок та чоловіків Комітету міністрів Ради Європи від 16 листопада 1988 р., зокрема, наголошує на необхідності передбачити спеціальні заходи, які спрямовані на якнайскоріше встановлення реальної рівноправності жінок і чоловіків у різних сферах, та зокрема у доступі до державних посад усіх рівнів, доступі до всіх професій, зайнятості та заробітної плати. Комітет з економічних, соціальних і культурних прав ООН визнав потребу у спеціальних позитивних заходах, вказавши, що вони можуть бути інколи необхідними для того, щоб привести особу (групу осіб), які перебувають у не вигідному становищі, чи маргінальну особу (групу осіб) до того ж фактичного рівня, що й інші. Наприклад, якщо загальні умови певної частини населення не дають змоги чи послаблюють використання ними своїх прав, держава повинна вжити спеціальних заходів для виправлення таких умов. Такі заходи можуть передбачати надання на деякий час частині населення певного преференційного ставлення («preferential treatment») у певних сферах, порівняно з рештою населення. Однак тільки на час, потрібний для виправлення дискримінації на практиці. Отже, Держави-учасниці заохочуються до прийняття тимчасових спеціальних заходів для прискорення досягнення рівності між чоловіками та жінками. Такі заходи не визнаються дискримінаційними, якщо вони базуються на зобов'язанні держави викоринити не вигідні умови, спричинені колишніми чи наявними дискримінаційними законами, традиціями та практиками.

Сутність, тривалість та застосування таких заходів мають відповідати специфічній проблемі та контексту, і мають бути адаптовані до обставин. Результати таких заходів мають піддаватися моніторингу для того, щоб ці заходи були припинені, коли їх мета буде досягнута. Стаття 14 Європейської Конвенції вказує, що здійснення прав та свобод має бути гарантоване без будь-якої дискримінації. Це акцентує увагу на тому, що держави можуть мати у своїх нормативних актах позитивні зобов'язання за цією статтею поряд із негативним зобов'язанням не дискримінувати. Преамбула Протоколу 12 до Європейської Конвенції наголошує на важливості спеціальних заходів та акцентує, що принцип заборони дискримі-



нації не забороняє державам вживати заходів для сприяння повній та ефективній рівності, за умови, що буде об'єктивне та справедливе обґрунтування для цих заходів. У своїй Рекомендації 84/63 5/ЕЕС21 стосовно сприяння позитивним заходам для жінок Рада ЄЕС стверджує, що рівність можливостей для чоловіків і жінок потребує більше, ніж просто антидискримінаційного закону, й акцентує увагу на негативних шкідливих впливах, які лежать в основі дискримінації і які виникають внаслідок поширених у суспільстві упереджень щодо традиційного розподілу ролей в суспільстві між чоловіками та жінками.

Найбільш поширеними видами спеціальних позитивних заходів, які використовуються в національних та міжнародних юрисдикціях, є навчання та подальше просування; надання преференцій (preferential treatment); квотування в політичній сфері; спеціальні заходи у сфері праці та соціального забезпечення.

*Навчання та розширення можливостей як вид позитивної дії.*

Деякі національні нормативні акти з прав людини визначають навчання та підтримку як один із методів подолання проблеми нерівності. Навчання створює умови для рівності можливостей, але не вирішує проблеми дискримінації, що виникає на останній стадії відбору кандидатів чи просування по службовій драбині. Члени різних груп, наприклад чоловіки та жінки, можуть мати однакову кваліфікацію та навички, але існуючі упередження чи стереотипи завадять досягненню рівності можливостей у зайнятті певної посади. Наприклад, у Великобританії законом (UK Sex Discrimination Act, 1975) передбачено, що за певних обставин, зокрема надто низького представництва однієї з груп, працедавці можуть забезпечувати навчання для працівників цієї групи, щоб заохотити їх до виконання нової роботи чи подання своїх кандидатур на інші посади. Однак працедавцям не дозволено дискримінувати на користь представників однієї статі під час прийняття на посаду, крім випадків, коли це визначається особливостями роботи.

*Надання преференцій.* Практика надання преференцій членам груп, які перебувають у не вигідному становищі чи потерпають від дискримінації, є формою позитивних заходів, яка інколи заборонена міжнародними нормами. Автоматичне надання переваги чи спеціальна увага, що ґрунтується на певних особистих характеристиках,

через яку особи або групи відібрані для роботи, навчання чи підвищення кваліфікації, є забороненою в деяких країнах через дискримінаційний ефект на інших осіб. Це можливо навіть у випадках, коли особисті характеристики, наприклад стать, використовується тільки як так званий «плюс-фактор» для вибору одного з двох однаково кваліфікованих кандидатів. Альтернативна форма преференційного ставлення містить врахування належності особи до групи осіб, які перебувають у невігідному становищі чи потерпають від дискримінації, разом з іншими факторами, які впливають на рішення про прийняття на роботу.

Європейський Суд Справедливості розглядав питання автоматичного надання переваги у справах гендерної дискримінації на робочому місці. Законодавство Європейського Союзу дозволяє таку пріоритетність, але тільки у випадках, коли кандидати мають однакові якості та кваліфікацію. У таких випадках за однакової кваліфікації двох претендентів на робоче місце перевага може віддаватися представникові групи осіб, які перебувають у невігідному становищі чи потерпають від дискримінації.

**Аналіз досвіду інших країн світу щодо застосування позитивних дій.**

**Перевага при працевлаштуванні як тимчасовий спеціальний захід.** Суд Справедливості ЄС сформулював критерії, при дотриманні яких перевага при працевлаштуванні, надана за ознакою статі, не буде вважатися дискримінаційною: 1) відповідні заходи мають застосовуватися там, де наявна недопредставленість представників однієї зі статей; 2) перевага надається за умови рівної кваліфікації кандидатів (перевагу не може бути надано менш кваліфікованому кандидату); 3) така перевага не може носити автоматичний і безумовний характер, кожного разу питання про надання такої переваги має вирішуватися в індивідуальному порядку з урахуванням усіх обставин справи.

Ісландія встановила квоту у 40% із вимогою висувати кандидатів обох статей на кожну наявну позицію у всіх національних та місцевих комітетах та радах. Неможливість досягти мети може бути виправдана лише в тому випадку, якщо неможливо було висувати кандидатів обох статей через «об'єктивні обставини». Однак відсутність санкцій за невиконання робить цю гнучку систему квот

досить неефективною. Така ж проблема існує і в моделі «датської м'якої квоти». Всі місцеві органи влади в Ірландії зобов'язані сприяти належному гендерному балансу при призначенні всіх комітетів. Проте відсутність точних числових цілей і санкцій робить це більшою мірою інструментом підвищення обізнаності, аніж фактичною системою квот. Іспанська модель «збалансованої участі» на всіх управлінських та представницьких посадах, або італійська «принаймні одна третина» стикаються з подібною критикою.

Є досвід країн, коли квоти щодо представництва жінок (мінімального представництва обох статей) запроваджуються тільки щодо конкретних органів. Наприклад, у Франції передбачено квоту 1/3 для «присяжних і комісій», які приймають рішення щодо набору та підвищення державних службовців. Подібна практика є в Італії. Недолік полягає у тому, що не передбачено негативні наслідки недотримання цієї вимоги щодо мінімального представництва представників обох статей у складі таких органів (наприклад, визнання недійсним рішення про призначення особи на посаду, якщо таке рішення не відповідає квотному принципу).

Ірландія встановила квоту у 40% для виконавчих комітетів суспільних служб мовлення компаній. Італія також вважає за доцільне прийняти спеціальну політику щодо сектору радіо та телебачення.

Фінляндія прийняла вимогу щодо застосування гнучких квот у 40% для всіх органів державного управління та органів, що здійснюють державні функції. Відповідний орган може виправдати нездатність досягти мети у 40% за наявності «особливих причин». У разі порушення встановленої вимоги щодо квотування без таких «особливих причин» рішення про призначення особи на відповідну посаду поза квотою може бути оскаржене в адміністративному суді. Норвегія прийняла аналогічну модель гнучкої квоти, яка передбачає мінімум 40% представництва обох статей у всіх державних колегіях та комітетах. Неможливість досягти цільової мети у 40% може бути виправдана лише у тому випадку, якщо «особливі обставини призводять до очевидної нерозумності виконання цілі». Проте відсутність будь-яких супутніх санкцій за невиконання цілей робить норвезьку модель значно слабшою порівняно з фінською.

В цілому дослідження заходів, які використовуються у країнах ЄС, вказують на такі загальні тенденції:

Щодо **забезпечення балансу зайнятості у державному секторі**, у тому числі на підприємствах державної форми власності, виділяють три групи заходів як позитивних дій: м'які позитивні заходи, надання переваг і квоти.

*М'які позитивні заходи.* Роботодавцю надається дискреція у виборі конкретних дій для досягнення гендерного балансу, як правило, не передбачено санкцій. Одна з версій – дуже загальне зобов'язання сприяти рівності можливостей. Наприклад, в Естонії передбачено, що державні та місцеві органи влади повинні систематично та цілеспрямовано просувати гендерну рівність. Закон передбачає, що членство у комітетах, радах та інших колегіальних органах, створених державними та місцевими органами влади, по можливості мають включати обидві статі. Жодних конкретних цілей або санкцій не встановлено. Інший захід, який відноситься до цього типу позитивних дій і який використовують держави, – правило паритету номінації. Воно вимагає від роботодавця, який номінує кандидата на певну посаду, пропонувати щонайменше двох кандидатів з однаковим рівнем кваліфікації, але різної статі (Данія). Зважаючи на те, що це не є обов'язковим, цей захід зазвичай діє без санкції за його невиконання. Ще одним заходом з числа м'яких позитивних дій є обов'язок роботодавця заохочувати заявки на роботу/просування по службі з боку представників недопредставленої статі.

Найбільш поширеною м'якою позитивною дією є так званий План дій із забезпечення гендерної рівності. Такі плани вимагають від роботодавців активного сприяння рівності шляхом прийняття заходів, що перевищують вимоги, встановлені обов'язковими нормами антидискримінаційного законодавства. Значна частина держав передбачає прийняття Плану рівності як обов'язкову дію у сфері зайнятості (наприклад, в Іспанії, Швеції, Австрії, Італії та Нідерландах, де такі плани дій були прийняті в минулому для певних груп роботодавців у сфері державної служби (зокрема, міністерства і деякі установи, такі як поліція)). Незважаючи на те, що Плани рівності у різних державах-членах різняться, вони схожі за своєю структурою. Зазвичай вони вимагають, щоб роботодавець

проводив певний аналіз ситуації, одночасно надаючи роботодавцю значний розсуд у виборі конкретних заходів для вирішення виявлених проблем. Такі заходи потребують періодичного перегляду. Значна частина планів дій вимагає від роботодавця пояснити причини, через які він не зміг реалізувати цілі, встановлені попереднім Планом. Деякі держави, такі як Великобританія або Італія, прямо вказують, що план дій може передбачати надання переваги при працевлаштуванні одній зі статей як позитивну дію.

*Надання переваг при працевлаштуванні і просуванні по службі.* Сила цих заходів змінюється залежно від двох обставин: здатність роботодавця обґрунтувати невиконання вимог про надання відповідної переваги та супровідна санкція. Цільові переваги найму / просування або навчання – це стандартний приклад позитивних дій. Захід вимагає від роботодавців державного сектору надавати переваги при працевлаштуванні кандидатам тієї статі, яка є недопредставленою у складі відповідного органу, установи, підприємства, організації (у переважній більшості випадків це жінки), доки не буде досягнуто визначеної мети. Цей тип заходів позитивної дії можна знайти в різних формах у різних державах. Наприклад, у Нідерландах різні міністерства та громадські установи використовують надання переваг (за умови, що кандидати мають однакову кваліфікацію). Однак вжиття цих заходів не підкріплено жодними санкціями, тому по суті є доброю волею роботодавців. В Італії працівники державного сектору зобов'язані обґрунтовувати своє рішення найняти/просувати чоловіка, якщо чоловіки є надмірно представленими у відповідній організації. Іспанські роботодавці державного сектору зобов'язані забезпечувати збалансований склад у комісіях з найму/просування, якщо не існує «обґрунтованої та об'єктивної причини», яка може виправдати виняток з цього правила. У Норвегії в деяких колективних договорах у державному секторі можна знайти положення про необхідність надання переваг представникам тієї статі, яка є менш представленою. Норвезький уряд скористався цим заходом для надання переваг жінкам з метою збільшення кількості жінок-суддів. Лише деякі держави, такі як Італія або Іспанія, вимагають від роботодавців державного сектору надавати переваги для взяття участі у програмах навчання

(підвищення кваліфікації) для жінок і чоловіків, які були відсутні на роботі через обов'язки щодо догляду за дітьми.

Німеччина та Австрія прийняли обов'язкові (суворі) вимоги щодо надання роботодавцями переваг при наймі і просуванні по службі у державному секторі. Так, австрійські державні установи повинні надавати переваги при наймі або просуванні по службі жінкам, що мають однакову кваліфікацію із кандидатами-чоловіками, коли жінки становлять менше 45% працівників у відповідному відділі.

Німеччина має найбільш розвинуту систему преференцій у сфері зайнятості державного сектора. Система не застосовується до державних компаній. Роботодавці німецького державного сектору зобов'язані прийняти Плани рівності для жінок (*Frauenförderpläne, Gleichstellungspläne*), метою якого є збільшення представництва жінок на всіх рівнях зайнятості. Плани повинні містити числові цілі та часові рамки, а також допоміжні заходи, такі як покращення балансу між професійним та приватним життям та навчанням. Крім того, вони повинні включати обов'язок наймати або просувати по службі кандидата менш представленої статі, за винятком випадків, коли є виняткові причини приймати рішення на користь іншого кандидата. Крім того, критерії набору та просування повинні бути визначені таким чином, щоб уникнути традиційних негативних наслідків «типових жіночих» способів зайнятості. У цьому відношенні закони та внутрішні положення передбачають, що сімейна робота повинна враховуватися як позитивний чинник. Аналогічним чином, безперервний стаж роботи або просто тривалість зайнятості більше не є вирішальними критеріями, і враховуються лише тоді, коли вони є необхідними кваліфікаціями відповідної позиції.

Щодо *забезпечення балансу зайнятості у приватному секторі*, держави неактивно впроваджують обов'язкові позитивні заходи для приватних роботодавців. Лише окремі держави запровадили такі позитивні заходи, як квоти або певний вид преференційного ставлення до приватних роботодавців (Бельгія, Франція, Нідерланди, Норвегія, Ісландія, Італія, Іспанія). Водночас, є чіткі свідчення того, що приватні роботодавці далекі від захоплення позитивними заходами як інструментом сприяння рівності жінок та чоловіків. Є лише нечисленні приклади того, коли роботодавці за

власним бажанням використовують позитивні дії (Нідерланди, Швеція). Усі заходи можна класифікувати на такі умовні групи:

Перша група заходів включає заходи, які заохочують роботодавців до розробки та прийняття проактивних кроків, спрямованих на забезпечення більшої рівності чоловіків і жінок, які вони вважають найбільш прийнятними для свого робочого середовища. Стандартним прикладом такого типу заходів є Equality Prize Programmes (Португалія, Угорщина, Хорватія). Ці програми зазвичай розробляються як конкурси, що надають роботодавцям певний тип престижного титулу та фінансової винагороди. Іншим стандартним прикладом цього типу позитивних дій є фінансова підтримка, яку пропонує держава тим роботодавцям, які самостійно приймають певні заходи щодо позитивних дій. Наприклад, Люксембург пропонує фінансову підтримку роботодавцям, які наймають представників менш представленої статі. Італія пропонує фінансові субсидії роботодавцям, які допускають гнучкий робочий день, роботу на умовах неповного робочого часу, дистанційну або домашню роботу тощо. Аналогічні заходи можна знайти і в Австрії. Деякі автономні провінції Іспанії прийняли більш активну міру такого типу. Вони використовують так звані «жорсткі рекомендації» для заохочення приватних роботодавців до прийняття певної форми системи квот. Ті роботодавці, які дотримуються цієї рекомендації, отримують позитивну оцінку для участі у конкурсах із державних закупівель. Цікавий приклад в Данії. Датський уряд закликав приватних роботодавців приєднатися до «Хартії про більшу участь жінок в управлінні». Хартія зобов'язує своїх членів щодо досягнення «м'яких цілей» за допомогою позитивних заходів. Ці заходи не використовують переваги на основі статі. Вони включають в себе такі заходи, як плани рівності, спеціальним чином розроблені методи набору персоналу, здатні визначити кваліфікованих кандидатів для жінок, політику кадрових ресурсів, що сприяє підвищенню рівності можливостей жінок, наставницькі програми тощо. На цей час до Хартії приєдналося понад 100 компаній. Хоча тільки 16 з них не контролюються державою, вони є одними з найважливіших роботодавців Данії. Інший варіант цього заходу є Голландським Кодексом корпоративного управління або Програмою «Таланти – у топи» або Програмою Рекомендацій Польської

програми Фонду "Варшава" (з урахуванням рекомендацій "збалансованого участі" у виконавчих та наглядових органах).

Друга група заходів – заходи, що заохочують жінок більш активно брати участь у ринку праці. Наприклад, Італія, Македонія та Хорватія пропонують фінансові субсидії для жінок-підприємців (самозайнятих жінок).

Третя група – заходи, які автономно приймаються приватними роботодавцями. Ці заходи є досить умовними непривілейованими заходами, такими як заохочення жінок подавати свої кандидатури на певні посади, де вони є недостатньо представленими, організація навчальних курсів для працівниць, фінансування післядипломної освіти або участі в семінарах, тренінгах, наставництво, надання можливості працювати неповний робочий день або гнучкий робочий день, дистанційна робота, корпоративні дитячі садочки (наприклад, Бельгія, Італія, Норвегія, Данія, Нідерланди).

Четверта група заходів – заходи, спрямовані на використання організованої робочої сили, щоб мотивувати роботодавців до покращення становища жінок. Наприклад, Франція вимагає від роботодавців включити питання про позитивні заходи у їх переговори з профспілками. Крім того, для полегшення цих переговорів роботодавці повинні підготувати доповіді про рівність, що стосуються поточної позиції жінок та чоловіків на їхньому підприємстві. Австрія надає робочим радам право консультуватися та вимагати від роботодавців інформації щодо питання про позитивні дії та заходи, спрямовані на поєднання роботи та сім'ї.

Окрема група заходів – преференції у працевлаштуванні (просуванні) представникам окремої статі та квоти. Держави дуже неохоче застосовують цей тип позитивних дій для роботодавців приватного сектору. Відповідно, жодна держава не вимагає від своїх роботодавців приватного сектору надавати перевагу жінкам (як недостатньо представленій статі) щодо найму або просування по службі. Португалія та Австрія вимагають, щоб їхні роботодавці надавали перевагу доступу для недостатньо представленої статі до навчальних програм. Шведські експерти відзначають, що переваги при наймі/просуванні по службі при однаковій кваліфікації кандидатів різної статі в умовах недопредставленості однієї з них є «природною» практикою. Однак вони не нав'язуються державою.



Роботодавці зазвичай використовують їх як інструмент у своїх планах рівності.

В цілому, експерти відзначають відсутність інтересу до позитивних дій як інструменту рівності у сфері зайнятості в приватному секторі. Проте така відсутність інтересу не обмежується лише роботодавцями. Так, лише іспанські та французькі профспілки відіграють важливу роль як промоутери заходів щодо позитивних дій у своїх державах. У світлі такої нестачі інтересів серед ключових гравців на ринку праці, дивно, що держави не використовують обов'язкові позитивні заходи частіше. Не менш дивно, що вони не використовують інші альтернативні інструменти. Наприклад, лише іспанські, британські та австрійські національні експерти вказують, що їхні держави використовують державні закупівлі як стимул для роботодавців вживати позитивні заходи.

**Заходи, спрямовані на підвищення представництва жінок на керівних посадах.** В ЄС ставиться мета значного збільшення кількості жінок у керівництві компаній (мінімальна мета – не менше 40% представників кожної статі серед невиконавчих директорів компаній, акції яких розміщено на фондових біржах). Від компаній з нижчими показниками вимагають запроваджувати заздалегідь встановлені, чіткі, нейтрально сформульовані та однозначні критерії процедури відбору на керівні посади для досягнення цієї мети.

У Великобританії ціль щодо 25% представництва жінок у керівництві компаній (які відповідають критеріям щодо їх розміру). Наразі поставлено мету – 33% у 2020 році. У Шотландії 15 червня 2017 р. було прийнято Закон про гендерне представництво у публічних правліннях. Законом встановлено мету забезпечити 50% представництво невиконавчих членів публічних правлінь. Шотландський уряд не має повноважень щодо законодавчого встановлення вимог до представництва жінок у правліннях приватних компаній. В червні 2015 р. Шотландський уряд уклав партнерський акт, до якого приєдналося 202037 компаній (публічного, приватного і третього сектору). Акт передбачає добровільне прагнення його учасників до досягнення гендерного балансу (50/50) у правліннях компаній до 2020 р.

В Італії з 2011 року діє закон, який передбачає мінімальні квоти для менш представленої статі у радах директорів і правліннях

тих компаній, акції яких знаходяться у вільному обігу на відкритому ринку цінних паперів.

Франція прийняла далекосяжну модель квот щодо керівництва компаній. Французька модель строгих квот вимагає як від приватних, так і від контрольованих державою компаній забезпечити мінімум 20% жінок у виконавчих радах протягом 3 років від дня набрання чинності відповідним законом та 40% протягом 6 років. Більше того, компанії, на яких працює більше 500 працівників, і з понад 50 мільйонів євро надходжень, повинні забезпечити 40% представництво жінок протягом шести років. У разі невиконання вимоги суд може скасувати результати виборів правління. Нещодавнє законодавство також передбачає 40-відсоткову квоту жінок на посадах на державних підприємствах, державних лікарень та органів місцевого самоврядування. Ця квота має бути досягнута після другого поновлення правління після набрання чинності законом. Було також встановлено 40% квоту для жінок у номінаціях високопоставлених державних службовців. Ця ціль має бути досягнута у 2018 році.

Інші держави дотримуються подібного шляху. Наприклад, Ісландія запровадила чітку квотну модель для виконавчих комітетів усіх державних і приватних компаній. Захід встановив 40% квоту для акціонерних товариств, які нараховують понад 25 працівників, та приватних компаній з обмеженою відповідальністю, на яких працює понад 50 працівників. Греція запровадила сувору квотну модель для державних компаній. Ця модель накладає вимогу – 1/3 квоту для всіх виконавчих органів, що складаються з членів, призначених державою. Цей захід також застосовується до призначеної державою частини правління в компаніях, де держава є лише одним з акціонерів. Місця зарезервовані для жінок, які задовольняють певним встановленим законом кваліфікаціям. Рішення про призначення посадових осіб, які не відповідають вимогам квоти, можуть бути скасовані адміністративними судами. Крім того, рішення, прийняті колегіями, які сформовані з порушенням квотних правил, можуть бути анульовані адміністративними судами, якщо відповідна юридична особа є особою публічним правом; або цивільними судами, якщо відповідна юридична особа є

особою приватного права. Постраждалі особи мають право заявляти вимогу про відшкодування шкоди.

Австрія пішла дещо модифікованим шляхом. Рада міністрів Австрії прийняла рішення, яке встановлює обов'язок поступового запровадження квот у компаніях, що належать державі на 50% і більше. Такі компанії повинні були домогтися 25% представництва жінок у своїх правліннях до 31 грудня 2013 р. І 35% – до 31 грудня 2018 р. Оскільки це є виконавчим рішенням, якщо цілі не будуть досягнуті протягом встановленого періоду, Уряд попросить парламент прийняти відповідне законодавство.

(Ще у 2011 році Євробарометр провів опитування, за результатами якого 88% опитаних вважає, що жінки мають бути рівною мірою представлені на керівних посадах в компаніях. На вибір було запропоновано декілька варіантів дій: компанії мають вирішувати це питання за допомогою саморегулятивних механізмів (31%), необхідно встановити обов'язкові до застосування юридичні заходи (26%), має бути розроблено Кодекс корпоративного управління, до якого включено рекомендовані, але не обов'язкові заходи (20%). Водночас, 75% опитуваних підтримало пропозицію надавати перевагу менш представленій статі за умови рівної кваліфікації і неавтоматичного характеру такої переваги як обов'язкового заходу.

В цілому цікавий механізм запровадження змін на рівні ЄС (може бути орієнтиром як гарна практика):

- проводиться опитування різних зацікавлених груп (наприклад, безпосередньо експертів в індивідуальній якості, громадські організації, державні структури, бізнес-структури тощо) з визначенням можливих інструментів вирішення проблеми,

- проводиться соціологічне дослідження (опитування більш широкого кола респондентів – пересічних громадян), вивчається статистика тощо,

- аналізується дотримання тесту збалансованості рішення: чи переслідує воно легітимну мету, чи є воно пропорційним цій меті, чи є інші адекватні засоби досягнення такої мети. У тому числі, коли це стосується приватних суб'єктів, зокрема, бізнесу, аналізується, яка модель регулювання має бути прийнята за основу (і це також іноді виноситься як предмет опитування) – саморегулювання з метою досягнення поставленої мети (наприклад, досягнення рівня

представленості жінок 40% у керівництві компаній), рекомендаційні заходи на законодавчому рівні, обов'язкові заходи на законодавчому рівні).

Цікавий досвід Бельгії. В країні законом встановлено 33% квоту щодо представництва жінок в правліннях державних та приватних компаній, що публічно торгуються на фондових ринках, після перехідного періоду а) один рік для компаній, контрольованих державою, б) п'ять років для приватних компаній, в) сім років для малих та середніх фірм. У разі невиконання вимог квоти члени правління можуть втратити свої повноваження. Аналогічним чином, Італія прийняла закон, що встановлює 1/3 квоти стосовно рад директорів та членів правлінь приватних і державних компаній. Мета в 1/3 має бути досягнута шляхом другого поновлення ради директорів та правлінь з моменту набрання чинності законом. Система санкцій у разі невідповідності є прогресивною: перше попередження – друге попередження + штраф – припинення повноважень правління.

## ТЕМА 6. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

1. Законодавче закріплення принципу рівності за ознакою статі в Україні:
  - Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»;
  - Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
  - Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;
  - Закон України «Про протидію торгівлі людьми».
2. Програмні документи щодо сприяння утвердженню гендерної рівності.
3. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). Законодавчі зміни до Кримінального кодексу України у зв'язку з підготовкою до ратифікації Стамбульської конвенції.
4. Практика застосування судами України законодавчих положень, спрямованих на забезпечення гендерної рівності.

*Ключові слова:* законодавче регулювання питань забезпечення гендерної рівності, забезпечення рівних прав і можливостей, Національний план дій щодо виконання заключних зауважень Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок.

На конституційному рівні встановлено, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, *статі*, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» (ч. 1 ст. 24). Окрема норма

спрямована на забезпечення рівності прав жінки і чоловіка (ч. 2 ст. 24).

Україна має спеціальне антидискримінаційне законодавство:

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

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»

Закон України «Про протидію торгівлі людьми».

Також мають враховуватися програмні і стратегічні документи, спрямовані на захист прав людини в цілому і прав жінок, зокрема:

Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015;

Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2020 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р;

Державна соціальна програма протидії торгівлі людьми на період до 2020 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 111;

Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273;

Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 р. № 634-р.

У цілому, законодавство України характеризується як недискримінаційне. Проблема здебільшого полягає у практиці правозастосування: ігнорування відповідних положень, наявність лише формальних посилань на них, гендерно нейтральний підхід до розгляду справ, пов'язаних із захистом прав жінок, призводять до того, що право на рівний доступ до правосуддя порушується.

*Закон про забезпечення рівних прав* набрав чинності 01.01.2006 р. Закон надає визначення низці важливих понять. Це, серед іншого, такі поняття як дискримінація за ознакою статі, позитивні дії, сексуальні домагання тощо. В цілому, закон справедливо оцінюється експертами як декларативний, такий, що не передбачає ефективних інструментів і механізмів боротьби із гендерною дискримінацією. Серед тих положень Закону, які все ж таки мають прикладне значення, слід відзначити такі:

обов'язковість проведення гендерно-правової експертизи законодавства (ст. 4);

обов'язковість відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; такі статистичні дані мають бути невід'ємною складовою державної статистичної звітності (ст. 5). За низкою показників така статистична інформація дійсно збирається (наприклад, чисельність населення, рівень економічної активності, рівень зайнятості і безробіття, середня заробітна плата за видами економічної діяльності тощо) і може використовуватись під час судових розглядів для аргументації відповідної позиції. Однак наявні статистичні дані дуже обмежені. Наприклад, зовсім немає статистики щодо того, скільки позовів подають жінки і скільки чоловіки тощо; політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках. Контроль за цією вимогою здійснюють виборчі комісії (ст. 15). Оскільки Закон не встановив конкретний показник такого представництва, наведена норма залишилась лише декларацією. За результатами парламентських виборів 2014 р. частка жінок в парламенті становить 11%. Саме показник політичної участі жінок в Україні є дуже слабким (якщо в сфері освіти за показниками *Global Gender Gap Report 2016* Україна займає 26 позицію зі 144 країн світу, то за залученістю жінок до політичної сфери – 107);

заборона роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей,

вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей (ст. 17). Це по суті єдина конкретна норма, яка також підкріплена аналогічною заборонаю в Законі про зайнятість і в Законі про рекламу, завдяки чому органи державної влади здобули повноваження контролювати її виконання роботодавцями. Крім того, самі кандидати на посаду у низці випадків успішно оскаржували дії роботодавців, які безпідставно включали до оголошень вимогу щодо статі працівника.

Закон про забезпечення рівних прав також передбачає можливість оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань (ст. 22) і право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань (ст. 23), однак не пропонує жодних спеціальних механізмів, інструментів, особливого порядку, просто відсилаючи до загального порядку оскарження, передбаченого процесуальним законодавством, і загального порядку відшкодування шкоди, встановленого ЦК України, не розкриваючи ніякої специфіки й не конкретизуючи їх. Цим пояснюється низький рівень застосування положень Закону на практиці.

Аналогічні зауваження (щодо в цілому занадто абстрактного і декларативного характеру, відсутності ефективних механізмів і інструментів дії) справедливо лунають і на адресу *Закону про протидію дискримінації*. У ньому наводяться визначення таких понять як дискримінація, непряма дискримінація, пряма дискримінація, підбурювання до дискримінації, позитивні дії, пособництво у дискримінації, утиск. Як і Закон про забезпечення рівних прав, Закон про протидію дискримінації гарантує право на оскарження рішень, дій чи бездіяльності з питань дискримінації (ст. 14), відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації (ст. 15), а також передбачає, що особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність (ст. 16), але при цьому закріплено лише посилання на загальні норми, без обумовлення тієї чи іншої специфіки, пов'язаної із дискримінацією.

**Потенційне порушення прав жінок, прояви дискримінації за ознакою статі є можливим у різних сферах відносин. Водночас,**



для підвищення ефективності реагування є потреба виділення певних сфер відносин, які **характеризуються підвищеним ризиком**. Сам характер окремих видів відносин зумовлює підвищений ризик порушення прав жінок, у тому числі через усталені в суспільстві стереотипи щодо соціальних ролей чоловіків і жінок.

Аналіз наявної практики, експертні й аналітичні дослідження у сфері забезпечення рівності за ознакою статі, дозволяють виділити ті сфери суспільного життя, де ризик дискримінації за ознакою статі, у тому числі поєднаною з іншими ознаками (інвалідність, належність до певної національності / етнічної групи, вік, тощо), за ознаками вагітності, годування груддю, родинного статусу, сімейних обов'язків, та/або іншого порушення прав жінок є найбільш високим/вірогідним. Це, зокрема, сімейні відносини, трудові, відносини щодо окремих видів соціального забезпечення, відносини, пов'язані із доступом жінок до політики, зокрема, застосування так званих гендерних квот на виборах тощо. Крім того, як свідчить практика, окремі різновиди правопорушень і злочинів мають гендерну обумовленість – їх жертвами в переважній більшості випадків виступають жінки. Йдеться про домашнє насильство, зґвалтування, торгівлю людьми тощо. Відповідно, такі випадки потребують особливої уваги в аспекті необхідності застосування гендерно чутливого підходу.

Прикладом таких сфер, зокрема, є:

1. **Захист і сприяння реалізації прав уразливих груп жінок і дівчат** (жінки з ВІЛ / СНІД, жінки з інвалідністю, жінки з числа ВПО, жінки, задіяні у секс-індустрії, жінки-ЛБТК, сільські жінки, жінки у місцях позбавлення волі, жінки похилого віку, ромські жінки тощо). приділяючи основну увагу таким питанням як бідність, неграмотність, насильство, неоплачувана робота, включаючи догляд за членами сім'ї, доступ до медичного обслуговування, житла, соціальної допомоги і економічної підтримки, занятості.

2. **Права жінок і дівчат, у тому числі з уразливих груп населення, у зоні конфлікту**. Увага має приділятися, серед іншого таким питанням як: захист жінок і дівчат від насильства, у тому числі сексуального, доступ до медичних послуг, освіти, соціального забезпечення, участь жінок у прийнятті рішень тощо.

**3. Права жінок і дівчат в окремих сферах життєдіяльності:**

- дискримінація у системі освіти;
- дискримінація у сфері зайнятості, у тому числі поширеність сексуальних домагань;
- дискримінація під час надання медичних послуг;
- дискримінація у сфері забезпечення житлових умов;
- дискримінація в органах системи юстиції;
- дискримінація у доступі до послуг та у проведенні вільного часу.

Зокрема, може бути приділена увага таким питанням: чи передбачено у шкільних учбових програмах на всіх рівнях навчання проведення з урахуванням вікової специфіки робота з тематики прав жінок; чи є випадки виключення вагітних учениць зі школи, чи повертаються дівчата після народження дитини до навчання, чи проводяться інформаційно-просвітницькі й освітні кампанії з тематики гендерної рівності; чи є школи, у тому числі у сільській місцевості, доступними (з точки зору віддаленості й можливості безпечно дістатися школи, фізичної доступності для дітей з інвалідністю, чи наявні психологічні й комунікативні бар'єри для дівчат з уразливих груп населення тощо), чи мають школи конфіденційні й незалежні механізми, які б дозволяли дівчатам повідомляти про випадки насильства та переслідувань щодо них.

**3. Права жінок у сфері зайнятості** (відмова у працевлаштуванні, недопуск жінок до небезпечних і важких робіт, відмова у працевлаштуванні / недопуск вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, до роботи, яка передбачає відрядження, справи про недопуск таких жінок до відряджень, відмова у працевлаштуванні / недопуск жінок до роботи, яка передбачає нічні зміни тощо; розміщення оголошень про роботу (наявність вакансії) із зазначенням статі). Стаття 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» передбачає:

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин до генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів **включаються положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків.**

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати: покладання обов'язків **уповноваженого з гендерних питань – радника** керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;

комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;

усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Виконання вказаного положення, зокрема, суб'єктами господарювання, може ставати окремим предметом моніторингу.

**4. Попередження і реагування на випадки сексуальних домагань на роботі і за місцем навчання.** Так, зокрема, відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» передбачає:

сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

Роботодавець зобов'язаний:

...вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

Однак сьогодні практично відсутня практика виконання відповідних положень законодавства.

**5. Розміщення реклами, яка містить сексизм та/або є такою, що принижує осіб жіночої або чоловічої статі.** Згідно із абз. сьомим ч. 2 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»:

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно

особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

**6. Виконання політичними партіями вимоги щодо представленості представників однієї статі у виборчих списках партій.** Відповідно до Закону України «Про політичні партії»:

**Стаття 8.** Статут політичної партії

Політичні партії повинні мати статут. Статут політичної партії має містити такі відомості:

... 10) розмір квот, що визначає мінімальний рівень представництва жінок і чоловіків у виборчому списку кандидатів у народні депутати України від партії у загальнодержавному окрузі, кандидатів у депутати місцевих рад в багатомандатних виборчих округах і має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку.

**Стаття 17-5.** Порядок виділення та розподілу між політичними партіями коштів на фінансування їхньої статутної діяльності

Кошти, виділені з державного бюджету на фінансування статутної діяльності політичних партій, розподіляються Національним агентством з питань запобігання корупції між політичними партіями у такому порядку:

1) сума в розмірі 10 відсотків щорічного обсягу державного фінансування статутної діяльності політичних партій, передбаченого статтею 17<sup>2</sup> цього Закону, розподіляється порівну між політичними партіями, які отримали право на таке фінансування згідно з цим Законом, якщо за результатами останніх чергових чи позачергових виборів народних депутатів України кількість представників однієї статі серед обраних від відповідних політичних партій народних депутатів України, які набули своїх повноважень, не перевищує двох третин від загальної кількості народних депутатів України, обраних від цієї політичної партії.

**Аналіз досвіду інших країн щодо впровадження юридичних механізмів забезпечення рівної оплати праці.** Директиви ЄС вимагають від держав-членів, щоб колективні угоди, індивідуальні трудові договори, тарифні сітки та інші документи, які

порушують вимогу забезпечення рівної оплати праці, визнавалися недійсними.

Схеми класифікації посад, які використовуються для визначення розміру оплати праці, мають бути засновані на одних і тих самих критеріях для жінок і чоловіків. (Але в Європі проблема також залишається актуальною – різниця в оплаті праці більше 16%).

*Питання щодо необхідності знаходження компаратора (з ким порівнювати) для доведення дискримінації в оплаті.* Законодавство багатьох європейських країн не вимагає наявності такого компаратора. Але в цілому, існує різна практика: окремі країни вимагають наявності фактичного компаратора, інші – допускають гіпотетичного.

Так, наприклад, Касаційний суд Франції стверджує, що «існування дискримінації не обов'язково означає порівняння з іншими працівниками». Іспанські суди вирішують питання щодо рівної оплати праці шляхом аналізу ідентичності функцій або їхньої вартості, не розглядаючи можливості запровадження концепції (гіпотетичного) компаратора, навіть якщо закон не виключає такої можливості. В Угорщині закон не вимагає наявності компаратора, втім огляд опублікованих справ демонструє, що протиставлення фактичної винагороди заявника з іншим конкретним працівником значно покращує шанси позивача на перемогу у справі.

Деякі країни також передбачають гіпотетичний компаратор (Австрія, Великобританія, Норвегія, Польща, Румунія, Швеція).

У Македонії та Румунії вимога компаратора стосується лише випадків прямої дискримінації. У Румунії Національна рада з питань боротьби з дискримінацією також вимагала від сторін подавати докази щодо реального компаратора, навіть якщо закон передбачає гіпотетичний. Це пояснюється тим, що на практиці заробітна платня встановлюється в прямих переговорах між роботодавцем та працівником, а також через брак норм, які встановлюють схеми заробітної плати, які фактично дозволять зробити гіпотетичний компаратор.

Критерії, за якими може визначатися робота рівної цінності. Законодавство дуже небагатьох країн визначає такі критерії:

– знання (Норвегія, Швеція)

- професійна кваліфікація, включаючи займані посади й отримані дипломи (Франція, Угорщина, Македонія тощо)
- професійний досвід (Болгарія, Франція, Угорщина та ін.)
- навички (Хорватія, Польща)
- результати роботи...
- характери роботи...
- покладені обов'язки із прийняття рішень, відповідальність...
- стресовість, фізичне навантаження, психологічне навантаження
- умови праці та ін.<sup>30</sup>

У Великобританії прийнято закон, згідно із яким роботодавець (залежить від кількості працюючих) має публікувати інформацію про те, чи існує різниця в оплаті праці жінок і чоловіків. Показники, за якими відбувається таке визначення, і які підлягають опублікуванню, визначено на законодавчому рівні. Якщо таку різницю виявлено, роботодавець повинен опублікувати план дій щодо її усунення із визначенням строків; надати копію плану співробітникам і будь-якій визнаній профспілці<sup>31</sup>. Ці вимоги діють як щодо державного сектору (набули чинності 31 березня 2017 р.), так і щодо приватного сектору (набули чинності 6 квітня 2017 р.). Кожна організація, де працює 250 і більше співробітників, публікує конкретні дані про гендерний розрив в оплаті праці на своєму загальнодоступному веб-сайті, а також повідомляє відповідні дані уряду в режимі он-лайн за допомогою спеціальної звітності щодо гендерного розриву в оплаті праці.

Встановлення факту дискримінації в оплаті праці є можливим лише за умови, що системи оплати праці та роботи є публічними та прозорими. Однак значна частина держав вказує на комерційну таємницю та захист приватності як на фактори, що перешкоджають прозорості. В Естонії, наприклад, є неможливим проаналізувати проблеми оплати праці за ознакою статі через рівень захисту

<sup>30</sup> A toolkit for gender equality in practice – 100 best practices for gender equality at work // <https://www.etuc.org/press/toolkit-gender-equality-practice-100-best-practices-gender-equality-work#.WiAVW1WWbZ4>.

<sup>31</sup> [http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/GBR/CEDAW\\_C\\_GBR\\_8\\_7322\\_E.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/GBR/CEDAW_C_GBR_8_7322_E.pdf).

приватності. Аналогічним чином у Македонії роботодавці використовують аргумент про захист конфіденційності і розглядають розмір заробітної плати як конфіденційні дані, положення щодо конфіденційності заробітної плати включається до трудового договору. У Польщі також підкреслюють, що дані про винагороду є частиною комерційної таємниці та, відповідно, на них поширюється положення про конфіденційність у трудових договорах. Румунський кодекс законів про працю визначає, що зарплати є конфіденційними та визначаються індивідуальними прямими переговорами між роботодавцем та працівником. Досі існує значна кількість держав, які не передбачають жодних правових заходів для забезпечення прозорості заробітної плати (Болгарія, Чехія, Фінляндія, Греція, Ірландія, Латвія, Ліхтенштейн, Люксембург, Мальта, Чорногорія, Румунія, Сербія, Іспанія, Швеція, Туреччина).

Рекомендація Європейської Комісії від 7 березня 2014 р. про зміцнення принципу рівної оплати праці між чоловіками та жінками через прозорість прагне сприяти підвищенню обізнаності з цього питання. Питання прозорості заробітної плати є проблемою, яка має бути вирішена в цілому, на рівні всіх держав, а не за індивідуальним підходом кожної з них. Це є необхідним для подолання дискримінації в оплаті праці.

В деяких країнах існують певні обов'язки щодо прозорості, в тому числі:

*обов'язки звітності:*

аудит рівної оплати праці (Великобританія – для компанії з 250+ працівниками, Ірландія);

звіти про рівень доходів (Австрія, компанії з 150+ співробітниками);

дворічний звіт про призначення, навчання, просування по службі, заробітну плату та інші умови праці чоловіків і жінок (Італія, компанії з більш ніж 100 співробітниками);

річний звіт, що порівнює умови праці чоловіків і жінок в компанії (Франція, компанії з більш ніж 50 працівниками);

обов'язок з ведення «мапи заробітної плати» (Фінляндія, компанії з більш ніж 30 працівниками);

обов'язок збору статистичних даних щодо заробітної плати за гендерною ознакою (Данія, компанії з 10 і більше штатних працівників, у тому числі щонайменше 3 чоловіки та 3 жінки);

*обов'язки фіксування і зберігання даних*

у Португалії компанії повинні зберігати окремі документи з відображенням даних за статтю про форми та процедури найму щонайменше 5 років. Ці записи також повинні містити інформацію, яка дозволяє проводити дослідження щодо дискримінації заробітної плати;

*оприлюднення заробітної плати певного кола осіб* (Польща, Туреччина – щодо державних службовців);

*обов'язок для роботодавців встановити план забезпечення рівної оплати праці* (Швеція);

*обов'язок встановити надійну систему оцінки роботи* (Нідерланди, Португалія);

*повноваження інспекторів з праці проводити відповідні розслідування*. В Італії місцева інспекція праці може отримувати гендерні дані на робочих місцях щодо найму, професійного навчання та можливостей кар'єрного росту; на Кіпрі спеціальний інспектор призначений також, щоб забезпечити повне та справедливе застосування закону про гендерну рівність, на його вимогу мають розкриватися всі види інформації;

*обов'язок роботодавця надавати інформацію про оплату праці* (Норвегія, Греція, Словенія).

Винятки або підстави для винятків, передбачені законами окремих країн (або такі, що випливають із прецедентного права), включають:

– співаків, танцюристів, акторів та художників (Бельгія, Болгарія, Кіпр, Франція, Італія, Нідерланди, Північна Ірландія);

– моделей модних агенцій (Італія), а також фотомоделей (Бельгія, Франція);

– охоронців у в'язницях (Бельгія) або працівників державних та приватних сил безпеки (Кіпр);

– робота у морському корпусі та у підводній службі (Нідерланди) та для військових залежно від виду військової сили (Румунія), такі виключення були скасовані в інших країнах (Франція);



– церковні служителі (Нідерланди) та інші посади, в яких релігійна, ідеологічна переконаність або національне/етнічне походження суттєво визначають характер організації (Угорщина) або релігійні міркування як такі (Болгарія, Македонія, Великобританія);

– особисте обслуговування, догляд (Кіпр, Нідерланди, Північна Ірландія);

– біологічні характеристики, які визначають роботу (Австрія) тощо.

Новий Литовський кодекс законів про працю від 2017 р. робить значний крок у напрямку більшої прозорості системи оплати праці шляхом введення декількох зобов'язань для роботодавців щодо надання працівникам, робочій раді та профспілкам відповідної інформації. У Німеччині та Сполученому Королівстві очікується прийняття рішення про прозорість заробітної плати. Доповідь EELN про прозорість оплати праці підтвердила, що більш загальнодоступна інформація щодо заробітної плати є ключовим фактором у боротьбі проти дискримінації в оплаті праці чоловіків і жінок.

В Іспанії введено норми, які передбачають адміністративні санкції за несправедливу оплату за однакову роботу або роботу з однаковою вартістю. Також в Іспанії роботодавець, який вчиняє дискримінацію, може бути визнаний винним у серйозному зловживанні, у цьому випадку він повинен сплатити адміністративну санкцію від 626 євро. Ще один цікавий іспанський процесуальний захід включає Інститут жінок та рівності можливостей (тобто орган рівності в Іспанії), який може діяти у судовому порядку, коли жертви дискримінації за статтю є групою точно не встановлених осіб.

У Швеції відповідно до Закону проти дискримінації роботодавці зобов'язані, зокрема, прагнути скасувати і запобігати розриву в заробітній платі та інших умовах працевлаштування жінок і чоловіків. Всі роботодавці мають проводити аналіз заробітної плати раз на три роки. Крім того, всі роботодавці, які мають принаймні 25 працівників, зобов'язані раз в три роки розробляти плани дій щодо забезпечення рівної оплати праці. На національному рівні розглядається пропозиція зробити такий аналіз щорічним.

Окрема форма дискримінації за ознакою статі – гендерно обумовлене, зокрема, домашнє, насильство.

В Україні проводиться активна робота із підготовки до ратифікації Стамбульської конвенції (Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами). Україна підписала цей міжнародний правовий документ ще 7 листопада 2011 року, ставши однією з 20 держав-членів. Проте підготовка до ратифікації Конвенції досі триває.

Також в Україні діє *Закон про торгівлю людьми*. Серед принципів, на яких ґрунтується діяльність, спрямована на протидію торгівлі людьми, він називає принцип недискримінації осіб, які постраждали від торгівлі людьми, за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Окремо обумовлено, що центральні органи виконавчої влади відповідно до визначених у встановленому порядку повноважень у сфері протидії торгівлі людьми здійснюють заходи, спрямовані на викорінення передумов торгівлі людьми, зокрема щодо попередження насильства в сім'ї та дискримінації за ознакою статі (п.п. а п. 7 ч. 1 ст. 7 Закону). КК України встановлює відповідальність за торгівлю людьми (ст. 149 КК України).

## ТЕМА 7. ПОНЯТТЯ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ЇЇ ІДЕНТИФІКАЦІЯ

1. *Дискримінація: загальне поняття та види. Що робить захищені від дискримінації ознаки захищеними?*
2. *Дискримінація за ознакою статі.*
3. *Тест на гендерну дискримінацію.*
4. *Дискримінація де-юре і де-факто.*
5. *Тягар доведення у справах про гендерну дискримінацію.*

*Ключові слова:* дискримінація, захищені ознаки, дискримінація за ознакою статі, дискримінація де-юре, дискримінація де-факто, пряма дискримінація, непряма дискримінація.

Юридичне розуміння дискримінації виводиться із фундаментальних принципів права і права прав людини, маючи за відправну точку принцип людської гідності. Термін «дискримінація» застосовується для позначення ситуації, коли особа потрапляє у несприятливе становище через наявність у неї «захищеної ознаки». Такою захищеною ознакою може бути стать, вік, національність, мова, етнічне походження, колір шкіри, обмежені фізичні можливості (інвалідність), сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, релігійні, ідеологічні або політичні переконання тощо.

Закон про забезпечення рівних прав дає визначення дискримінації за ознакою статі: це дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків (ст. 1 Закону).

Отже, **вимога недискримінації означає:**

1) *однаково ставитися до осіб, що перебувають в однакових умовах: не можна ставитися до індивідів у менш сприятливий спосіб (інакше) тільки тому, що вони певної статі або певної*

національності, або певної сексуальної орієнтації і т.д. (тобто не можна допускати *пряму дискримінацію*).

Якщо вести мову конкретно про гендерну дискримінацію, то це правило можна сформулювати так: *пряма гендерна дискримінація* полягає в упередженому ставленні до особи однієї статі порівняно зі ставленням до особи іншої статі у тій самій ситуації, причому підставою для упередженості є саме стать особи. Комітет з економічних, соціальних і культурних прав ООН зазначає, що пряма дискримінація має місце, коли різниця у ставленні відбувається винятково через стать та характеристики чоловіків і жінок, які не можуть бути об'єктивно виправдані<sup>32</sup>.

Скажімо, чоловік, який скористався відпусткою по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років, повинен мати таке ж саме право на включення періоду відпустки до стажу роботи, як на це має право жінка за аналогічних умов. Ще один приклад: виплата різної заробітної плати працівникам різної статі, які виконують однаковий обсяг роботи на однакових умовах і мають однакову кваліфікацію, також має визнаватися дискримінацією.

У практиці ЄСПЛ, як приклад, розглядалася справа про право жінок після одруження використовувати своє дівоче прізвище (*рішення ЄСПЛ у справі Unal Tekeli v. Turkey від 16 листопада 2004 року*)<sup>33</sup>: заявниця скаржилася на те, що відповідно до національного права після укладення шлюбу вона зобов'язана взяти прізвище чоловіка. Європейський суд з прав людини визнав, що хоча закон дозволяє жінкам залишати своє дівоче прізвище поряд із новим прізвищем чоловіка, це, втім, становить дискримінацію за ознакою статі, оскільки закон не зобов'язує чоловіків змінювати своє прізвище.

---

<sup>32</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment № 16 (2005) Article 3: the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights, E/C 12/2005/3, 13 May 2005.

<sup>33</sup> Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із гендерною дискримінацією: збірка кращих практик / Упорядники: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Харків : ФОП Бровін О. В., 2016. – С. 64.

Приклад з судової практики

**Рішення Європейського суду з прав людини у справі Unal Tekeli v. Turkey від 16 листопада 2004 року (витяг)<sup>34</sup>**

<...> Після одруження заявниця взяла прізвище свого чоловіка. Оскільки у професійному середовищі вона була відома за своїм дівочим прізвищем (заявниця вже тоді працювала юристом), вона продовжувала використовувати його перед своїм новим прізвищем, але існувала заборона використовувати обидва прізвища на офіційних документах.

<...> У 1995 році заяву заявниці про використання лише її дівочого прізвища було відхилено судом першої інстанції на підставі того, що відповідно до Цивільного кодексу Туреччини, одружені жінки повинні використовувати прізвища їх чоловіків протягом заміжжя.

<...> Законодавство було змінено у 1997 році: заміжнім жінкам було дозволено додавати їхні дівочі прізвища перед прізвищами своїх чоловіків, але не використовувати лише дівоче прізвище. Втім, заявниця продовжувала домагатися можливості носити лише своє дівоче прізвище.

<...> Заявниця стверджувала, що *відмова національних судів дозволити їй залишити своє дівоче прізвище є несправедливим втручанням у її право на повагу до приватного життя*. Посилаючись на ст. 14 Конвенції, взяту у поєднанні зі ст. 8 Конвенції, заявниця також вказувала на те, що стосовно неї мала місце дискримінація, оскільки згідно з національним законодавством одружені чоловіки, на відміну від заміжніх жінок, не обмежені у можливості зберігати прізвище своїх батьків після одруження.

<...> Суд визнав, що *відсутність у заміжніх жінок можливості зберегти своє дівоче прізвище після одруження у порівнянні з тим, що одружені чоловіки мають таке право, безумовно становить «різницю у ставленні» за ознакою статі до людей, які перебувають в аналогічних ситуаціях*.

<...> Щодо питання про те, чи можна вважати таку різницю

<sup>34</sup> З повним текстом рішення можна ознайомитися за посиланням: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-67482>.

у ставленні виправданою, Суд зауважив, що досягнення рівності між статями є пріоритетною метою держав-учасниць Ради Європи. Він нагадав, що у двох своїх резолюціях, ухвалених у 1978 і 1985 роках, Комітет Міністрів Ради Європи закликав держави-учасниці ліквідувати будь-яку дискримінацію за ознакою статі щодо можливості людини вибрати прізвище.

<...> Суд відзначив, що на сьогодні серед держав-учасниць Ради Європи наявний консенсус у питанні вибору кожним із подружжя прізвища на рівних засадах. Як видається, лише Туреччина зберігає чинним законодавство, відповідно до якого подружжя зобов'язане обрати прізвище чоловіка як прізвище для своєї новоствореної сім'ї.

<...> Суд не зважив на вирішальний, на думку Уряду, аргумент щодо того, що обрання прізвища чоловіка для новоствореної родини походить з традиції, відповідно до якої єднання подружжя під одним прізвищем свідчить про єднання сім'ї. Суд вважає, що єдність сім'ї може засвідчуватись також обранням для родини дівочого прізвища жінки чи поєднанням родинних прізвищ чоловіка і дружини.

<...> Суд встановив порушення статті 14 (заборона дискримінації) Конвенції у поєднанні із статтею 8 (право на повагу до приватного та сімейного життя), вказавши на «відмінне ставлення» за ознакою статі до осіб в аналогічних ситуаціях.

### **Рішення Європейського Суду з прав людини у справі *Burghartz v. Switzerland* від 22 лютого 1994 року (витяг)<sup>35</sup>**

<...> Заявниця вийшла заміж у Німеччині у 1984 році. За законодавством Німеччини дружина зберегла своє прізвище, яке було обрано як прізвище подружжя. Її чоловік отримав подвійне прізвище. У Швейцарії відділ реєстрації записав відмовив чоловікові у тому, щоб додати до дівочого прізвища дружини, яке стало прізвищем подружжя, своє прізвище, й мати подвійне прізвище.

<...> Заявники дорікали швейцарській владі в тому, що вона

<sup>35</sup> З повним текстом рішення можна ознайомитися за посиланням: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57865>.

відмовила в такій можливості чоловікові, в той час як швейцарське законодавство надає таке право дружинам, які обрали прізвище чоловіка як прізвище подружжя. Вони скаржилися, що така ситуація є актом дискримінації за ознакою статі, який є забороненим ст. 14 Європейської конвенції з прав людини, а також порушенням їх права на повагу сімейного життя, яке гарантовано ст. 8 Конвенції.

<...> Суд відзначає, що на відміну від низки інших міжнародних правових інструментів, ст. 8 Європейської конвенції з прав людини не містить явних приписів, які б відносилися до прізвища особи. Навіть будучи засобом ідентифікації особи й прив'язки до конкретної сім'ї, прізвище особи відноситься до сфери її приватного й особистого життя. Цьому не перешкоджає також і зацікавленість держави і суспільства в регламентації використання прізвищ, оскільки ці сторони публічного права поєднані з приватним життям особи, яке охоплює певною мірою її право зав'язувати і розвивати відносини в різних сферах, зокрема, у професійній і комерційній. У розглядуваному випадку, збереження за заявником його прізвища, під яким, за його словами, він став відомим в академічних колах, може певним чином вплинути на його кар'єру. Відповідно, ст. 8 Конвенції підлягає застосуванню. Суд нагадує, що *просування до рівності статей є сьогодні важливою метою держав-членів Ради Європи; виходячи з цього, тільки дуже вагомі міркування можуть виправдати сумісність з Конвенцією відмінність у ставленні, засновану суто на відмінності в статі особи.*

<...> На підтримку оспорюваного регулювання уряд Швейцарії посилався спочатку на турботу законодавчої влади про те, щоб єдність сім'ї знаходила прояв через її прізвище. Цей аргумент не переконав Суд, оскільки приєднання чоловіком свого прізвища до сімейного прізвища, взятого у дружини, не меншою мірою відображає єдність сім'ї, аніж зворотнє рішення, що допускається Цивільним кодексом Швейцарії.

<...> Крім того, на думку Суду, в розглядуваному випадку не можна говорити про справжню традицію: право, яким користуються дружини і на яке претендує заявник, існує в Швейцарії тільки з 1984 року. Тим часом, Конвенція повинна

тлумачитися в світлі сьогоденної обстановки і, зокрема, значення, яке надається принципу недискримінації. Так само, немає жодної різниці в тому чи іншому прізвищі, обраному обома з подружжя як сімейному.

<...> Суд встановив порушення статті 14 (заборона дискримінації) Конвенції у поєднанні зі статтею 8 (право на повагу до приватного та сімейного життя).

Є менш очевидні випадки, особливо якщо йдеться про таку підставу дискримінації як гендерна ідентичність. Так, наприклад, в одній зі справ, розглянутих Судом ЄС пані Річардс (Richards) – особа, що зробила операцію по зміні статі з чоловічої на жіночу, – хотіла вийти на пенсію після досягнення 60-річчя (пенсійний вік для жінок у Сполученому Королівстві). Уряд відмовився призначити їй пенсію на тій підставі, що вона не зазнала несприятливого ставлення порівняно з іншими особами в подібній ситуації. Уряд стверджував, що насправді заявницю слід порівнювати з чоловіками, оскільки вона прожила своє життя як особа чоловічої статі. Суд вирішив, що оскільки національне законодавство дозволяє операції зі зміни статі, то в цьому випадку належним зразком для порівняння є «жінки». Відповідно, становище заявниці є менш сприятливим порівняно з іншими жінками, оскільки їй встановили вищий пенсійний вік, а отже – має місце дискримінація.

Наведемо ще один приклад.

**Рішення Суду ЄС від 18 листопада 2010 року у справі С-356/09 (вутяг)<sup>36</sup>**

<...> Пані Клейст, 1948 року народження, працювала головним лікарем в установі пенсійного забезпечення. Установою було прийнято рішення розірвати трудові договори з усіма працівниками, будь то чоловік чи жінка, які досягли пенсійного віку. Пані Клейст повідомила роботодавцю, що вона не має наміру виходити на пенсію у 60 років і хоче працювати до досягнення

<sup>36</sup> З повним текстом рішення можна ознайомитися за посиланням: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1458111438712&uri=CELEX:62009CJ0356>. Перекладено українською Оленою Уваровою.



65 років. Однак роботодавець згодом інформував її про звільнення. Пані Клейст оскаржила звільнення в суді. Справа дійшла до Верховного Суду Австрії. <...>

Верховний Суд в розглядуваній справі поставив перед Судом ЄС такі питання:

«1. Чи має п. (с) ч. 1 ст. 3 Директиви 76/207 тлумачитися – в контексті трудового права, в якому загальний захист працюючих від звільнення зумовлений їх соціальною (фінансовою) залежністю від роботи – як такий, що виключає дію положень колективного договору, що передбачають спеціальний захист від звільнення (в доповнення до загального законодавчого захисту) тільки до того моменту, коли, в загальному випадку, у особи з'являється право на соціальну (фінансову) підтримку у вигляді пенсії, якщо для чоловіків і жінок таке право з'являється в різному віці?

2. У світлі такої системи правового регулювання трудових відносин чи забороняє п. (с) ч. 1 ст. 3 Директиви 76/207 рішення публічного роботодавця, яке перериває працевлаштування жінки всього через декілька місяців після того, як вона здобула право на пенсію, під приводом необхідності працевлаштування нових працівників?»

Розгляд поставлених питань

Питання, поставлені національним судом, доцільно розглянути разом, оскільки по суті вони зводяться до того, чи має п. (с) ч. 1 ст. 3 Директиви розумітися як такий, що вважає дискримінаційними положення національного законодавства, які, заради сприяння працевлаштуванню молодих спеціалістів, дозволяють працедавцю звільнити працівника, який досяг віку, з якого він може скористатися правом на пенсію, в ситуації, коли для жінок така можливість з'являється на п'ять років раніше, аніж для чоловіків?

На думку пані Клейст, *дозволяючи звільнення працівників жіночої статі із досягненням ними пенсійного віку, тобто 60 років, в ситуації, коли такий вік є різним для чоловіків і жінок, держава допускає дискримінаційне ставлення за ознакою статі.* Така дискримінація суперечить п. (с) ч. 1 ст. 3 Директиви 76/207. <...>

Установа, в якій працювала пані Клейст, стверджувала, що правила, які стали предметом розгляду, базуються на різному ставленні, яке лише непрямим чином зумовлено статтю; *різне ставлення у даному випадку виправдовується об'єктивною потребою забезпечення молоді роботою, а тому не є неправомірною дискримінацією*. Крім того, вказувалось на необхідність уникати ситуації, коли жінки можуть одночасно отримувати і заробітну плату, і гарантовану законом пенсію тоді, коли така можливість відсутня у чоловіків. <...>

*Відповідь Суду*

Перш за все, слід відзначити, що умови виплати пенсії й умови припинення трудових відносин є відокремленими один від одного питаннями.

Що стосується умов припинення трудових відносин, то п. (с) ч. 1 ст. 3 Директиви передбачає, що застосування принципу рівного ставлення в питаннях звільнення означає, що не має бути ніякої ані прямої, ані непрямой дискримінації на підставі статі в публічному чи приватному секторах, включаючи державні органи.

Поняття «звільнення», яке використано у наведеному положенні, має використовуватись у широкому значенні, охоплюючи таку підставу для припинення трудових відносин як досягнення пенсійного віку, яка може бути передбачена загальною політикою працедавця, навіть якщо таке звільнення пов'язано із наданням пенсії по труду. <...>

Слід зазначити, що Суд виходить із того, що *загальна політика в питаннях розірвання трудових відносин, включаючи звільнення працюючих жінок тільки на тій підставі, що вони досягли пенсійного віку, який за національним законодавством є різним для жінок і чоловіків, є дискримінацією за ознакою статі*.

У цьому зв'язку має бути підкреслено, що відповідно до першого абзацу ч. 2 ст. 2 Директиви 76/207 пряма дискримінація має місце, коли до однієї людини ставляться менш сприятливо, ніж до іншої, на підставі її статі.

У даному випадку встановлене правове регулювання передбачало, що захист лікарів від звільнення не поширюється на випадки, коли розірвання трудових відносин обумовлено

здобуттям ними права на отримання пенсії. Згідно із національним законодавством чоловіки здобувають таке право із досягненням 65-річного віку, а жінки – 60-річного. Наслідком такого регулювання є ситуація, коли жінка може бути звільнена, коли їй виповнюється 60 років, чоловік – 65.

Такий критерій, невіддільний від статі працівника, представляє собою різницю у ставленні, засновану на статі. <...>

Така різниця не може бути виправдана прагненням роботодавця сприяти працевлаштуванню молодих спеціалістів.

На підставі викладеного вище Суд вирішив:

П. (с) ч. 1 ст. 3 Директиви 76/207 від 9 лютого 1976 р. про реалізацію принципу рівноправного поводження щодо чоловіків і жінок у питаннях доступу до робочих місць, професійної освіти та просування, а також робочих умов має розумітися як такий, що визнає прямою дискримінацією за ознакою статі національні правила, які, із посиланням на необхідність створення умов для працевлаштування молодих спеціалістів, дозволяють звільнити працівників, які досягли пенсійного віку в умовах, коли для жінок такий вік становить на 5 років менше, ніж для чоловіків.

У судовій практиці України можна знайти позитивні приклади звернення вітчизняних судів до практики Європейського Суду з прав людини задля правильного визначення, *чи мала місце в певному конкретному випадку дискримінація*. Так, в одній зі справ суд зазначив:

«... в контексті визначення терміну «дискримінація», яке надано у Законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», така має місце лише тоді, коли порушення прав відбувається з огляду на певні ознаки особи. Таке тлумачення у повній мірі відповідає положенням ч. 2 ст. 24 Конституції України і ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основних свобод.

... Європейський суд з прав людини у своїх рішеннях також визнавав дискримінацією дії осіб, що ґрунтувалися на ознаці, яку можна ідентифікувати (Рішення ЄСПЛ у справі Карсон та інші проти сполученого Королівства (Carson and Others v. UK) (№ 42184/05), 16 березня 2010 року, Рішення ЄСПЛ у справі D.Г. та інші проти Чеської Республіки (D.H. and Others v. The Czech

Republic) (№ 57325/00), 13 листопада 2007 року, Рішення ЄСПЛ у справі Бьорден проти Сполученого Королівства (Burden v. UK) (№ 13378/05), 29 квітня 2008 року).

Разом з тим, у своєму рішенні від 07.11.2013 року (Справа «Пічкур проти України») Європейський суд з прав людини встановив, що дискримінація означає поведження з особами у різний спосіб у відносно схожих ситуаціях без об'єктивного та розумного обґрунтування (див. рішення у справі «Вілліс проти Сполученого Королівства» (Willis v. The United Kingdom), заява № 36042/97, п. 48, ECHR 2002-IV).

Відмінність у ставленні є дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного та розумного обґрунтування, іншими словами, якщо вона не переслідує легітимну ціль або якщо немає розумного співвідношення між застосованими засобами та переслідуваною ціллю. Договірна держава користується свободою розсуду при визначенні того, чи та якою мірою відмінності в інших схожих ситуаціях виправдовують різне ставлення (див. рішення від 21 лютого 1997 року у справі «ОСОБА\_4 проти Нідерландів» (Van Raalte v. The Netherlands), п. 39, Reports 1997-I).

Отже, дискримінація за практикою Європейського суду з прав людини, не обов'язково має ставитися у залежність від конкретно визначених обставин, а визнається такою у випадках, коли особа чи група осіб зазнає без належного виправдання поведження, яке є менш сприятливим, ніж інше, навіть якщо сприятливіше поведження не вимагається Конвенцією (див. рішення у справі «Абдулазіс, Кабалес і Балкандалі проти Сполученого Королівства» від 28.05.1985 року)<sup>37</sup>.

2) *по-різному ставитися до осіб, що перебувають у різних ситуаціях*. Ставлення повинно відрізнятися настільки, наскільки це необхідно, щоб дати змогу відповідним особам користуватися конкретними можливостями на однакових умовах з іншими (тобто діє вимога щодо запобігання *непрямої дискримінації*). Наприклад, якщо ставлення до вагітної жінки у відносинах у сфері зайнятості буде таким самим, як і до інших працівників (непереведення на

<sup>37</sup><http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/53307291>;  
<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/56316718>.

менш важку / шкідливу роботу, ненадання відпустки по вагітності і пологам тощо), буде мати місце дискримінація.

Іншими словами, *непряма гендерна дискримінація* має місце, коли явно нейтральна норма/положення, критерії чи практика дає підстави поводитися з особами однієї статі у схожих ситуаціях інакше порівняно з особами іншої статі, крім випадків, коли це норма/положення, критерії чи практики об'єктивно обґрунтовані законною метою, а засоби досягнення цієї мети є належними й необхідними. Наприклад, тимчасова непрацевдатність жінок і відповідно звільнення їх від роботи на цей період у зв'язку з пологами. Отже, непряма дискримінація відбувається, коли закон, державна політика чи програма не є дискримінаційними за своєю спрямованістю, але їх застосування посадовими особами призводить до дискримінаційних наслідків. Фактично, застосування гендерно нейтрального закону може залишити існуючу нерівність без змін або навіть загострити її.

Наведемо приклад (модельна справа):

«Громадянка Д. подала апеляційну скаргу на рішення суду першої інстанції, яким частково задоволено її позов і призначено аліменти на дитину в розмірі  $\frac{1}{4}$  від заробітку, але не менше 30% прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Суд першої інстанції при ухваленні рішення взяв до уваги той факт, що у відповідача є нова сім'я, в якій скоро має народитися дитина, що також потребує утримання. Яким має бути рішення суду?»

У даному разі маємо приклад того, як гендерно нейтральне положення законодавства може призводити на практиці до того, що жінки, з якими в переважній більшості випадків залишаються проживати діти після розлучення, опиняються в менш сприятливій ситуації, аніж батько. Дійсно, з формальної точки зору визначення аліментів у розмірі 30% прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку повністю відповідає приписам законодавства. Але слід звернути увагу, що законодавець такий розмір встановлює як абсолютний мінімум – і вже від суду залежить, які обставини врахувати при визначенні розміру аліментів у конкретній справі. Він має обґрунтувати, що нерівний (різний) розподіл обов'язків по утриманню дитини між батьками пояснюється законною метою (наприклад, наявність у батька інших дітей тощо). Якщо подібні підстави

відсутні, суд має відступити від правила про мінімальний розмір і призначити аліменти в сумі, яка більшою мірою відповідатиме правилу про рівний розподіл обов'язків між батьками по утриманню дітей.

Наведемо ще одну модельну справу, засновану на реальному спорі, розглянутому Судом ЄС:

«Уявіть ситуацію, що за чинним законодавством держави Х. право на пенсію мають особи зі стажем роботи 15 років, але ці 15 років вираховуються виходячи з повної зайнятості. До суду звернулася заявниця, яка 18 років працювала прибиральницею на умовах неповного робочого дня – 4 години на тиждень при нормі 40 годин на тиждень. Причиною такого графіку роботи був той факт, що жінка є матір'ю трьох дітей й доглядала за ними. Яким має бути рішення суду?»

Ця справа розглядалася Судом ЄС, який у своєму рішенні від 22 листопада 2012 р.<sup>38</sup> відзначив:

«... непряма дискримінація у розумінні ст. 4 Директиви 79/7 виникає там, де національне законодавство, хоча й сформульоване в нейтральних термінах, призводить до більшою мірою несприятливих наслідків для жінок, аніж для чоловіків. ... Прикладом такої дискримінації є законодавство, що призводить до несприятливих наслідків для працівників, які працюють неповний робочий день (як наприклад, заявниця)упродовж тривалого періоду часу. Порядок, передбачений законом, призводить до того, що такі працівники взагалі позбавляються можливості отримати пенсію. ... Крім того, беззаперечним статистичним фактом є те, що таке законодавче регулювання впливає на жінок значно більше, аніж на чоловіків, оскільки в країні 80% з тих, хто працює неповний робочий день, – жінки. Це означає, що подібне законодавче регулювання суперечить ст. 4(1) Директиви 79/7<sup>39</sup>».

<sup>38</sup><http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62011CJ0385&rid=20>.

<sup>39</sup>Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступову реалізацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення / Див. : Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці

Отже, непряма гендерна дискримінація має місце за наявності таких умов:

- існує, на перший погляд, нейтральне правило загального характеру, тобто таке, що поширюється на всіх, незалежно від статі;
- дія такого нейтрального правила на практиці призводить до настання певних несприятливих наслідків. При цьому значною мірою (різниця має бути суттєвою) такі наслідки настають для представників однієї статі порівняно з представниками іншої статі. Ця ознака відрізняє непряму дискримінацію від прямої: вона переносить нашу увагу з відмінності у ставленні на відмінність у наслідках. При розгляді подібних питань Суд ЄС і Європейський суд з прав людини звертаються до статистичних даних, які свідчать, що представники певної статі зазнали непропорційно негативного впливу порівняно з іншими особами в аналогічній ситуації, вони шукають доказів того, що досить великий відсоток осіб, які зазнали негативного впливу, належить до цієї «захищеної групи». Так, у практиці Суду ЄС можна знайти такі формулювання: «Щоб захід було визнано дискримінаційним, він має охоплювати «набагато більшу кількість жінок, ніж чоловіків» [справа Ріннер-Кюн (Rinner-Kühn)<sup>40</sup>], «значно менший відсоток чоловіків, ніж жінок» [Німц (Nimz)<sup>41</sup>; Ковальська (Kowalska)<sup>42</sup>] чи «набагато більше жінок, ніж чоловіків» [Де Верд, дівоче прізвище Рокс, та інші (De Weerd, née Roks, and Others)<sup>43</sup>].

В усіх наведених вище випадках, коли йдеться про дискримінацію, виникає розуміння того, що має існувати критерій, який дозволить ідентифікувати ситуацію саме як дискримінаційну. Без такої ідентифікації іноді неможливо встановити порушення прав

---

та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / Упорядник О. О. Уварова. – Х. : Видавництво «НТМТ», 2015. – 150 с.

<sup>40</sup><http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1462523466738&uri=CELEX:61988CJ0171>.

<sup>41</sup><http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1462525188677&uri=CELEX:61989CJ0184>.

<sup>42</sup><http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1462525240447&uri=CELEX:61989CJ0033>.

<sup>43</sup><http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1462530501061&uri=CELEX:61994CJ0280>.

особи. Наприклад, якщо жінка скаржиться на низький розмір заробітної плати, то сам по собі цей факт не може вважатися дискримінацією. Іншою буде ситуація, якщо буде доведено, що чоловіки, які виконують аналогічну роботу, отримують більшу зарплату. Так само відмова у прийнятті на роботу, за умови дотримання всіх процедурних нюансів, сама по собі не вважається порушенням права. Але кваліфікація дій роботодавця змінюється, якщо йдеться про відмову кандидату чи кандидатці на посаду через стать.

Отже, перш за все, важливо мати «зразок для порівняння», тобто особу, яка по суті перебуває в аналогічних умовах з особою, яка скаржиться на інакше до неї ставлення. Але, звичайно, цього недостатньо, щоб констатувати факт дискримінації. Різниця у ставленні, виявлена в результаті такого порівняння, має бути зумовлена статтю особи (якщо йдеться про гендерну дискримінацію), а отже, необхідно встановити причинно-наслідковий зв'язок між менш сприятливим ставленням до особи та її статтю. Для цього використовується так званий «тест на дискримінацію», виведений великою мірою на основі вивчення й узагальненні практики відповідних міжнародних судових інституцій (Європейського суду з прав людини, Суду ЄС, Комітету ООН з прав людини, Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок).

Тест на гендерну дискримінацію складається з таких питань:

- чи мала місце різниця у поводженні / ставленні?
- чи зазнала б особа більш сприятливого ставлення, якби вона була іншої статі?
- чи мала різниця у поводженні об'єктивне та розумне обґрунтування?
- чи переслідує різниця у поводженні правомірну (легітимну) мету?
- чи є заходи, які використовуються, пропорційними досягненню цієї правомірної мети?

Так, відповідно до позиції Європейського суду з прав людини «...різне ставлення до осіб у відповідним чином схожих ситуаціях... є дискримінаційним, якщо воно не має об'єктивного і розумного виправдання, іншими словами, якщо воно не переслідує законну



мету або відсутнє розумне пропорційне співвідношення між запровадженими заходами і поставленою метою»<sup>44</sup>.

Наведемо **приклади** розглянутих судами справ, де мала місце гендерна дискримінація. Так, в одному зі спорів позивач звернувся до суду із позовом, в якому просив визнати відмову відповідача у прийнятті його на роботу необґрунтованою, зобов'язати відповідача укласти з ним трудовий договір, визнати роботу оператора комп'ютерного набору не специфічною, яка може виконуватися виключно особами певної статі та віку, та у відшкодування заподіяної моральної шкоди стягнути з відповідача 5 000 грн. Позовні вимоги було обґрунтовано тим, що позивач, за направленням центру зайнятості, звернувся до відповідача для працевлаштування на вакантну посаду оператора комп'ютерного набору, однак йому було відмовлено у прийнятті на роботу, оскільки відповідачу на зазначену посаду була необхідна жінка віком від 30 до 45 років. Відмовляючи у задоволенні пред'явленого позову, суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції, виходив із того, що прийняття на роботу позивача буде порушувати законні права та інтереси інших працівників-жінок, оскільки відповідачем, з урахуванням специфіки роботи, створено особливі умови щодо охорони праці жінок. У зазначеному відділі працюють 29 осіб (у тому числі у бюро комп'ютерного набору документації 5 осіб) виключно жіночої статі. Відповідачем, враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, для працівниць (жінок) бюро комп'ютерного набору документації були створені відповідні санітарно-побутові умови. Крім цього, вільних площ для організації окремого санітарно-побутового приміщення для робітників чоловічої статі у відповідача немає. Таким чином, прийняття на зазначену посаду особу іншої статі призведе до порушення прав інших працівників (жінок)<sup>45</sup>.

На нашу думку, суд припустився помилки при ідентифікації факту дискримінації за ознакою статі. Єдине, на що посилався роботодавець, – це те, що в нього вже працює суто жіночий

---

<sup>44</sup>ЄСПЛ, Бьорден проти Сполученого Королівства (Burden v.UK) [Велика палата] (№ 13378/05), 29 квітня 2008, пункт 60.

<sup>45</sup><http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/40568581>.

колектив, для якого створено належні умови роботи. Однак це не може бути належною підставою (легітимною метою) для того, щоб виправдати суттєву різницю у ставленні до особи іншої статі, яка проявилася у відмові такій особі у працевлаштуванні. Єдиною підставою для відмови у наймі на роботу стала стать кандидата на посаду. Більше того, суд додатково посилався на те, що виходячи з положень ст. 21 Кодексу законів про працю України, укладення трудового договору, як і будь-якої іншої двосторонньої угоди, потребує згоди не тільки працівника, а й власника або уповноваженого ним органу. В протилежному випадку, як підкреслено в судовому рішенні, власник або уповноважений ним орган позбавляється можливості в повному обсязі виконувати свої функціональні обов'язки з підбору та розміщенню кадрів, нести відповідальність за додержання працівниками кваліфікаційних вимог, а також задовольнити свої виробничі потреби у працівниках певної кваліфікації та з належним досвідом роботи<sup>46</sup>. Іншими словами, на думку суду, вирішення питання, на яких принципах формувати трудовий колектив, відмовляти у прийомі на роботу лише на підставі статі чи ні, є суто внутрішньою політикою роботодавця.

У справі *Craig v. Boren* Верховний Суд США визнав неконституційним закон Оклахоми, який забороняв продавати «нетоксичне» 3,2% пиво особам чоловічої статі віком до 21 року, а жіночої – до 18 років. Відповідно, жінкам у віці від 18 до 21 року, на відміну від чоловіків цього віку, дозволялось купувати 3,2% пиво. Хоча Суд погодився з аргументами штату, що захист громадського здоров'я і безпеки є важливим урядовим інтересом, він зазначив, що гендерне розрізнення, яке передбачалось законом, не було суттєвим чином пов'язано з досягненням цієї мети. Статистичні дані, представлені штатом з метою продемонструвати, що більшість осіб чоловічої статі віком 18-20 років були заарештовані за керування автотранспортом в стані алкогольного сп'яніння, і що кількість чоловіків у віці від 17 до 21 року, які постраждали в результаті дорожньо-транспортних пригод, переважала середній рівень порівняно з іншими групами постраждалих, не могли довести, що відмінність за ознакою статі,

<sup>46</sup><http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32105992>.

яку застосував штат, відіграє суттєво важливу роль для забезпечення громадського здоров'я та безпеки.

В іншій справі (Джеймс проти Ради округу Істлей (James v. Eastleigh Borough Council)) пан Джеймс для отримання права користуватися басейном повинен був сплатити вступний внесок, тоді як пані Джеймс, його дружина, не зобов'язана була вносити таку оплату. Їм обом виповнився 61 рік. Право безплатного користування басейном мала тільки пані Джеймс, оскільки вона досягла пенсійного віку, а пан Джеймс – ні (пенсійний вік для чоловіків у Сполученому Королівстві настає у 65 років, для жінок – у 60). Хоча право безоплатного доступу до басейну обумовлюється наявністю в особи пенсійного статусу, набуття такого статусу залежить від статі особи. Британська Палата лордів зазначила, що якби пан Джеймс був особою протилежної статі, ставлення до нього було б таким самим, що і до його дружини. Відповідно, мала місце дискримінація.

Водночас, слід також мати на увазі, що різниця у ставленні за такою ознакою як стать, може мати розумне обґрунтування, тобто таке, що переслідує правомірну мету і сама різниця у ставленні є пропорційною цій меті. Традиційним прикладом у сфері зайнятості є захист вагітних жінок і жінок, що нещодавно народили. У цій ситуації наявною є очевидна різниця у ставленні, втім вона переслідує легітимну мету і застосовані заходи (додаткова відпустка, збереження робочого місця, заборона звільнення тощо) є пропорційними.

Так само розумність і пропорційність має бути дотримано при введенні тимчасових спеціальних заходів (позитивних дій). Наприклад, застосування гендерної квоти на виборах упродовж певного періоду часу в розмірі 30% від загальної кількості осіб, включених до списку партії, може бути визнано збалансованим і таким, що переслідує легітимну мету (збільшити політичне представництво жінок). В той же час, як, скажімо, введення гендерної квоти на рівні 60 або 70 відсотків могло б бути визнано гендерною дискримінацією.

Ще одним прикладом того, коли різне ставлення, обґрунтоване легітимною метою, не буде вважатися дискримінацією, є випадки, коли статева ознака виступає визначальною для зайняття певною

професією. Наприклад, для шоу певного жанру може бути потрібна виключно жінка-співачка, для виконання певної ролі – молодий актор. Китайський ресторан може прагнути прийняти на роботу до себе виключно етнічних китайців для підтримання автентичності закладу або жіночий фітнес-клуб приймає на роботу виключно жінок. Усі ці випадки, якщо роботодавець наведе аргументи, що він дійсно переслідував таку або подібну легітимну мету, не будуть вважатися дискримінацією.

Наведемо декілька **прикладів**, де довести наявність легітимної мети не вдалось, а тому було констатовано факт дискримінації. Так, у справі *UAW v. Johnson Controls* Верховний Суд США розглядав, чи може роботодавець обмежувати зайнятість жінок дітородного віку, обґрунтовуючи це наміром захистити потенційний плід. Johnson Controls, завод із виробництва батарей, впровадив політику, якою виключались «жінки, які є вагітними або ті, які здатні народжувати дітей» від роботи, що передбачає контакт з графітом, який є основним інгредієнтом у виробничому процесі в Johnson Controls. У той час, як жінки дітородного віку були відсторонені від роботи, чоловікам дітородного віку дозволялось працювати. Суд вирішив, що політика Johnson Controls була явно дискримінаційною, оскільки вона не застосовувалась до репродуктивної можливості працівників компанії чоловічої статі такою самою мірою, як для працівників жіночої статі.

Схожу позицію зайняв Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі «Світлана Медведєва проти Російської Федерації від 25 лютого 2016 року»<sup>47</sup>.

**Рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Світлана Медведєва проти Російської Федерації від 25 лютого 2016 року (витяг)**<sup>48</sup>

<...> У 2005 році Світлана Медведєва завершила навчання
---

<sup>47</sup> Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із гендерною дискримінацією: збірка кращих практик / Упорядники: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Харків : ФОП Бровін О. В., 2016. – С. 29.

<sup>48</sup> З повним текстом рішення можна ознайомитися за посиланням: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=C.EDAW%2fC%2f63%2fd%2f60%2f2013&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=C.EDAW%2fC%2f63%2fd%2f60%2f2013&Lang=en). Перекладено українською Оленою Уваровою.

за спеціальністю судноводія, і з 1 червня 2012 року її було прийнято на роботу водія-моториста до Самарського річкового пасажирського підприємства, яке є товариством з обмеженою відповідальністю. Її призначення було схвалено заступником директора компанії. 29 червня того ж року її було звільнено з поясненням, що укладення з нею трудового договору суперечить ст. 253 Трудового кодексу й постанові уряду № 162, в якій перераховано професії, заборонені для жінок або такі, що вимагають для них певних обмежень. <...> Серед заборонених названо роботу водія-моториста. Однак додатково зауважено, що роботодавець може прийняти рішення про використання праці жінки на забороненій посаді, якщо для цього створено безпечні умови роботи. <...> При цьому на законодавчому рівні немає жодного пояснення, чому вказана робота є шкідливою для здоров'я жінок.

<...> Пані Медведевою було подано позов до суду з метою примусити компанію створити безпечні умови роботи, необхідні для її працевлаштування. В суді вона посилалася на приписи Конституції і Трудового кодексу, які гарантують гендерну рівність, рівне ставлення до чоловіків і жінок та забороняють гендерну дискримінацію в трудових відносинах. <...> Але її позов було відхилено. Національні суди вказали, що встановлена заборона не порушує право заявниці на працевлаштування, оскільки захищає її від шкідливих умов праці, які негативно впливають на неї і на її репродуктивне здоров'я. Крім того, суд посилався на позицію Конституційного Суду РІ (рішення № 617-О-О від 22 березня 2012 р.) у справі, яка стосувалася заборони для жінок ставати помічниками машиністів електропоїздів.

<...> держава-учасниця не заперечує, що авторка була піддана диференційованому ставленню за ознакою статі, але таке ставлення було передбачено національним законодавством і є складовою спеціальних заходів із захисту жінок у певних сферах зайнятості через причини, пов'язані з їх фізичною природою, а саме їх здатністю ставати матерями, а тому такі не слід вважати дискримінаційними.

<...> Комітет вважає, що загальна заборона, яка застосовна до всіх жінок, незалежно від їх віку, сімейного стану, здатності

або бажання мати дітей, представляє собою порушення прав <...> на рівні із чоловіками можливості працевлаштування й свободи вибору професії й місця роботи.

<...> Відповідне законодавство «відображає стійкі стереотипи щодо ролей і обов'язків жінок і чоловіків у родині й в суспільстві, які сприяють збереженню традиційних ролей жінок як матерів і дружин, підривають соціальний статус жінок і їх освітні й професійні перспективи.

<...> Комітету не було надано жодних даних про те, що включення посади моториста-рульового до списку заборонених професій обґрунтовується тими чи іншими науковими доказами, які б підтверджували, що ця професія може бути шкідливою для репродуктивного здоров'я жінок.

<...> Росія як країна-учасниця Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок має створити безпечні умови праці в усіх галузях промисловості замість того, щоб перешкоджати працевлаштуванню жінок в певних сферах й залишати створення безпечних умов праці на розсуд роботодавця. <...> Крім того, Росія зобов'язана забезпечувати захист репродуктивного здоров'я рівною мірою для жінок і для чоловіків.

<...> Через відмову в працевлаштуванні заявниця опиняється в ситуації, коли вона не може заробляти собі на життя за допомогою професії, якій вона навчалася. <...> Комітет закликає надати заявниці належне відшкодування завданої шкоди, а також полегшити доступ заявниці до роботи, для якої вона має необхідні кваліфікацію.

<...> Комітет закликає Російську Федерацію:

– переглянути й внести зміни до статті 253 Трудового кодексу;

– періодично переглядати, змінювати й скорочувати перелік заборонених професій або професій, доступ до яких обмежено, таким чином, щоб вони застосовувались суто для охорони материнства й забезпечення спеціальних умов для вагітних жінок і жінок, що годують груддю;

– сприяти й полегшувати доступ жінок до цих професій шляхом покращення умов роботи й прийняття спеціальних тимчасових заходів для заохочення найму жінок в цих галузях праці.

Розглянемо декілька модельних справ, базованих на реальних судових спорах:

«Громадянка А. звернулася до суду із позовною заявою, в якій просила визнати своє звільнення незаконним, поновити її на роботі й виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. Позивачку було звільнено з роботи у зв'язку зі скороченням штату. Вакантну посаду, яка була на підприємстві, їй запропоновано не було, оскільки робота на цій посаді передбачає у тому числі необхідність виконання цих обов'язків у нічний час. Відповідач посилався на те, що ст. 175 Кодексу законів про працю України забороняє залучати жінок до робіт у нічний час, а отже – він не міг запропоновувати громадянці А. наявну вакантну посаду».

Якщо до розглядуваного випадку застосовувати тест на дискримінацію, то необхідно поставити відповідні питання. По-перше, чи мала місце різниця у поводженні / ставленні? чи зазнала б особа менш сприятливого ставлення, якби вона була іншої статі?

Як бачимо з обставин справи, така різниця у поводженні / ставленні дійсно мала місце: якби заявниця була чоловічої статі, їй могла бути запропонована вакантна посада й на неї не поширювалася б заборона щодо залучення до нічної роботи. І вже сама заявниця мала б вибір вирішувати, погоджуватися на таку роботу чи ні.

Щодо другого питання, яке є складовою тесту на дискримінацію, то його дійсно має бути адресовано не роботодавцю, а самій державі, яка на рівні законодавства встановлює відповідну заборону, якою змушені керуватися роботодавці. Тому, на наш погляд, найбільш виваженим варіантом у даному випадку було б звернення до Конституційного Суду України для вирішення питання, чи відповідає встановлена законодавством заборона конституційним гарантіям рівності, що, в свою чергу, передбачає необхідність відповіді на питання, чи за цих обставин різниця у поводженні має розумне обґрунтування. Можна передбачити, що таким обґрунтуванням у даному разі виступає бажання держави захистити репродуктивну функцію жінок, але, як видається, по-перше, викликає заперечення, чому обмежувальні заходи застосовуються тільки до жінок і не спрямовуються на захист репродуктивної функції чоловіків, по-друге, чи є вони пропорційними, і,

по-третє, чи не буде правове регулювання більш збалансованим, якщо жінка сама буде мати вибір, погоджуватися їй на відповідну роботу чи ні.

Цікавим прикладом того, як суд, хоча і не посилаючись прямо на принцип рівності, заборону дискримінації за ознакою статі, міжнародні стандарти прав людини в цій сфері, тим не менше, правильно вирішив справу по суті, ідентифікувавши факт дискримінації. Чоловіком було подано позов про поновлення на роботі у зв'язку із тим, що його було звільнено в період перебування у відпустці по догляду за дитиною до трьох років. У судовому рішенні вказано:

«... як вбачається з матеріалів справи, наказом «Про надання соціальної відпустки ОСОБА\_1» від 26.09.2014 №598/к позивачу була надана відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Відповідно до ч. 3 ст. 184 КЗпПУ звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ч. 6 ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

**Суд вважає безпідставними доводи відповідачів, що вказані гарантії не розповсюджуються на позивача, оскільки стосуються лише жінок**, з огляду на наступне.

Переважаючою кількістю працівників, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку у сучасному суспільстві, є жінки, тоді як знаходження чоловіка у вказаній соціальній відпустці є майже винятком.

Приписами ст. 184 КЗпПУ окремо не врегульовані аналогічні правовідносини стосовно звільнення чоловіків, які мають дітей віком до трьох років.

Втім, ст. 18 Закону України «Про відпустки» передбачено, що після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною,



або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину та одним із прийомних батьків.

Отже, сам факт надання відповідачем позивачу відпустки по догляду за дитиною свідчить про суперечливість та невідповідність вказаним вище законодавчим нормам його тверджень щодо нерозповсюдження норми ст. 184 КЗпПУ на позивача»<sup>49</sup>.

Як бачимо, суд правильно вирішив справу, надавши трудовим правам чоловіка, який знаходиться у відпустці по догляду за дитиною, захист, аналогічний тому, який би в такій самій ситуації отримала жінка. Відмінне ставлення у даному разі було б зумовлено тільки статтю працівника і не могло б бути належним чином обґрунтовано. В той же час, відсутність посилянь на спеціальне антидискримінаційне законодавство, на відповідні положення міжнародних документів, відсутність вказівки на те, що у даному разі з боку працедавця мала місце дискримінація, послаблює рішення в частині його обґрунтування.

Усі наведені вище приклади стосувалися випадків прямої дискримінації. Коли йдеться про непряму дискримінацію, то для доведення різниці у поводженні / ставленні часто використовуються, як ми вже зазначали, статистичні дані, які доводять значно більший ступінь негативного впливу на захищену групу (наприклад, певний захід охоплює «значно більшу кількість (відсоток) жінок, ніж чоловіків»).

Статистичні дані, як ми вже підкреслювали, при розгляді справ можуть відігравати важливу роль. Вони мають особливе значення у випадках непрямой дискримінації, оскільки в таких ситуаціях правила і практики зовні виглядають нейтральними. Тоді необхідно зосередитися на наслідках, які спричиняють ці правила чи практики, і розглянути, чи вони здійснюють непропорційний негативний вплив на конкретну групу осіб порівняно з іншими особами в аналогічній ситуації.

Практика свідчить, що наявність непропорційного впливу на захищену групу можна довести навіть тоді, коли статистичні дані відсутні, але є надійна інформація, що підтверджує цей висновок.

---

<sup>49</sup><http://reyestr.court.gov.ua/Review/49988505>.

**Приклад:** у справі Опуз проти Туреччини (*Opuz v. Turkey*) заявниця потерпала від домашнього насильства з боку свого чоловіка. Він неодноразово бив заявницю та її матір, і зрештою вбив останню. Європейський суд з прав людини вирішив, що держава не виконала обов'язку захистити заявницю від нелюдського і такого, що принижує гідність, поводження, а також обов'язку захистити життя матері. Він також вирішив, що держава дискримінувала заявницю, не забезпечивши їй належного захисту на тій підставі, що вона є жінкою. Суд дійшов такого висновку частково на підставі даних, які підтверджують, що переважна більшість жертв домашнього насильства – жінки, а також даних про те, що національні суди видають відносно невелику кількість приписів про захист осіб від домашнього насильства. При цьому заявниця не подавала до Суду статистичних даних на підтвердження того, що жертвами домашнього насильства стають переважно жінки. Натомість, Суд прийняв до уваги результати дослідження, проведеного Міжнародною амністією та Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, які свідчили про значний рівень насильства щодо жінок у Туреччині<sup>50</sup>.

**Рішення Європейського суду з прав людини у справі *Opuz v. Turkey* від 2 червня 2009 року (витяг)**<sup>51</sup>

<...> Заявниця та її мати піддавались нападам та погрозам впродовж багатьох років з боку чоловіка заявниці, який у різному вигляді наносив обом жінкам травми, які могли загрожувати життю. За винятком лише одного випадку, йому не були пред'явлені обвинувачення на підставі того, що обидві жінки відкликали свої заяви, незважаючи на їхні пояснення, що чоловік змушував їй це зробити, загрожуючи вбивством. Згодом він наніс дружині сім ножових поранень і був засуджений до сплати штрафу в еквіваленті приблизно 385 євро з можливістю сплати

<sup>50</sup> Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із гендерною дискримінацією: збірка кращих практик / Упорядники: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Харків : ФОП Бровін О. В., 2016. – С. 149.

<sup>51</sup> З повним текстом рішення можна ознайомитися за посиланням: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-92945>. Перекладено українською Оленою Грабовською.

частинами. Обидві жінки подали численні скарги, стверджуючи, що їхнє життя перебувало під загрозою. Чоловіка допитали та відпустили. Зрештою, коли дві жінки намагались втекти, чоловік застрелив свою тещу, аргументуючи це тим, що його репутація була поставлена під загрозу. Його було звинувачено в убивстві і засуджено до пожиттєвого ув'язнення, але згодом звільнено, незважаючи на заяви дружини про те, що він продовжував їй погрожувати.

<...> В 2002 році, в момент, коли вона намагалася допомогти заявниці втекти з родинного помешкання, мати останньої зазнала смертельних пострілів з боку чоловіка заявниці. Упродовж попередніх років, з боку останнього мали місце прояви агресії проти особи заявниці та її матері, що супроводжувалися неодноразовим завдання поранень, які кваліфікувались лікарями як потенційно смертельні. Згадане насильство мало, зокрема, прояви в формі нанесення побоїв, спроби наїзду автомобілем на обох жінок, яка призвела до тяжких травм матері заявниці, а також нападу із нанесенням останній семи ножових поранень. Жертви повідомляли про ці прояви насильства органам влади і зазначали, що побоюються за своє життя. Кримінальні переслідування, які було відкрито проти чоловіка заявниці по фактам серії правопорушень – зокрема, смертельні погрози, прояви насильства з тяжкими наслідками та замах на вбивство – були закриті принаймні двічі після того, як постраждали відкликали свої скарги внаслідок погроз на свою адресу з боку їхнього нападника. Тим не менш, з огляду на тяжкість завданих поранень, розслідування стосовно нападу з використанням автомобіля та завдання ножових поранень заявниці завершилися судовим процесом. Визнаний винним в цих двох нападах, чоловік заявниці був засуджений до трьох місяців позбавлення волі за перший з них – згодом це покарання було пом'якшено до сплати штрафу – та до штрафу із помісячною сплатою за другий. Зрештою, він вбив з вогнепальної зброї матір заявниці, виправдовуючи цей вчинок потребою захистити свою честь. Визнаний винним у вбивстві в 2008 році та засуджений до довічного ув'язнення, він був тим, не менш, звільнений в очікуванні завершення апеляційної процедури і знову вдався до

погроз на адресу своєї дружини, яка звернулася за захистом до органів влади. Останні вжили відповідних заходів лише сім місяців потому, коли Суд звернувся з проханням надати йому інформацію стосовно цієї справи.

<...> Рекомендація Комітету Міністрів стосовно захисту жінок від проявів насильства (Рек. (2002) 5 від 30 квітня 2002 року) закликає держави-члени запровадити, розвивати та/або, за потреби, вдосконалювати національну політику в сфері боротьби проти насильства. Зокрема, їм рекомендовано переслідувати в рамках кримінальної процедури тяжкі прояви насильства проти жінок, передбачити заходи, які б забезпечували жертвам насильства можливість звертатись до суду та отримувати ефективний захист, а також спонукати органи державного звинувачення розглядати насильство відносно жінок як обтяжуючий або вирішальний фактор під час ухвалення рішення щодо доречності відкриття кримінального провадження.

<...> Суд нагадує, що у випадку тверджень про невиконання органами влади свого позитивного зобов'язання по захисту права на життя в рамках їхнього обов'язку попереджати та карати будь-які замаху проти особистості, належить встановити, чи зазначені органи знали, або мусили знати, в належний період часу про те, що одна чи кілька осіб зазнавали реальної та безпосередньої загрози для їхнього життя внаслідок кримінальних діянь з боку третьої особи і, в рамках своїх повноважень, не вжили заходів, які, з раціональної точки зору, без сумніву, дозволили б зменшити цей ризик.

<...> Обставини справи свідчать про систематичні прояви насильства, якого, із зростаючою інтенсивністю, зазнавали заявниця та її мати – тяжкість цих проявів була достатньою для обґрунтування вжиття превентивних заходів – а також про постійні загрози життю та безпеці обох жінок. Відтоді як було встановлено попередні факти домашнього насильства з боку чоловіка заявниці, ризик рецидиву був значний. Органам влади було відомо про цю ситуацію, а мати заявниці, за два тижні до своєї загибелі, повідомляла прокуратуру про безпосередню загрозу її життю і викликала поліцію. Звідси витікає, що ризик смертельного нападу був передбачуваний.

<...> Перше питання, яке постає в цьому відношенні, полягає у з'ясуванні підстав для закриття органами влади кримінальних переслідувань проти чоловіка заявниці внаслідок відкликання поданих скарг з боку заявниці та її матері. Насамперед, Суд проаналізував практику, яка має вжиток в державах-членах. Дійшовши висновку про відсутність загального консенсусу з цього питання, він водночас встановив, що останні тим більш схильні до продовження переслідувань в суспільних інтересах, чим серйознішим є порушення і значнішим є ризик рецидиву, навіть коли постраждалі відкликають свої скарги. При ухваленні рішень про доречність продовження переслідувань, компетентні органи враховують численні складові, що мають відношення до характеристик порушення (серйозність, природа завданих жертві поранень, використання зброї, умисел), до особи правопорушника (попередні судимості, вірогідність рецидиву, прояви насильства в минулому), до жертви та потенційних жертв (потенційні загрози для їхнього здоров'я та безпеки, можливі наслідки для їхніх дітей, можлива наявність загроз вже після акту агресії), а також до відносин між правопорушником і його жертвою (їхні відносини в минулому і в теперішній час, можливі наслідки продовження переслідувань всупереч волі жертви). В даному випадку, органи влади неодноразово ухвалювали рішення про закриття переслідувань проти чоловіка заявниці, не зважаючи на наявну ситуацію насильства та використання смертельної зброї, не бажаючи втручатись в те, що вони розглядали як "домашній конфлікт". Як видається, вони не врахували причини, через які були відкликані скарги, навіть будучи поінформовані про смертельні погрози, які виголошував затриманий. Щодо тези, згідно якої органи влади не можуть продовжувати слідчі дії в силу норми закону, яка забороняє продовжувати переслідування від моменту відкликання скарги, за винятком випадків, коли розслідувані факти призвели до нездужання чи непрацездатності тривалістю від 10 днів, треба відзначити, що згадані законодавчі рамки не задовольняють вимогам, які властиві позитивним зобов'язанням держави в питанні захисту від домашнього насильства. Держава-відповідач не може висувати аргументом той факт, що продовження переслідувань могло би призвести до

порушення прав жертв згідно зі статтю 8 Конвенції, оскільки серйозність загрози, яка існувала для матері заявниці, робило цей захід необхідним.

<...> Щодо тези Уряду, згідно якої не існувало конкретних доказів існування безпосередньої загрози для матері заявниці, Суд відзначає, що органи влади не оцінювали міру загрози, яку представляв чоловік заявниці, та не доходили висновку про те, що утримання під вартою мало би непропорційний характер. Вони не ухвалювали рішення з цих питань. За будь яких обставин, в питанні домашнього насильства, права нападника не можуть переважати над правом жертви на життя та моральну недоторканість.

<...> Суд відзначає, що органи влади мали можливість вжити охоронних заходів на підставі закону про захист родини (№4320) або ж заборонити чоловіку заявниці входити в контакт з матір'ю останньої, спілкуватися з нею, наближатися до неї або з'являтися у визначених місцях. У підсумку, не виявивши належної сумлінності, вони не дотримались свого позитивного зобов'язання по захисту права на життя стосовно матері заявниці.

<...> Триваючи вже більше шести років, кримінальне переслідування по факту вбивства матері заявниці наразі перебуває в стадії оскарження. За цих умов, не можна говорити про ефективну реакцію органів влади на факт зумисного вбивства, яке визнається його автором.

<...> кримінальна юстиція не справила належного стримуючого ефекту в цій справі. Відтоді як органи влади були поінформовані про цю ситуацію, вони не могли висувати поведінку жертви аргументом на виправдання невжиття зі свого боку необхідних заходів, аби перешкодити втіленню загроз фізичній недоторканості.

<...> Реакція органів влади на поведінку чоловіка заявниці була, вочевидь, неадекватною, враховуючи тяжкість вчинених ним правопорушень. Судові рішення стосовно нього, як видається, не справили на нього ніякого запобіжного чи стримуючого ефекту, та навіть свідчать про певну терпимість до його діянь, оскільки він був засуджений лише до нетривалого ув'язнення – згодом пом'якшеного до штрафу – по факту наїзду автомобілем на

матір заявниці та – що є найбільш вражаючим – до незначного штрафу з поступовою сплатою по факту нанесення заявниці семи ножових поранень. До речі, лише в січні 1998 року, із введенням в дію закону № 4320, до правового поля Туреччини було запроваджено адміністративні та репресивні заходи на захист осіб, що страждають від домашнього насильства. Крім того, в цій справі, владні органи не скористались ефективно засобами та санкціями, які були відтоді в їх розпорядженні. Зрештою, Суд зауважує з великим занепокоєнням, що заявниця і донині зазнає актів насильства, а владні органи продовжують виявляти пасивність. Не зважаючи на звернення по допомогу від заявниці, з боку владних органів не було ніякої реакції аж до того, як Суд звернувся до Уряду з проханням надати інформацію про вжиті на її захист заходи. У підсумку, владні органи не виконали свого обов'язку вжити заходів на захист заявниці, аби утворити дієвий механізм запобігання, який убезпечив би її фізичну недоторканість від серйозних загроз з боку її колишнього чоловіка.

<...> Суд відзначає, що згідно з відповідними нормами і принципами міжнародного права, які визнані переважною більшістю країн – невиконання, навіть ненавмисне, державами їхнього обов'язку захищати жінок від домашнього насильства розглядається як порушення права останніх на рівний захист з боку закону. Доповіді, які надані адвокатською колегією Дійярбакіру та Amnesty International – і не заперечуються Урядом – відзначають, що Дійярбакір, де заявниця проживала у відповідний період часу, нараховує найбільшу кількість зареєстрованих жертв домашнього насильства. Останні є виключно жінками, переважно курдського походження, дуже часто неосвічені чи малоосвічені і, як правило, без власних доходів. Згадані доповіді дають підстави вважати, що домашнє насильство толерується владними органами, а наявні заходи протидії не є ефективними. Замість розслідувати скарги потерпілих, офіцери поліції виступають в якості посередників, намагаючись переконати їх повернутись до родинного помешкання та відкликати свою скаргу. Видача та доведення приписів часто відбувається із запізненням, а суди схильні розглядати ці процедури як одну з форм позову з розірвання шлюбу. Заходи, які вживаються проти

винуватців домашнього насильства, не мають стримуючого характеру, оскільки їх суворість пом'якшується з міркувань дотримання звичаю, традиції або честі.

<...> Виходячи з цього, Суд доходить висновку, що домашнє насильство зачіпає головним чином жінок, а розповсюджена та дискримінуюча в цій ситуації пасивність з боку турецьких органів влади створює сприятливе середовище для цього насильства. Прояви насильства по відношенню до заявниці та її матері мають розглядатися як такі, що ґрунтуються на статевій ознаці, а отже є формою дискримінації відносно жінок. Попри реформи, запроваджені урядом останніми роками, байдужість, яку зазвичай виявляють органи правосуддя в цьому питанні, а також безкарність, якою користуються нападники – і які проілюстровані цією справою – відображують недостатню рішучість з боку владних органів, аби вжити необхідних заходів для вирішення проблеми домашнього насильства.

<...> Суд встановив порушення статті 2 (право на життя) Конвенції стосовно вбивства теці чоловіка та порушення статті 3 (заборона нелюдського чи такого, що принижує гідність поводження) Конвенції стосовно того, що держава не вжила заходів для охорони його дружини. Туреччина не запровадила та не імплементувала систему покарань за домашнє насильство та захист жертв. Органи влади навіть не вжили доступних засобів для захисту та припинили розгляд як «сімейні справи», ігноруючи причини відкликання заяв. Повинна існувати юридична база, яка дозволяє продовжувати кримінальне переслідування незалежно від того, чи були скарги відкликані. Суд також встановив – вперше у справі про домашнє насильство – порушення статті 14 (заборона дискримінації) у поєднанні із статтями 2 і 3 Конвенції, оскільки насильство, яке пережили дві жінки, базувалось на гендерних ознаках; домашнє насильство в більшості випадків здійснюється по відношенню до жінок і воно заохочується дискримінаційною правовою пасивністю.

Інший приклад: вирішення судом України справи, пов'язаної із застосуванням заборони направляти вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, у відрядження, незалежно від



наявності згоди жінки поїхати у таке відрядження (ст. 176 Кодексу законів про працю України). У свою чергу, ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення встановлює штраф за порушення законодавства про працю для роботодавця у розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 510 до 1700 грн.). В одній із справ жінка звернулася до суду із позовом до свого роботодавця з вимогою допустити її до поїздок у відрядження. У позові вона зазначила, що працює бортпровідницею-інструктором. 8 лютого 2015 року в неї народився син, після чого вона скористалася правом на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею 3 років. 22 лютого 2016 року вона перервала відпустку (ця можливість також гарантована чинним законодавством України) і вийшла на роботу. Однак роботодавець, керуючись ст. 176 КЗпПУ, не допускає її до відряджень, поїздки в які становлять основний обсяг її трудових обов'язків. Роботодавець, виступаючи відповідачем у справі, позов підтримав, вказавши, що не має заперечень проти його задоволення. Крім того, жінка в суді також зазначила, що догляд за дитиною здійснює її чоловік, оскільки після її виходу на роботу, відпусткою для догляду за дитиною до 3 років скористався він. Але суд у задоволенні позову відмовив, вказавши, що ст. 176 КЗпПУ має імперативний характер, а дитина позивачки ще не досягла трирічного віку. Той факт, що із дитиною перебуває чоловік, на думку суду, «не має жодного юридичного значення». Більше того, суд звинуватив жінку у тому, що вона зловживає своїм правом на звернення до суду, оскільки існує чіткий припис закону, який встановлює заборону.

У даному разі суд порушив гарантії доступності правосуддя для жінок. При розгляді наведеної справи суд міг звернутися до положень Конституції, які гарантують рівність прав чоловіків і жінок, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яка, зокрема, передбачає обов'язок Держав-учасниць вживати відповідні заходи для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема, право на вільний вибір професії чи роду роботи (п. «с» ч. 1 ст. 11 Конвенції), практики Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, який в одному зі своїх рішень вказував, що подібне законодавство (йшлося про заборону окремих

видів робіт для жінок) «відображає стійкі стереотипи щодо ролей і обов'язків жінок і чоловіків у родині й в суспільстві, які сприяють збереженню традиційних ролей жінок як матерів і дружин, підривають соціальний статус жінок і їх освітні й професійні перспективи» [18], антидискримінаційного законодавства України, у тому числі Закону про забезпечення рівних прав, який передбачає, що державна політика має бути спрямована на забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків (ст. 3). Крім того, суд мав врахувати, що заборона на направлення жінок із дітьми у відрядження, передбачена ст. 176 КЗпПУ, була встановлена у 1971 р. З того моменту відбулися суттєві зміни соціальних та ціннісних стандартів суспільства, і, відповідно, ст. 176 КЗпПУ має тлумачитися у світлі цих нових стандартів: жінок, які мають дітей віком до трьох років, заборонено направляти у відрядження *за відсутності їх згоди на це*.

У судовій практиці України є й **позитивні приклади** звернення суду до прецедентної практики Європейського суду з прав людини у питаннях щодо забезпечення гендерної рівності і недискримінації за ознакою статі. Так, наприклад, в одній зі справ чоловік звернувся до суду із вимогою визнати дії Державної прикордонної служби України (ДПС України) протиправними. Позивач працював за контрактом у ДПС України на посаді старшого офіцера. З 13.10.2014 р. по 28.09.2015 р. він перебував у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. 24 вересня 2015 р. він звернувся із заявою про надання йому відпустки до досягнення дитиною шести років у зв'язку із тим, що дитина потребує догляду за станом здоров'я. Відповідач відмовив у наданні такої відпустки, посилаючись на Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», який гарантує право скористатися такою відпусткою тільки військовослужбовцям-жінкам (у чинній редакції Закону ця норма зберігається). Суд задовольнив позов, посилаючись на рішення ЄСПЛ у справі «К. Маркін проти Російської Федерації», в якому, серед іншого, зазначено, що «гендерні стереотипи, які диктують сприйняття жінки як особи, яка здебільшого піклується про дітей, а чоловіка як годувальника, самі по собі не можуть становити достатнє виправдання різниці у поведженні, також як і інші

стереотипи, пов'язані з расою, походженням, кольором шкіри або сексуальною орієнтацією». Суд також посилався на принцип рівності жінок і чоловіків, закріплений у Конституції України. Це дозволило суду обґрунтувати висновок, що припис Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» суперечить міжнародним актам і Конституції України, а тому не повинен застосовуватися.

Наведемо ще один **позитивний приклад** використання Конвенції для аргументації своєї позиції судом. Громадянин Х. звернувся до суду із позовом про визнання його звільнення незаконним, поновлення на роботі і виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Як було з'ясовано під час розгляду справи, 20.01.2010 р. його дружина потрапила до лікарні з діагнозом поширений дерматит. Громадянин Х. у цей день не зміг вийти на роботу, оскільки не було з ким залишити двох неповнолітніх дітей. 20.01.2010 р. він подав заяву про надання відпустки для догляду за дітьми, оскільки дружина потрапила до лікарні, а у разі неможливості надання такої відпустки, просив терміново надати чергову відпустку за 2009-2010 роки. Суд, розглядаючи справу, взяв, серед іншого до уваги, положення Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, і задовольнив позов (ухвала апеляційного суду Львівської області від 31.01.2011 р. у справі № 22-ц-560/11). У той же час, слід зазначити, що рішення суду набуло б більшої переконливості, якби містило посилання на конкретні положення Конвенції, зокрема, на ст. 5, згідно з якою Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів з метою визначення спільної відповідальності чоловіків і жінок за виховання дітей за умови, що в усіх випадках інтереси дітей мають перевагу, а також на ст. 16 Конвенції, згідно із якою Держави забезпечують на основі рівності чоловіків і жінок однакові права і обов'язки чоловіків і жінок як батьків незалежно від їхнього сімейного стану в питаннях, що стосуються їхніх дітей. Відповідно, незважаючи на те, що чинне законодавство України (ст. 25 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР) зобов'язує роботодавця надати відпустку без збереження заробітної плати за бажанням працівника, тільки коли йдеться про матер двох або більше дітей віком до 15 років (аналогічне право чоловік має лише за умови, що виховує дітей без

матері), суд, із посиланням на спільну відповідальність батьків за дітей і їх однакові права і обов'язки як батьків, міг обґрунтувати висновок про необхідність поширення наведеного законодавчого припису і на чоловіків також.

Крім того, можуть траплятися випадки, коли відповідне законодавче положення вступає в очевидну суперечність із Конституцією України у зв'язку із тим, що порушує принцип рівності. Наведемо **приклад**, Закон України «Про прокуратуру» від 05.11.1991 р. № 1789-ХІІ передбачав для жінок право на зарахування відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років до вилучення років, що дає право на пенсійне забезпечення. Для чоловіків аналогічне право передбачено не було (ч. 6 ст. 50-1)<sup>52</sup>. Для того, щоб відмовитися від застосування цього положення суду непотрібно було чекати рішення Конституційного Суду України: достатньо посилання на те, що вказане положення суперечить принципу рівності жінок і чоловіків, закріпленому в Конституції України і розвинутому в інших законодавчих актах. Додатково суд при вирішенні справи міг посилатися на міжнародні договори, ратифіковані Україною, а також на рішення міжнародних інституцій, які розкривають і деталізують принцип рівності і недискримінації. Позитивним прикладом такого вирішення справи є постановка Ужгородського міськрайонного суду Закарпатської області від 18.11.2013 р. у справі № 308/14422/13-а, в якій суд зазначив, що «має місце погіршення становища осіб чоловічої статі в порівнянні з особами жіночої статі при застосуванні норм Закону про прокуратуру ..., що суперечить вимогам ст. 20 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ст.ст. 19, 24 Конституції України та положенням міжнародного права, зокрема ст. 1 Протоколу № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, які ратифіковані Україною та передбачають заборону дискримінації за ознакою статі при здійсненні особою будь-якого передбаченого законом права».

---

<sup>52</sup> Закон України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII передбачає можливість зарахування до вилучення років, що дає право на пенсію, відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, якщо така відпустка надавалася, як для жінок, так і для чоловіків (ч. 6 ст. 86).

Як **позитивний приклад** можна також навести таку справу. Суть справи полягає у тому, що жінка, яка є біологічною матір'ю чотирьох дітей і має одну усиновлену дитину, претендувала на призначення їй пенсії як багатодітній матері. Відповідно до ст. 17 Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 р. № 1788-ХІІ жінки, які народили п'ятеро або більше дітей і виховали їх до восьмирічного віку, і матері інвалідів з дитинства, які виховали їх до цього віку, мають право на пенсію за віком після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 15 років із зарахуванням до стажу часу догляду за дітьми<sup>53</sup>. Суд першої інстанції, з яким погодився суд апеляційної інстанції виходив із того, що вказана стаття ставить обов'язкову вимогу до осіб, які претендують на призначення пенсії як багатодітній матері, – народження п'яти дітей. Оскільки позивачка народила лише чотири дитини, а п'ята дитина нею усиновлена вона не має права на призначення пенсії за віком як багатодітна мати. Вищий адміністративний суд України вказав, що судами при розгляді цієї справи не було перевірено рішення Пенсійного фонду про відмову у призначенні пенсії на відповідність критерію, встановленому п. 7 ч. 3 ст. 2 Кодекс адміністративного судочинства України (щодо дотримання принципу рівності й недискримінації), зокрема, суди не порівняли правового статусу біологічних батьків та батьків, які є усиновлювачами дитини.

Звернемося до ще однієї модельної справи:

*«Громадянці М. роботодавцем було запропоновано переведення на іншу посаду із більш високою заробітною платою з умовою, що вона пройде випробувальний термін. Громадянка М. погодилася, у зв'язку із чим її було звільнено за угодою сторін із попередньої посади і зараховано на нову із випробувальним терміном. Після спливу останнього громадянку М. було звільнено за результатами випробування. Жінка звернулася до суду, вказуючи на*

---

<sup>53</sup> До слова, ця ж норма передбачає, що чоловік може претендувати на пенсію за віком лише у разі, якщо йдеться про виховання дитини-інваліда і тільки за умови відсутності матері. При цьому чоловік повинен досягти 55 років і мати стаж роботи 20 років. Ця норма може розглядатися як дискримінаційна щодо чоловіків.

*незаконність звільнення, оскільки вона є вагітною і роботодавець про це знав.»*

Аналіз практики застосування передбачених правил щодо тягара доведення у справах про дискримінацію, дає підстави думати, що якщо жінка у своїй позовній заяві посилається на те, що її було звільнено через вагітність (і, відповідно, всі дії роботодавця щодо її переведення на іншу посаду із випробувальним терміном з самого початку мали єдину мету – обійти заборону щодо звільнення вагітних жінок), то цього буде достатньо для того, щоб суд вимагав відповідних доказів не від заявниці, а від роботодавця. При цьому звернені до роботодавця питання мають бути орієнтовані на виконання тесту по дискримінації. Відповідно, це можуть бути такі питання: чи застосовував роботодавець переведення із випробувальним терміном до чоловіків на своєму підприємстві; чи міг роботодавець вирішити питання щодо зайнятості вагітної жінки іншим способом – не переводячи її на іншу посаду або не застосовуючи випробувальний термін, чим була зумовлена така необхідність) тощо.

Водночас, слід також мати на увазі, що різниця у ставленні за такою ознакою як стать, може мати розумне обґрунтування, тобто таке, що переслідує правомірну мету і сама різниця у ставленні є пропорційною цій меті. Традиційним прикладом у сфері зайнятості є захист вагітних жінок і жінок, що нещодавно народили. У цій ситуації наявною є очевидна різниця у ставленні, втім вона переслідує легітимну мету і застосовані заходи (додаткова відпустка, збереження робочого місця, заборона звільнення тощо) є пропорційними.

**Тягар доведення у справах про дискримінацію.** В європейському праві довгий час діяв принцип, за яким обов'язок доведення лежав на заявнику. Відповідно, довести дискримінаційність тих чи інших дій відповідача було майже неможливо. Така практика існувала в Європі до моменту прийняття Директиви Ради ЄС про обов'язок доведення у випадках дискримінації за ознакою статі. Директива 97/80/ЄС від 15 грудня 1997 року про обов'язок доказування в справах про дискримінацію, засновану на статі (скасована й замінена Директивою 2006/54), передбачає, що коли позивач посилається на існування фактів, які вказують на дискримінацію за

ознакою статі, то *на відповідача* покладається обов'язок доведення відсутності порушення принципу рівного ставлення. До Державучасниць висувається вимога (1) вживати заходи, необхідні для забезпечення таких гарантій: якщо особа, яка заявляє про порушення її прав у зв'язку із неповагою до принципу рівності, (2) представити суду чи іншому компетентному органу факти, які дають змогу припустити існування/відсутність прямої чи непрямой дискримінації. Обов'язок доведення відсутності факту порушення принципу рівності лежить на стороні, яка захищається. Цим перекладається обов'язок доказування із позивача на відповідача, чим суттєво поліпшується становище потенційної жертви дискримінації в судовому процесі. Такий принцип доведення у справах щодо дискримінації полягає в тому, що, особа, яка вважається потерпілою, може обмежитись лише представленням відповідному органу фактів, що вказують на дискримінацію, але тягар доведення покладається на особу, яку обвинувачують у дискримінаційному ставленні. Єдине, принцип тягара доведення не застосовується у кримінальному судочинстві.

До Цивільного процесуального кодексу України також включено норму (ч. 2 ст. 81), згідно із якою у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.

Тобто закладений нині в процесуальному законодавстві України підхід є ідентичним тому, який прийнято в антидискримінаційному праві ЄС: заявнику (заявниці) достатньо викласти факти, на підставі яких можна припустити, що мало місце дискримінаційне ставлення / поводження; після цього обов'язок доведення протилежного переходить на особу, проти якої подано заяву.

**Аналіз досвіду інших країн.** Пряма вказівка на використання статистичних даних як доказу непрямой дискримінації за ознакою статі є в законодавстві таких держав: Бельгія, Чехія, Естонія, Фінляндія, Франція, Греція, Угорщина, Ірландія, Литва, Мальта, Голландія, Норвегія, Польща, Сербія, Іспанія, Швеція, Велика Британія, Хорватія, Ісландія, Люксембург, Словачія<sup>54</sup>.

<sup>54</sup> Gender equality law in Europe Justice and Consumers How are EU rules

В Австралії Бюро статистики проводить дослідження за 52 ключовими *гендерними* індикаторами, які охоплюють 6 найбільш важливих сфер суспільного життя (економічна безпека, освіта, охорона здоров'я, баланс роботи і родини, правосуддя, демократія і врядування). <https://www.wgea.gov.au/>

---

transposed into national law in 2015? // European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. – European Union, 2016. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your\\_rights/gender\\_equality\\_law\\_in\\_europe\\_2015\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/gender_equality_law_in_europe_2015_en.pdf).



## **ТЕМА 8. ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ЯК БАР'ЄР У РЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНКАМИ СВОЇХ ПРАВ**

- 1. Гендерні стереотипи: поняття та вплив на сферу правового регулювання.*
- 2. Відображення стереотипних уявлень про соціальні ролі жінок і чоловіків у законодавчих нормах.*
- 3. Вплив стереотипів на практику правозастосування.*
- 4. Шляхи подолання гендерних стереотипів.*
- 5. Гендерні студії як реакція на гендерну поляризацію (намагання вбачати в жінках і чоловіках лише відмінності).*

*Ключові слова:* гендерні стереотипи, традиційні соціальні ролі, усталені уявлення.

Стереотипи довгий час сприймалися як позаюрیدичне явище. Однак все більшого визнання здобуває позиція, відповідно до якої правового регулювання потребують випадки, коли стереотипне уявлення спрямовується на конкретну людину через її належність до певної соціальної групи (за статтю, за віком, за етнічним походженням тощо), щодо якої сформувався той чи інший стереотип, і це впливає на юридичне врегулювання ситуації. Так, узагальнені уявлення про характеристики, ролі, якості чоловіків чи жінок переносяться на конкретного чоловіка або на конкретну жінку. Багато уваги гендерним стереотипам та їх впливу на здійснення правосуддя приділено у Загальних рекомендаціях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок від 25 липня 2015 р. ([CEDAW/C/GC/33](#)).

При ухваленні юридично значущих рішень люди підсвідомо керуються стереотипами. Наприклад, роботодавець, який обирає між двома молодими спеціалістами різної статі, може надати перевагу чоловіку, керуючись стереотипом про те, що жінка через певний короткий проміжок часу піде в декрет, а потім буде постійно брати лікарняний через те, що діти часто хворіють. Або лікар, який

вважає, що роми (цигани) не планують належним чином народження дітей, і тому проводить стерилізацію ромської жінки, яка вже має декількох дітей, для того, щоб вона більше не народжувала, не пояснивши їй належним чином про наслідки такої операції<sup>55</sup>.

**Приклад** того, як гендерні стереотипи можуть впливати на здійснення правосуддя, можна навести з практики Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок. Так, у рішенні у справі Р.П.Б. проти Філіппін від 21 лютого 2014 року<sup>56</sup> Комітетом було встановлено, що національний суд, розглядаючи справу про зґвалтування, виходив із таких міркувань: «загальна поведінка [авторки скарги] під час зґвалтування не піддається розумінню і не відповідає розумній поведінці людини, що опинилася в подібній ситуації». Суд також зазначив, що «обвинувачений не застосовував сили або залякування. Для подолання опору з боку Р., який нібито мав місце, фізична сила не застосовувалася. Її рот не був прикритий або заткнутий будь-яким предметом. Якщо не брати до уваги того, що, як вона стверджувала, обвинувачений тримав її за руки, вона пручалася і виявляла свій гнів, звинуваченню не вдалося довести, що рухи Р. були фізично обмежені. Щодо неї не застосовувалося і залякування. Навіть якщо припустити, що обвинувачений тримав її за руки, він їй не загрожував заподіянням тілесної або фізичної шкоди [...] з використанням будь-якого предмета або інструмента, який обвинувачений міг би використовувати для створення реального відчуття небезпечних наслідків заподіяння серйозної фізичної шкоди». Суд далі зазначив, що «поведінка [авторки] не відповідала поведінці звичайної філіппінки, інстинкт якої вимагає, щоб вона доклала всіх свої зусиль і свою мужність, щоб припинити будь-яку спробу очорнити її честь і заплямувати її непорочність. [...] неприродно, коли передбачувана жертва зґвалтування [...] не робить навіть слабких спроб звільнитися, незважаючи на тисячу наявних

<sup>55</sup> Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із гендерною дискримінацією: збірка кращих практик / Упорядники: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Харків: ФОП Бровін О. В., 2016. – С. 102.

<sup>56</sup> Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із гендерною дискримінацією: збірка кращих практик / Упорядники: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Харків: ФОП Бровін О. В., 2016. – С. 172.

для цього можливостей». Зокрема, вона могла б спробувати втекти або звернутися до допомоги, оскільки «той факт, що вона є глухонімою, не означає, що вона не в змозі видавати звуки»; вона «могла б завдати ляпас, вдарити рукою або ногою і відштовхнути обвинуваченого», коли він намагався роздягнути її, оскільки її фізичний стан дозволяв їй опиратися; крім того, її одяг не був пошкоджений, що говорить про те, що вона не чинила опору. Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у зв'язку із цим в своєму рішенні підкреслив, що «наявність стереотипів впливає на реалізацію права жінок на об'єктивний і справедливий судовий розгляд і що судові органи зобов'язані виявляти обережність, з тим щоб не створювати жорстких норм щодо того, якими мають бути жінки або дівчинки і якою має бути їх поведінка, коли вони піддаються звалтуванню, ґрунтуючись лише на упереджених уявленнях про те, що таке жертва звалтування».

Є приклади і в українській практиці. Так, в одній зі справ позивачка просила змінити прізвище дитини на її дівоче, суд у задоволенні позову відмовив, взявши за основу обґрунтування свого рішення не інтерес дитини, а посилення на «українські національні традиції». У рішенні, зокрема, вказується: «Відповідно до ст. 145 Сімейного кодексу України прізвище дитини визначається прізвищем батьків. Якщо мати, батько мають різні прізвища, прізвище дитини визначається за їх згодою. Батьки, які мають різні прізвища, можуть присвоїти дитині подвійне прізвище, утворене шляхом з'єднання їхніх прізвищ. Спір між батьками щодо прізвища дитини може вирішуватися органом опіки та піклування або судом. Статтею 141 СК України визначено рівність прав та обов'язків батьків щодо дитини. ... судом не встановлено обставин, які б вказували на негативний вплив батька на дитину або фактів ухилення від виконання батьківських обов'язків, а тому з урахуванням інтересів дитини підстав для зміни прізвища суд не вбачає. При цьому суд вважає за необхідне зазначити, що *відповідно до української національної традиції прізвище дитини за умови, що її батьки не мають спільного прізвища, визначається за прізвищем батька*. В свою чергу, дитина, досягнувши відповідного віку,

матиме право змінити прізвище у загальному порядку, встановленому законом»<sup>57</sup>.

Отже, як стереотипи можуть впливати на правосуддя? По-перше, вони можуть ставити під загрозу неупередженість судді при розгляді справи. По-друге, стереотипи можуть впливати на розуміння суддею природи юридичного спору, який він розглядає. По-третє, стереотипи можуть впливати на оцінку суддею достовірності свідчень (наприклад, суддя може виходити із того, що для вагітних жінок характерною є недостатня концентрація уваги тощо). Це та інші можливі прояви стереотипів можуть ускладнювати доступ до юридичних механізмів захисту прав.

---

<sup>57</sup> <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32320863>.

## ТЕМА 9. ДОСТУПНІСТЬ ПРАВОСУДДЯ ДЛЯ ЖІНОК В УКРАЇНІ

1. *Доступність правосуддя як основоположна вимога верховенства права.*
2. *Критерії доступності правосуддя.*
3. *Доступність правосуддя в Україні: законодавче забезпечення й аналіз практики застосування.*
4. *Гендерна дискримінація як бар'єр у забезпеченні доступності правосуддя.*
5. *Чинники, які становлять бар'єри доступу до правосуддя для жінок: правові/інституційні та соціально-економічні й культурні.*

*Ключові слова:* правосуддя, доступ до правосуддя, бар'єри для доступу до правосуддя.

Судова система, яка функціонує належним чином, є важливою функцією суспільства, що перебуває під владою права, і необхідною передумовою демократії<sup>58</sup>. Саме тому «судді сьогодні відіграють більш важливу роль, ніж раніше. Вони піддаються більшій критиці і стикаються із набагато більш складними питаннями, ніж будь-коли в історії»<sup>59</sup>. Суспільство дивиться на суд як на інституцію, що здатна вирішити спір навіть у тих сферах суспільного життя, що ще 50 років тому виходили далеко за межі судової юрисдикції. Передаючи такі функції системі правосуддя, суспільство ставить

---

<sup>58</sup> Winkelmann Justice Helen. ADR and The Civil Justice System / J. H. Winkelmann // AMINZ Conference, 2011. – Taking Charge of the Future (6 August 2011) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.courtsofnz.govt.nz/speechpapers/ADR%20and%20the%20Civil%20Justice%20System.pdf>.

<sup>59</sup> Paul G. Kauper. The Supreme Court and the Rule of Law / G. Kauper Paul // Michigan Law Review. – Vol. 59, № 4 (Feb., 1961). – P. 532.

до виконання нею своїх функцій набагато більш вимогливо, ніж до того. Звичайно, такий розвиток подій демонструє довіру суспільства до судової гілки влади. Проте така довіра має місце доти, доки є впевненість у незалежності судів і належному виконанні ними своїх функцій<sup>60</sup>.

Право й спрямована на його ефективне функціонування система правосуддя відіграють ключову роль у розподілі прав і ресурсів у всіх сферах суспільних відносин. Вони спрямовують функціонування усіх інших інститутів й визначають результати розвитку. Тому доступ до правосуддя є не тільки правом як таким, воно також є засобом забезпечення справедливих результатів<sup>61</sup>.

Зазначимо, що доступність правосуддя як одна з основоположних вимог верховенства права й необхідна умова належної реалізації прав людини виступає невід'ємною передумовою соціальної включеності й критичним елементом належно функціонуючої демократії<sup>62</sup>. Доступність правосуддя можна визначити як здатність людей, у тому числі осіб, що належать до груп, які перебувають у несприятливому становищі, відшукувати й здобувати засоби захисту

---

<sup>60</sup> Brennan Gerard. Judicial Independence / Gerard Brennan // The Australian Judicial Conference. University House, Australian National University. – Canberra, 2 November 1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.hcourt.gov.au/assets/publications/speeches/former-justices/brennanj/brennanj\\_ajc.htm](http://www.hcourt.gov.au/assets/publications/speeches/former-justices/brennanj/brennanj_ajc.htm).

<sup>61</sup> Justice for the Poor, (2011). Justice for the Poor Website <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTLAWJUSTICE/EXTJUSFORPOOR/0,,contentMDK:21172652~menuPK:3282951~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:3282787,00.html>; Yash Ghai and Jill Cottrell. The Rule of Law and Access to Justice / in Yash Ghai and Jill Cottrell, eds. Marginalized Communities and Access to Justice. – Routledge Cavendish, 2010; Maru Vivek. Access to Justice and Legal Empowerment: A Review of World Bank Practice // Justice and Development Working Paper Series. – 2009. – Vol. 9. – P. 1; Cappelletti Mauro and Bryant Garth. Access to Justice: Emerging Issues and Perspectives. – 1979. – Vol. 3; Milan: Sijthoff and Noordhoff – Alphenaan den rijn; Yash Ghai and Jill Cottrell. The Rule of Law and Access to Justice / in Yash Ghai and Jill Cottrell, eds. Marginalized Communities and Access to Justice. – Routledge Cavendish, 2010.

<sup>62</sup> Press Release, Attorney General for Australia, A Strategic Framework for Access to Justice (Sept. 23, 2009) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.attorneygeneral.gov.au/www/ministers/robertmc.nsf/Page/MediaReleases\\_2009\\_ThirdQuarter\\_23September2009-AStrategicFrameworkforAccessToJustice](http://www.attorneygeneral.gov.au/www/ministers/robertmc.nsf/Page/MediaReleases_2009_ThirdQuarter_23September2009-AStrategicFrameworkforAccessToJustice).

своїх прав через формальні й неформальні інструменти здійснення правосуддя, згідно із визнаними стандартами прав людини, без зазнавання юридичних, процедурних, соціально-економічних або культурних бар'єрів. Вимога рівності, і зокрема гендерної рівності, – в центрі осмислення, забезпечення і реалізації права на правосуддя.

Доступ до правосуддя є широким поняттям, яке охоплює всі заходи й механізми, що забезпечують доступ до суду, правової допомоги, альтернативних способів вирішення спорів, а також доступ до органів із забезпечення рівності, уповноваженого з прав людини та інших інституцій, завданням яких є подолання розриву між юридичними гарантіями прав людини і їх фактичним втіленням. Доступ до правосуддя охоплює, але не вичерпується правом на ефективний засіб правового захисту, рівний доступ до суду, справедливий судовий розгляд або правом на отримання юридичної допомоги<sup>63</sup>.

Впливовість судової системи у забезпеченні втілення гендерної рівності й подоланні проявів дискримінації за ознакою статі або гендерної ідентичності зумовлена також тим, що судді наділені достатньо широким колом можливостей:

вони можуть ставити перед судом конституційної юрисдикції питання про неконституційність того чи іншого законодавчого положення як такого, що носить дискримінаційний характер;

вони не повинні чекати прийняття конкретного нормативного припису для того, щоб забезпечити захист від прояву дискримінаційного ставлення, яке призводить до порушення прав людини;

судді можуть виносити рішення, спрямовані на подолання усталених дискримінаційних підходів і практик;

вони можуть використовувати у своїх рішеннях мову міжнародних і регіональних договорів у сфері прав людини (навіть якщо такий договір не було ратифіковано; його може бути використано як переконливе, а не як обов'язкове джерело права), що тільки підвищить легітимність рішення, яке виноситься таким судом у конкретній справі;

---

<sup>63</sup> Explanatory report to the Parliamentary Assembly of the Council of Europe Resolution 2054 (2015) "Equality and non-discrimination in the access to justice", adopted on 24 April 2015.

судді мають можливість прямого застосування конституційних положень, які гарантують захист від дискримінації, закріплюють рівність, зокрема, гендерну;

судді можуть звертатися до прецедентної практики міжнародних і регіональних судових інституцій для аргументації власної позиції у розглядуваній справі тощо.

Суді можуть виступати потужним засобом соціальних змін, коли їх діяльність спрямована на подолання дискримінації й забезпечення гендерної рівності, оскільки їх позиція у відповідних питаннях фактично формує політику держави в їх вирішенні. Рішення, прийняте в конкретній справі, може у подальшому стати загальною нормою для всіх аналогічних випадків. В результаті, хоча лише невеликий відсоток людей звертається до суду для вирішення спірної ситуації, вплив суду виходить далеко за межі конкретного спору й поширюється на набагато більш широке коло людей, ніж ті, хто став безпосереднім учасником справи.

Загальне поняття доступності правосуддя, важливість цієї концепції в контексті захисту прав жінок. Законодавче закріплення гарантій доступності правосуддя в законодавстві України. Проблема доступності правосуддя для жінок в конфліктний і пост конфліктний період.

Доступність правосуддя як одна з основоположних вимог верховенства права й необхідна умова належної реалізації прав людини виступає невід'ємною передумовою соціальної включеності й критичним елементом належно функціонуючої демократії. Доступність правосуддя можна визначити як здатність людей, у тому числі осіб, що належать до груп, які перебувають у несприятливому становищі, відшукувати й здобувати засоби захисту своїх прав через формальні й неформальні інструменти здійснення правосуддя, згідно із визнаними стандартами прав людини, без зазнавання юридичних, процедурних, соціально-економічних або культурних бар'єрів. Вимога рівності, і зокрема гендерної рівності, – в центрі осмислення, забезпечення і реалізації права на правосуддя.

Доступ до правосуддя є широким поняттям, яке охоплює всі заходи й механізми, що забезпечують доступ до суду, правової допомоги, альтернативних способів вирішення спорів, а також доступ до органів із забезпечення рівності, уповноваженого з прав



людини та інших інституцій, завданням яких є подолання розриву між юридичними гарантіями прав людини і їх фактичним втіленням. Доступ до правосуддя охоплює, але не вичерпується правом на ефективний засіб правового захисту, рівний доступ до суду, справедливий судовий розгляд або правом на отримання юридичної допомоги.

Впливовість судової системи у забезпеченні втілення гендерної рівності й подоланні проявів дискримінації за ознакою статі або гендерної ідентичності зумовлена також тим, що судді наділені достатньо широким колом можливостей: вони можуть ставити перед судом конституційної юрисдикції питання про неконституційність того чи іншого законодавчого положення як такого, що носить дискримінаційний характер; вони не повинні чекати прийняття конкретного нормативного припису для того, щоб забезпечити захист від прояву дискримінаційного ставлення, яке призводить до порушення прав людини; судді можуть виносити рішення, спрямовані на подолання усталених дискримінаційних підходів і практик; вони можуть використовувати у своїх рішеннях мову міжнародних і регіональних договорів у сфері прав людини (навіть якщо такий договір не було ратифіковано; його може бути використано як переконливе, а не як обов'язкове джерело права), що тільки підвищить легітимність рішення, яке виноситься таким судом у конкретній справі; судді мають можливість прямого застосування конституційних положень, які гарантують захист від дискримінації, закріплюють рівність, зокрема, гендерну; судді можуть звертатися до прецедентної практики міжнародних і регіональних судових інституцій для аргументації власної позиції у розглядуваній справі тощо.

Гендерна дискримінація (дискримінація за ознакою статі і за ознакою гендерної ідентичності) в різних її проявах може виступати суттєвим бар'єром у забезпеченні доступності правосуддя: сьогодні на рівні міжнародного експертного середовища, європейських та інших регіональних організацій, судових інституцій все більша увага приділяється проблемам впливу гендерних стереотипів на здійснення правосуддя, необхідності формування в суддів вміння ідентифікувати випадки гендерної дискримінації й належним чином за допомогою юридичних засобів на них реагувати.

## **ТЕМА 10. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ БІЗНЕСУ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

- 1. Концепція бізнесу і прав людини: новий етап розвитку доктрини прав людини.*
- 2. Зобов'язання бізнесу у сфері забезпечення гендерної рівності: юридичні механізми забезпечення:*
  - створення умов для поєднання зайнятості і сімейних обов'язків;*
  - підвищення представництва жінок на керівних посадах;*
  - відповідальність роботодавця за переслідування на робочому місці, у тому числі за сексуальні домагання;*
  - забезпечення рівної оплати праці.*
- 3. Позитивні практики виконання бізнесом зобов'язань у сфері забезпечення гендерної рівності.*
- 4. Процедури Human Rights Due Diligence щодо забезпечення гендерної рівності.*
- 5. Гендерна рівність як необхідна умова розвитку бізнесу.*

*Ключові слова:* бізнес і права людини, Human Rights Due Diligence, зобов'язання бізнесу у сфері забезпечення гендерної рівності.

Взаємозв'язок концепцій забезпечення гендерної рівності й зобов'язань бізнесу в сфері прав людини. Кореляція між Керівними принципами ООН у сфері бізнесу і прав людини (UNGP), стандартами ООН у сфері захисту прав жінок (у першу чергу, CEDAW) та Цілями сталого розвитку (SDGs).

Роль бізнесу у сприянні гендерній рівності. Вплив гендерних стереотипів на сферу зайнятості. Питання поєднання зайнятості і сімейних обов'язків. Представництво жінок на керівних посадах в приватних компаніях. Відповідальність роботодавця за пересліду-

вання на робочому місці, у тому числі за сексуальні домагання. Забезпечення рівної оплати праці.

Гарні практики (good practices) щодо забезпечення бізнесом прав жінок.

Загальна тенденція – в усіх останніх Заключних зауваженнях за результатами розгляду періодичних доповідей розвинутих держав Комітет вказує на необхідність:

а) створити механізми реагування на негативні наслідки поведінки транснаціональних компаній, зареєстрованих або таких, що мають юридичну адресу в державі-учасниці і діють за кордоном, з точки зору реалізації місцевими жінками і дівчатами прав, гарантованих Конвенцією;

б) розвивати нормативно-правову базу для залучення компаній і корпорацій, які зареєстровано або таких, що мають юридичну адресу в державі-учасниці, до відповідальності за порушення, що ними допускаються за кордоном, а також з метою включення гендерних аспектів до національного плану дій з питань підприємницької діяльності в аспекті прав людини;

с) створити ефективний незалежний механізм з повноваженнями щодо розслідування скарг про порушення, здійснювані такими корпораціями;

д) проводити оцінки впливу діяльності відповідних компаній і корпорацій на права людини на етапі начала перемовин з міжнародних торгових і інвестиційних угод<sup>64</sup>.

(Слід відзначити, що це є відображенням більш широкого тренду в структурі ООН щодо розвитку напряму «Бізнес і права людини». Уже наявні напрацювання за цією тематикою вказують на надзвичайно високу її актуальність. Керівні принципи щодо діяльності бізнесу в аспекті захисту прав людини, а також рекомендації щодо їх імплементації, вироблені на рівні ООН<sup>65</sup>, документи, розроблені й прийняті Радою Європи (серед них – Рекомендації Комітету Міністрів державам-членам щодо прав

---

<sup>64</sup> [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fDEU%2fCO%2f7-8&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fDEU%2fCO%2f7-8&Lang=en).

<sup>65</sup> [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_RU.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf).

людини і бізнесу від 2 березня 2016 р.<sup>66</sup>), ініціативи, що реалізує Європейський Союз (зокрема, Директива щодо розкриття нефінансової інформації, яку держави – члени ЄС зобов'язані перенести до національного законодавства, висуває серйозні вимоги щодо розкриття господарюючими суб'єктами інформації, яка має відношення до захисту прав людини), міжнародні форуми (один з найбільш помітних – щорічний Форум ООН «Бізнес і права людини»).

Дискусії з цього приводу, спрямовані на вироблення відповідних рекомендацій, дорожньої карти, яка б дозволила прийти до найбільш ефективного втілення у життя ідеї про те, що *не тільки на державу, але й на бізнес покладено зобов'язання щодо поваги, дотримання і забезпечення прав людини*<sup>67</sup>, призводять до того, що сьогодні змінюється сама концепція прав людини й усталені в ній підходи. Серед питань, що стають предметом таких дискусій: що є джерелом обов'язковості (зобов'язуючого характеру) стандартів у сфері прав людини для бізнесу, чому бізнес-структури мають слідувати їм? можливо, йдеться лише про соціальні очікування, а не про юридичну обов'язковість? якщо визнавати за такими зобов'язаннями правовий характер, то чи мають вони статус «твердого права»? яким є зміст зобов'язань господарюючих суб'єктів у сфері прав людини? яким є зв'язок між зобов'язаннями держави і зобов'язаннями бізнесу у сфері прав людини? чи обмежуються зобов'язання бізнесу тільки обов'язком поважати права людини або включають в себе також позитивні зобов'язання захищати і забезпечувати реалізацію? якою є відповідальність бізнесу за дії третіх осіб – від державних агентів до контрагентів і бізнес-партнерів? Особливо гостро останнє питання постає в умовах триваючих конфліктів (що є актуальним для України), а також у ситуаціях, коли бізнес-структури діють за недемократичних політичних режимів.

---

<sup>66</sup> [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4).

<sup>67</sup> Multinational Corporations and Global Justice Human Rights Obligations of a Quasi- Governmental Institution Florian Wettstein. Business and human rights: from soft law to hard law? Ramona Elisabeta CÍRLIG Juridical Tribune Volume 6, Issue 2, December 2016 228–246.

Зауважимо, що транснаціональні корпорації в аспекті прав людини, гендерної рівності були предметом уваги на початку розвитку напряму Бізнес і права людини. Наразі коло суб'єктів, про яких говорять структури ООН, коли ставлять питання зобов'язання бізнесу у сфері прав людини, є набагато ширшим, аж до невеликих компаній).

«Процеси глобалізації в усьому світі зробили абсолютно очевидним, що компанії – незалежно від того, локальні чи мультинаціональні, публічні чи приватні – значно впливають на права людини, як позитивно, так і негативно»<sup>68</sup>. Сфера протидії дискримінації за ознакою статі не є винятком.

Можна виділити декілька найбільш значущих напрямів сприяння бізнесом рівності жінок і чоловіків:

**1. Створення умов для поєднання зайнятості і сімейних обов'язків.** Йдеться, зокрема, про практику впровадження «гнучкого робочого місця».

За результатами розгляду державних доповідей Комітет CEDAW в окремих випадках прямо рекомендує посилити заходи, спрямовані на сприяння поєднанню професійного і приватного життя, у тому числі шляхом збільшення тривалості відпустки для батька з метою сприяння рівному розподілу обов'язків між жінками і чоловіками. Також рекомендується збирати інформацію щодо того, ким із працівників і з яких мотивів використовується гнучкий режим роботи<sup>69</sup>.

97% британських компаній використовують ту чи іншу модель гнучкого режиму роботи.

В цілому, експерти підкреслюють, що в ЄС зусилля держав щодо вжиття заходів для перерозподілу сімейних обов'язків є недостатніми. Більше того, досвід Туреччини свідчить про те, що застосування відповідних заходів потребує вкрай уважного підходу. Так, законодавство Туреччини передбачає, що кожен роботодавець, де працює 100-150 працівниць, має забезпечити наявність дитячої

---

<sup>68</sup> <https://www.humanrights.dk/business-human-rights>

<sup>69</sup> [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fSGP%2fCO%2f5&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fSGP%2fCO%2f5&Lang=en), п. 29.

кімнати, тоді як роботодавці, у яких працює понад 150 жінок, повинні також забезпечити дитячий садок. В результаті це призвело до того, що великі підприємства намагаються не наймати жінок. Португалія має більш позитивний приклад: чоловікам, які беруть відпустку по догляду за дитиною після завершення відпустки матері, компенсується заробітна плата у повному розмірі за перші 10 днів відпустки. Греція надає субсидії роботодавцям, які наймають матерів з двома та більше дітьми.

В Норвегії запроваджено батьківську квоту (для чоловіків) використання відпустки для догляду за дитиною – 12 тижнів, які не можуть бути трансформовані у відпустку матері і за них неможна отримати кошти.

Необхідним є вжиття заходів для подолання шкідливих стереотипів і негативних практик щодо вагітних працівниць, працюючих батьків, батьків, які повертаються з відпустки по догляду за дитиною. Констатується, що існує стереотип «ідеального працівника» – молодого чоловіка, який не має родинних обов'язків і здатен працювати 24 години на добу 7 днів на тиждень. На противагу йому є негативні стереотипи щодо «вагітних працівниць», «працівників з сімейними обов'язками», «працівників, які потребують гнучкого режиму роботи». Такі стереотипи створюють неприйнятну культуру на робочому місці, яка має бути змінена<sup>70</sup> (переважно за допомогою інформаційних кампаній).

## **2. Підвищення представництва жінок на керівних посадах.**

В ЄС ставиться мета значного збільшення кількості жінок у керівництві компаній (мінімальна мета – не менше 40% представників кожної статі серед невиконавчих директорів компаній, акції яких розміщено на фондових біржах). Від компаній з нижчими показниками вимагають запроваджувати заздалегідь встановлені, чіткі, нейтрально сформульовані та однозначні критерії процедури відбору на керівні посади для досягнення цієї мети<sup>71</sup>.

## **3. Відповідальність роботодавця за переслідування на робочому місці, у тому числі за сексуальні домагання.** Найбільш

<sup>70</sup> [http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/SWP\\_Report\\_2014.pdf](http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/SWP_Report_2014.pdf).

<sup>71</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52012PC0614>.

успішні превентивні стратегії щодо сексуальних домагань вимагають залучення всіх зацікавлених осіб та чіткого вираження намірів. Заява про наміри має відображати дійсне прагнення всіх зацікавлених сторін (адміністрація, трудовий колектив) визнати важливість боротьби із сексуальними домаганнями на робочому місці. Як правило, це супроводжується прийняттям відповідних письмових політик в організації<sup>72</sup>. Такі письмові політики пояснюють, що представляють собою переслідування, в чому вони можуть виражатися, інформують усіх співробітників, що переслідування, у тому числі сексуальні, є недопустимими, визначають, яким чином роботодавці та працівники повинні реагувати на випадки переслідування. Такі політики повинні також визначати детальний механізм, за допомогою якого працівники можуть скаржитися на переслідування, у тому числі сексуальні домагання.

**4. Забезпечення рівної оплати праці.** Директиви ЄС вимагають від держав-членів, щоб колективні угоди, індивідуальні трудові договори, тарифні сітки та інші документи, які порушують вимогу забезпечення рівної оплати праці, визнавалися недійсними.

Схеми класифікації посад, які використовуються для визначення розміру оплати праці, мають бути засновані на одних і тих самих критеріях для жінок і чоловіків. (Але в Європі проблема також залишається актуальною – різниця в оплаті праці більше 16%).

**Аналіз практики інших країн щодо звітування приватним бізнесом щодо забезпечення гендерної рівності.** В Австралії відповідний обов'язок покладено на підприємства, де працює 100 і більше людей. Звіти подаються щорічно за період з 1 квітня одного року до 31 березня наступного<sup>73</sup>. Особлива увага приділяється питанню розриву в оплаті праці<sup>74</sup>.

За результатами звітування інституція, аналогічна Урядовому Уповноваженому з гендерної рівності, серед іншого розробляє

<sup>72</sup> <http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/5prevention.htm>.

<sup>73</sup> [https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/Gender\\_Strategy\\_Toolkit.pdf](https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/Gender_Strategy_Toolkit.pdf).

<https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/2016-17-gender-equality-scorecard.pdf>.

<sup>74</sup> <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/gender-pay-gap-statistics.pdf>.

рекомендації приватному бізнесу щодо подолання дискримінації за ознакою статі. Зокрема, для забезпечення балансу між роботою і сімейними обов'язками рекомендується: надавати як мінімум 2-тижневу оплачувану відпустку другому із батьків; щоб батьки мали право розділити між собою один рік знаходження в оплачуваній відпустці по догляду за дитиною, при цьому оплата має бути не менше ніж 2/3 від заробітної плати<sup>75</sup>.

Також ставиться мета зробити гнучку роботу нормальною частиною культури зайнятості. Відповідно, було запропоновано внести зміни до законодавства, зокрема, до Закону про дискримінацію за ознакою статі зміни, спрямовані на:

- всесторонній захист від дискримінації за ознакою всіх форм сімейних обов'язків як щодо жінок, так і щодо чоловіків;
- покласти на роботодавців позитивний обов'язок розумно балансувати обов'язки працівників із сімейними обов'язками, у тому числі шляхом забезпечення гнучких механізмів роботи.

Також рекомендовано на державному рівні реформувати систему закладів з догляду за дітьми дошкільного віку – у першу чергу, щоб вона була доступною, у тому числі у віддалених районах, для представників етнічних меншин, для дітей з інвалідністю тощо.

Усі суб'єкти, які приймають участь у держзакупівлях, повинні бути сертифіковані органом із забезпечення гендерної рівності у сфері зайнятості (Австралія).

**Аналіз практики інших країн світу щодо застосуванні заохочувальних заходів до виконання бізнесом дій, спрямованих на утвердження гендерної рівності**

**Сертифікати та призи**, інші ініціативи. Наприклад, на Кіпрі існує етикетка «Equality Employer», а також етикетка за впровадження «Належної практики щодо рівного ставлення та / або рівної оплати праці». Обидва написи присуджуються органом з сертифікації рівності. На сьогодні 19 роботодавців отримали етикетку «Equality Employer», і 15 – за належну практику щодо рівного ставлення / рівної оплати праці. Тривалість такої сертифікації становить чотири роки. Схожу функцію виконує Мальтійський

---

<sup>75</sup> [http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/Gender\\_Equality\\_Blueprint.pdf](http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/Gender_Equality_Blueprint.pdf).



сертифікат маркування рівності. Є низка умов, що підлягають виконанню, включаючи докази того, що політика рівної оплати праці впроваджується на підприємстві. Це сертифікація була започаткована у 2010 році, і на той момент фінансувалася ESF, заохочуючи роботодавців з усіх секторів подавати заявки на сертифікацію. Після сертифікації логотипи сертифікованих організацій були широко розповсюджені по всій країні, у тому числі на рекламних щитах. Це мало за мету привабити організації не тільки безкоштовною рекламою, яку забезпечує сертифікація, але й можливістю залучати кращих співробітників на основі оптимальних умов роботи. Сертифікат маркування рівності досі присуджується, але реклама припинилася разом із фінансуванням ESF.

Схожа практика існує в Норвегії та в деяких інших країнах.

Існують різні інші ініціативи, зокрема, спрямовані на привернення уваги широкої громадськості до тих чи інших проблем у сфері забезпечення рівності. Зокрема, популярною стала кампанія «день рівної оплати» (проходить в Австрії, Бельгії, Хорватії, Кіпрі, Естонії, Ліхтенштейні, Польщі, Португалії, Словачії, Великій Британії). Національний «день рівної оплати» зазвичай включає в себе серію різних ініціатив, організованих різними організаціями. Наприклад, в Ліхтенштейні у 2016 році одна з організацій спільно із 31 рестораном провела акцію з підвищення громадської обізнаності щодо проблеми нерівності в оплаті праці. В цей конкретний день меню для жінок було на 17,2% дешевшим, аніж для чоловіків, що відповідає різниці в оплаті праці жінок і чоловіків в країні.

**Аналіз практики інших країн щодо вироблення моделей поєднання зайнятості і сімейний обов'язків.**

(а) Практика впровадження «гнучкого робочого місця». Передбачається, що роботодавець і працівник (декілька працівників) в індивідуальному порядку погоджуються про зміни в стандартному робочому графіку, щоб краще поєднувати роботу із їх зобов'язаннями, які вони виконують поза роботою (перш за все, йдеться про догляд за дітьми, за літніми членами родини, за близькими з інвалідністю). Як правило, має форму зміни годин роботи або погодження дистанційної роботи тощо.

Гнучкий час: працівник працює певну кількість годин упродовж певного періоду часу. Погоджуються час початку роботи і час

її завершення з певною кількістю вільного часу між ними, якими працівник вільно розпоряджається самостійно.

Стиснуті години: працівник погоджується працювати більше упродовж певних днів (наприклад, чотири дні на тиждень) заради того, щоб мати скорочений або вільний інший день.

Відведені години: працівник щоденно працює певну фіксовану кількість годин, але із роботодавцем узгоджуються різні періоди початку та закінчення роботи, які б відповідали особистим потребам працівника.

Річні або сезонні години: працівники працюють довше у напружений період функціонування підприємства та менше годин у інші періоди року / сезону.

Робота змінами: зазвичай охоплює 24-годинний період, тому працівники працюють за схемою зміни, наприклад, дві ночі, три дні, чотири дні. Ці моделі можуть відрізнятися від тижня до тижня.

Робота на умовах неповного робочого дня / тижня / місяця.

Поділ роботи між двома працівниками, які займають однакові посади, мають однакові функції. Зазвичай робота розділена 50:50, тому кожен співробітник працює 2,5 дні на тиждень (або за іншими варіантами). Не всі робочі місця поділяються рівномірно; тому, наприклад, в окремих випадках особи можуть працювати по черзі тижнями.

Працівники працюють тільки упродовж шкільних семестрів. Робота може оплачуватися пропорційно упродовж року або ж працівникам між семестрами надається неоплачувана відпустка.

Тимчасово скорочені години: Скорочені години узгоджені на тимчасовій основі, наприклад, для матерів, які повертаються після декретної відпустки. Часовий період для скорочених годин зазвичай узгоджується наперед.

Дистанційна робота (робота вдома): працівники працюють вдома, оскільки їхня робота підходить для цього, або працівники працюють гнучко, виходячи із того, що частина їх роботи може бути зроблена вдома.

В Австралії Закон про справедливість у сфері зайнятості (Fair Work Act) 2009 року надає різним групам працівників право вимагати зміни у режимі роботи. Закон визначає групи працівників, які можуть вимагати гнучкого робочого графіку. Але й інші

працівники можуть звернутися до роботодавця з подібним запитом, але їх запит буде розглядатися поза процедурами, передбаченими Законом. Роботодавець, який отримує запит, який підпадає під дію Закону, має відповісти на нього протягом 21 дня. Запит може бути відхилений лише на підставі «обґрунтованих бізнесових мотивів». Підставою для подання запиту можуть бути: догляд за дітьми, літніми батьками або іншими членами сім'ї, зокрема, за тими, хто живе з інвалідністю, боротьба з насильством в сім'ї, волонтерство, навчання, фізичні вправи або спортивні заходи, або скорочення часу, який витрачається на проїзд<sup>76</sup>.

В Італії в червні 2017 р. прийнято Закон, який передбачає заходи із заохочення нових гнучких умов роботи для працівників державного і приватного секторів. З червня 2015 р. в Італії діє спеціальний декрет про заходи щодо поєднання діяльності із догляду за дитиною, трудової діяльності і сімейного життя<sup>77</sup>.

За результатами розгляду державних доповідей Комітет CEDAW в окремих випадках прямо рекомендує посилити заходи, спрямовані на сприяння поєднанню професійного і приватного життя, у тому числі шляхом збільшення тривалості відпустки для батька з метою сприяння рівному розподілу обов'язків між жінками і чоловіками. Також рекомендується збирати інформацію щодо того, ким із працівників і з яких мотивів використовується гнучкий режим роботи<sup>78</sup>.

97% британських компаній використовують ту чи іншу модель гнучкого режиму роботи.

(b) Ботсвана запровадила виплати у розмірі 50% від заробітної плати для осіб, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною<sup>79</sup>.

---

<sup>76</sup> [https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/About\\_workplace\\_flexibility\\_briefing\\_note.pdf](https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/About_workplace_flexibility_briefing_note.pdf), <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/Managing-flexibility-requests.pdf>.

<sup>77</sup> [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fTA%2fCO%2f7&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fTA%2fCO%2f7&Lang=en).

<sup>78</sup> [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fSGP%2fCO%2f5&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fSGP%2fCO%2f5&Lang=en), п. 29.

<sup>79</sup> [http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/BWA/CEDAW\\_C\\_BWA\\_4\\_5918\\_E.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/BWA/CEDAW_C_BWA_4_5918_E.pdf), (п. 88).

(с) В Ірландії у 2016 році прийнято закон, яким передбачено оплачувану відпустку по догляду за дитиною для батька<sup>80</sup>.

В цілому, експерти підкреслюють, що в ЄС зусилля держав щодо вжиття заходів для перерозподілу сімейних обов'язків є недостатніми. Більше того, досвід Туреччини свідчить про те, що застосування відповідних заходів потребує вкрай уважного підходу. Так, законодавство Туреччини передбачає, що кожен роботодавець, де працює 100–150 працівниць, має забезпечити наявність дитячої кімнати, тоді як роботодавці, у яких працює понад 150 жінок, повинні також забезпечити дитячий садок. В результаті це призвело до того, що великі підприємства намагаються не наймати жінок. Португалія має більш позитивний приклад: чоловікам, які беруть відпустку по догляду за дитиною після завершення відпустки матері, компенсується заробітна плата у повному розмірі за перші 10 днів відпустки. Греція надає субсидії роботодавцям, які наймають матерів з двома та більше дітьми.

В Норвегії запроваджено батьківську квоту (для чоловіків) використання відпустки для догляду за дитиною – 12 тижнів, які не можуть бути трансформовані у відпустку матері і за них неможна отримати кошти.

**Аналіз практики боротьби з дискримінацією вагітних працівниць, працівниць, які повертаються з декретної відпустки, працівників із сімейними обов'язками.** У Великобританії формально така дискримінація заборонена. Існують чіткі правила, яких має дотримуватись кожен роботодавець. Департамент з підприємництва, енергетики і промислової стратегії вивчає варіанти посилення захисту вагітних жінок і жінок, які повертаються із декретної відпустки. Державою також фінансується консультативна і допоміжна служба з питань рівності, яка надає повністю безоплатну консультаційну допомогу для будь-якої особи в Англії, Шотландії та Уельсі, яка вважає, що вона стала жертвою дискримінації, у тому числі через вагітність і материнство.

Шотландський уряд підтримує жінок, які повертаються на роботу з декретної відпустки. У 2017 р. було виділено фонд у

---

<sup>80</sup> [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fIRL%2fCO%2f6-7&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fIRL%2fCO%2f6-7&Lang=en).

розмірі 5 млн. фунтів стерлінгів для збільшення числа програм для підтримки тих, хто повертається з декретної відпустки – як у державному, так і в приватному секторах.

Уряд Великобританії надає підтримку сім'ям, в яких батьки, за наявності дітей до 3–4 років, працюють. Близько 390 000 працюючих батьків отримують таку допомогу.

З метою попередження дискримінації на робочому місці за ознакою вагітності і при поверненні на роботу після пологів урядом рекомендовано поширювати інформацію щодо обов'язків працедавця і правах працівниць, поширювати хороші практики і стратегії; співпрацювати з бізнес-структурами, профспілками у цьому контексті; поширювати відповідні брошури серед вагітних працівниць за допомогою поліклінік, консультацій при пологових будинках; виділяти кошти для національної освітньої кампанії з відповідної тематики.

Роботодавцям рекомендовано інформувати працівників, особливо менеджерів, щодо прав вагітних працівниць, працівниць, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, працівниць, які виходять з декретної відпустки, тощо<sup>81</sup>.

Необхідним є вжиття заходів для подолання шкідливих стереотипів і негативних практик щодо вагітних працівниць, працюючих батьків, батьків, які повертаються з відпустки по догляду за дитиною. Констатується, що існує стереотип «ідеального працівника» – молодого чоловіка, який не має родинних обов'язків і здатен працювати 24 години на добу 7 днів на тиждень. На протигагу йому є негативні стереотипи щодо «вагітних працівниць», «працівників з сімейними обов'язками», «працівників, які потребують гнучкого режиму роботи». Такі стереотипи створюють неприйнятну культуру на робочому місці, яка має бути змінена<sup>82</sup> (переважно за допомогою інформаційних кампаній).

Додатково. ДИРЕКТИВА РАДИ 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони

---

<sup>81</sup> [http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/SWP\\_Report\\_2014.pdf](http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/SWP_Report_2014.pdf).

<sup>82</sup> [http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/SWP\\_Report\\_2014.pdf](http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/SWP_Report_2014.pdf).

здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують:

«вагітна працівниця» означає працівницю, яка інформує про свій стан роботодавця в порядку, передбаченому національним законодавством та/або практикою (сьогодні в законодавстві України є невизначеність в цій частині: передбачено захист вагітних працівниць, незалежно від того, був роботодавець поінформований чи ні; є випадки, коли порушення було допущено тільки через те, що роботодавець не був поінформований, але це не звільняє його від відповідальності).

**Аналіз практики впровадження роботодавцями вироблених за участю трудового колективу практик, які сприяють гендерній рівності на конкретному підприємстві з урахуванням його специфіки.** Наприклад, на австралійському сайті надається огляд кращих бізнесових практик. Фірми надають додаткову 2-тижневу оплачувану відпустку другому із батьків для догляду за дитиною. Виплачується 3000 доларів для осіб, які виходять із відпустки по догляду за дитиною<sup>83</sup>. Є гендерні стратегії, спрямовані на збільшення кількості жінок на роботах, що традиційно вважалися чоловічими. Наприклад ІТ<sup>84</sup>. І навпаки<sup>85</sup>.

В цьому сенсі інтерес представляє огляд не тільки кращих практик на рівні законодавчого регулювання, судового вирішення справ, але й кращих практик, які використовують приватні суб'єкти, зокрема, бізнес-структури. Такі огляди можуть поширюватись серед представників бізнес-середовища.

Вплив на **бізнес-структури** з метою їх залучення до сприяння реалізації вимог рівності у своїй повсякденній діяльності. Йдеться про такі основні питання:

– забезпечення більшої можливості поєднання сімейного і професійного життя (переважно через встановлення різних форм гнучкого режиму роботи; включення до колективних договорів норм, які заохочують батьків (чоловіків) приймати участь у догляді за дитиною – наприклад, дні додаткової оплачуваної відпустки

<sup>83</sup> <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/WGEA-Stockland.pdf>.

<sup>84</sup> <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/WGEA-MYOB.pdf>.

<sup>85</sup> <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/WGEA-Benetas.pdf>.

тощо; надання переваг особам, які повертаються з декретної відпустки, в участі у тренінгах, семінарах, інших формах навчання, тощо); відмова від стереотипу «ідеального працівника» як молодого чоловіка без сімейних обов'язків;

– забезпечення рівної оплати праці незалежно від статі (держави запроваджують різні механізми виявлення фактів дискримінації в оплаті праці та боротьби із ними – можливість оскарження в суді з покладенням на роботодавця обов'язку розкрити інформацію про оплату праці іншим працівникам, які виконують аналогічну роботу; введення звітності для роботодавців щодо оплати праці жінкам і чоловікам та щодо інших умов праці; у разі виявлення різниці в оплаті – обов'язок роботодавця розробити план заходів для її подолання; встановлення санкцій за невиконання тощо);

– забезпечення гендерного балансу у штаті і, в першу чергу, у керівництві компаній (різні моделі використовуються – рідко встановлення квот, частіше держава закріплює показник у відсотках, який має бути досягнутий упродовж певного часу; бізнес-структури вправі самі визначатися, за допомогою яких засобів вони це будуть робити).

На бізнес також може покладатися обов'язок проведення інформування працівників про їх права в аспекті гендерної рівності.

Бізнес-структури залучаються до проведення різноманітних акцій, «національного дня рівності», флешмобів, покликаних привернути увагу до проблем у сфері забезпечення гендерної рівності.

Окремий напрям – способи заохочення бізнесу сприяти гендерній рівності: проведення конкурсів, розміщення етикеток на продукції, соціальна реклама бізнесу як такого, що сприяє утвердженню гендерної рівності, надання податкових пільг тощо.

## ТЕМИ ДОДАТКОВИХ ВОКШОПІВ

1. Бізнес і гендерна рівність: радянський спадок і сучасні виклики.
2. Перехідне правосуддя і захист прав жінок.
3. Гендерна рівність як ціль стійкого розвитку.
4. Судове застосування принципу гендерної рівності: кращі практики.
5. Дискримінація за ознакою статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності і гендерного самовираження.
6. Сексуальні домагання: інструменти попередження і реагування.
7. Внутрішня гендерна політика: стандарти і практики.



## СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	денна форма					
	усього	у тому числі				
л.		п.	лаб.	інд.	с.р.	
Тема 1. Гендер і гендерна рівність: основні поняття та концепції	10	2	2	-	2	4
Тема 2. Міжнародні зобов'язання України в сфері захисту прав жінок	10	2	2	-	2	4
Тема 3. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: статус і практика застосування в Україні	8	2	2	-	-	4
Тема 4. Етапи становлення стандартів Європейського Союзу щодо гендерної рівності	6	2		-	-	4
Тема 5. Позитивні дії як тимчасові спеціальні заходи щодо забезпечення гендерної рівності у різних сферах життя	10	2	2	-	2	4
Тема 6. Забезпечення гендерної рівності в Україні	10	2	2	-	-	6
Тема 7. Поняття гендерної дискримінації та її ідентифікація	12	2	2	-	2	6
Тема 8. Гендерні стереотипи як бар'єр у реалізації жінками своїх прав	10	2	2	-	2	4
Тема 9. Доступність правосуддя для жінок в Україні	8	2		-	-	6
Тема 10. Роль бізнесу у забезпеченні гендерної рівності	12	2	2	-	2	6
<b>Усього годин</b>	<b>96</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>48</b>

## ПРИКЛАДИ ПРАКТИЧНИХ ЗАДАЧ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ ПРИ РОЗГЛЯДІ ТЕМ КУРСУ

### Тести

1. Надайте оцінку ситуації. За чинним законодавством держави Х. право на пенсію мають особи зі стажем роботи 15 років, але ці 15 років вираховуються виходячи з повної зайнятості. До суду звернулася заявниця, яка 18 років працювала прибиральницею на умовах неповного робочого дня – 4 години на тиждень при нормі 40 годин на тиждень, а отже – її стажу роботи суттєвим чином не вистачає для того, щоб отримувати пенсію. Причиною такого графіку роботи був той факт, що жінка є матір'ю трьох дітей й займалася доглядом за ними. Яким має бути рішення суду?

а) Законодавство встановлює однакове регулювання для чоловіків і жінок, а тому тут відсутня дискримінація

б) Подібне правове регулювання призводить до непрямой дискримінації, оскільки негативні наслідки передбаченого порядку настають у першу чергу для жінки, які, переважно через велику завантаженість домашньою роботою, працюють на умовах неповної зайнятості

в) Має місце пряма дискримінація, але не за ознакою статі, а за соціальним положенням

г) Норма, яка передбачає необхідність мати відповідний стаж роботи на умовах повної зайнятості, відповідає вимогам розумності, пропорційності й передбачуваності. Тому немає порушення права заявниці

2. Надайте оцінку ситуації. В ІТ компанії, в якій чоловіки складають 80% працівників, було встановлено вимогу: при наймі працівників на вакантні посади за наявності рівної кваліфікації кандидатів віддавати перевагу жінкам до моменту досягнення представництва жінок в компанії на рівні не менше 40%. Це є прикладом:

а) спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на подолання дисбалансу у складі трудового колективу

б) порушення чинного законодавства України, яке забороняє робити вказівку на стать кандидата на посаду при розміщенні оголошень про наявність вакантного місця

в) дискримінації чоловіків за ознакою статі.

3. Виходячи із наведеної фабули, оберіть варіант рішення, який, на Вашу думку, є правильним. Громадянка А. звернулася до суду із позовною заявою, в якій просила визнати своє звільнення незаконним, поновити її на роботі й виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. Позивачку було звільнено з роботи у зв'язку зі скороченням штату. Вакантну посаду, яка була на підприємстві, їй запропоновано не було, оскільки робота на цій посаді передбачає у тому числі необхідність виконання своїх обов'язків у нічний час. Відповідач посилався на те, що ст. 175 Кодексу законів про працю України забороняє залучати жінок до робіт у нічний час, а отже – він не міг запропоновувати громадянці А. наявну вакантну посаду. За умови, що всі інші вимоги законодавства щодо порядку розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця виконано, якими мають бути дії суду:

а) Позовні вимоги підлягають задоволенню, оскільки заборона залучення жінок до роботи в нічний час є дискримінаційною за своєю суттю, обмежує право жінок на рівний з чоловіками доступ до праці. Якщо б скороченню підлягала посада, на якій працює чоловік, йому було б запропоновано вакантну посаду, на якій є потреба роботи в нічний час. Лише той факт, що трудовий договір розривався із жінкою, став перепорою для збереження трудових відносин із нею на цьому ж підприємстві

б) розгляд справи має бути призупинено; питання щодо конституційності ст. 175 Кодексу законів про працю України має вирішити Конституційний Суд України

в) в задоволенні позовних вимог має бути відмовлено, оскільки законодавець встановив чітку заборону на залучення жінок до роботи в нічний час. Така заборона відповідає ч. 2 ст. 24 Конституції України, яка передбачає можливість впровадження спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок

г) інше.

4. Інспекцією з питань праці складено адміністративний протокол за ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення у зв'язку із виявленням під час перевірки факту направлення працівниці, яка має дитину віком до трьох років, у відрядження. Протокол передано до суду для розгляду справи про притягнення директора підприємства до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу в розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 510 до 1700 грн.). В суді директор посилався на те, що відрядження є важливою складовою роботи даної працівниці, інакше її доведеться перевести на іншу посаду. Крім того, працівниця в письмовій формі погодилась на направлення її до відряджень, вказавши також, що із дитиною має можливість знаходитися батько. Яким має бути рішення суду в цій справі:

а) Директор має бути притягнутий до відповідальності, оскільки у даному разі має місце однозначне порушення ст. 176 Кодексу законів про працю України, яка прямо забороняє направлення жінок, які мають дітей віком до трьох років, у відрядження і не робить винятків для тих випадків, коли жінка сама погоджується на таке відрядження. У свою чергу, ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення встановлює відповідальність за порушення законодавства про працю

б) Суд має визнати той факт, що адміністративне правопорушення мало місце, але, враховуючи заяву працівниці, звільнити директора підприємства від відповідальності через малозначність порушення, обмежившись усним зауваженням

в) Суд має відмовитись від застосування ст. 176 Кодексу законів про працю України як такої, що суперечить принципу рівності, міжнародним зобов'язанням України, зокрема, ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, оскільки жінка, яка має дитину до трьох років, на відміну від чоловіка, який є батьком дитини такого ж віку, не може претендувати на зайняття посади, якщо вона вимагає регулярно їздити у відрядження

г) Розгляд справи має бути призупинено, питання щодо конституційності ст. 176 Кодексу законів про працю України має вирішити Конституційний Суд України

д) Інше.

5. Громадянка В. звернулася до суду із позовом про визнання незаконною відмову в прийнятті на роботу. В позові вона повідомила, що підприємством було розміщено оголошення про вакантну посаду машиніста бульдозера. Однак їй було відмовлено у прийнятті на цю роботу через те, що така робота є роботою зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. Якими мають бути дії суду:

а) Відмова у прийнятті жінки на вакантну посаду машиніста бульдозера має бути визнана незаконною, оскільки порушує право жінки на працю, яке має бути рівним із чоловіками. В аналогічній ситуації у разі звернення чоловіка з метою зайняття цієї посади він би отримав роботу.

б) Відмова у прийнятті жінки на роботу машиністом бульдозера є правомірною, оскільки заборону на використання праці жінок на небезпечних і важких роботах закріплена законодавством

в) Інше.

6. Громадянка Д. подала апеляційну скаргу на рішення суду першої інстанції, яким частково задоволено її позов і призначено аліменти на дитину в розмірі 30% прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Суд першої інстанції при винесенні рішення взяв до уваги той факт, що у відповідача є нова сім'я, в якій скоро має народитися дитина, що також потребує утримання. Якими мають бути дії суду:

а) Стаття 184 Сімейного кодексу України передбачає, що при визначенні розміру аліментів суд, серед іншого, враховує наявність у платника аліментів інших дітей, а також інші обставини, які можуть мати значення для вирішення справи по суті. Крім того, свобода розсуду суду у вирішенні цього питання обмежена законодавцем шляхом встановлення мінімального розміру аліментів на одну дитину: він не може бути меншим, ніж 30 відсотків прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Наведені норми при вирішенні даної справи судом першої інстанції порушено не було, підстав для його скасування немає

б) У переважній більшості випадків у разі розлучення дитина залишається проживати із матір'ю. Якщо орієнтуватися на прожитковий мінімум, то той із батьків, з ким проживає дитина, має забезпечувати її мінімальне утримання в розмірі 100% такого

прожиткового мінімуму. Другий із батьків (яким, як правило, виступає батько), у разі сплати аліментів в їх мінімальному розмірі, компенсує ці витрати тільки на 30%. Відповідно, розподіл обов'язків щодо утримання дитини шляхом зобов'язання одного із батьків сплачувати 30% прожиткового мінімуму, чим фактично на іншого з батьків покладається обов'язок утримувати дитину на 70%, є несправедливим і таким, що суперечить вимогам міжнародних договорів про рівний розподіл прав і обов'язків батьків щодо виховання і утримання дитини. Крім того, суд бере до уваги наявність інших дітей тільки у платника податків, незважаючи на той факт, що той із батьків, з ким проживає дитина, також може мати інших дітей

в) Інше.

7. Уявіть ситуацію, що законодавство країни X. забороняє звільняти вагітних жінок і жінок, які знаходяться у декретній відпустці. У справі, яку розглядає суд, було достовірно встановлено, що роботодавець почав готуватися до звільнення працівниці тоді, коли вона тільки повідомила про свою вагітність (роботодавцем було розміщено оголошення про вакансію із перспективою кар'єрного зростання і вказівкою часу, коли така вакансія з'явиться, який співпадав із часом майбутнього звільнення працівниці), хоча й повідомив їй про звільнення вже після її виходу з декретної відпустки. Як Ви вважаєте, чи мало місце порушення встановленої заборони?

а) Так, має місце порушення, оскільки мета заборони – захистити вагітну жінку або жінку, яка нещодавно народила, від стресу, який вона може пережити, якщо буде перебувати під загрозою звільнення й буде знати, що роботодавець вже таке звільнення готує. Крім того, роботодавець, який готується звільнити працівницю відразу після її виходу з декретної відпустки, навряд зможе довести інший мотив звільнення, аніж наявність у працівниці маленької дитини

б) Ні, порушення немає. Законодавець чітко висловив свою позицію, встановивши заборону на звільнення в період вагітності працівниці, а також її перебування в декретній відпустці. Якби законодавець хотів захистити жінок упродовж більш тривалого періоду, він би зазначив про це у відповідних приписах законо-

давства. Роботодавець, за наявності законних підстав для звільнення, передбачених чинним трудовим законодавством, може скористатися своїм правом на розірвання трудового договору, якщо доведе наявність таких підстав

в) Інше.

8. Уявіть, що законодавство держави С. передбачає як підставу для звільнення за ініціативою працедавця досягнення працівником пенсійного віку. При цьому в державі С. пенсійний вік для жінок і чоловіків є різним: для жінок – 60 років, для чоловіків – 65 років. До суду громадянкою держави С. подано позов про незаконність її звільнення після досягнення 60 років, оскільки чоловіки в аналогічній ситуації звільненню не підлягають. Як має бути вирішено справу?

а) Звільнення слід визнати законним, оскільки законодавець, керуючись бажаннями створити нові робочі місця для молоді, передбачив в якості самостійної підстави для звільнення досягнення працівником пенсійного віку. Ця підстава є однаковою як для жінок, так і для чоловіків. Різним є тільки пенсійний вік

б) Звільнення працюючих жінок тільки на тій підставі, що вони досягли пенсійного віку, який за національним законодавством є різним для жінок і чоловіків, є дискримінацією за ознакою статі

в) Інше.

9. Громадянка А. звернулася до суду із позовною заявою, в якій просила визнати своє звільнення незаконним, поновити її на роботі й виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. Позивачку було звільнено з роботи у зв'язку зі скороченням штату. Вакантну посаду, яка була на підприємстві, їй запропоновано не було, оскільки робота на цій посаді передбачає у тому числі необхідність виконання своїх обов'язків у нічний час. Відповідач посилався на те, що ст. 175 Кодексу законів про працю України забороняє залучати жінок до робіт у нічний час, а отже – він не міг запропоновувати громадянці А. наявну вакантну посаду. За умови, що всі інші вимоги законодавства щодо порядку розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця виконано, якими мають бути дії суду:

а) Позовні вимоги підлягають задоволенню, оскільки заборона залучення жінок до роботи в нічний час є дискримінаційною за

свою суттю, обмежує право жінок на рівний з чоловіками доступ до праці. Якщо б скороченню підлягала посада, на якій працює чоловік, йому було б запропоновано вакантну посаду, яка потребує роботи в нічний час. Лише той факт, що трудовий договір був розірваний із жінкою, став перепорою для збереження трудових відносин із нею на цьому ж підприємстві

б) Розгляд справи має бути призупинено; питання щодо конституційності ст. 175 Кодексу законів про працю України має вирішити Конституційний Суд України

в) У задоволенні позовних вимог має бути відмовлено, оскільки законодавець встановив чітку заборону на залучення жінок до роботи в нічний час. Така заборона відповідає ч. 2 ст. 24 Конституції України, яка передбачає можливість впровадження спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок

г) Інше.

10. Громадянкою А. було подано до суду позов про розірвання шлюбу. В якості підстави для розірвання шлюбу названо насильство в сім'ї. В позові позивачка вказала непоодинокі факти фізичного, психологічного й економічного насильства. Серед іншого, відповідач змусив її зробити аборт, бив, внаслідок чого позивачка народила мертву дитину в свою попередню вагітність, не надав коштів на лікування тощо. В даній справі суд (поставте, будь ласка, позначку біля відповідного варіанту):

а) має обмежитися задоволенням позовних вимог щодо розірвання шлюбу

б) має розірвати шлюб, а також роз'яснити позивачці її право на отримання компенсації завданої моральної шкоди, для чого їй потрібно подати окрему позовну заяву із відповідними вимогами

в) має задовольнити позов і повідомити окремою ухвалою правоохоронні органи про виявлений факт домашнього насильства

г) Інше.

11. Громадянка В. звернулася до суду із позовом щодо поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу і стягнення моральної шкоди. Її було звільнено з роботи за ст. 40 ч. 1 п. 5 КЗпПУ України у зв'язку з тим, що вона була відсутня на роботі протягом чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності. Це відбулося тому, що позивачка



знаходиться в стані вагітності, яка протікає з ускладненнями, у зв'язку з чим вона постійно вимушена перебувати на стаціонарному лікуванні під постійним наглядом лікарів. Як Ви вважаєте, чи було звільнення законним? (поставте, будь ласка, позначку біля відповідного варіанту):

а) так, адже відповідна підстава дійсно передбачена п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпПУ з єдиним винятком – відпустка по вагітності і пологам. Дана ситуація під виняток не підпадає, тому у роботодавця була законна підстава для звільнення

б) ні, оскільки КЗпПУ в іншій статті (ст. 184) встановлює загальну заборону на звільнення вагітних жінок

в) ні, обґрунтувати незаконність такого звільнення можна не тільки посиланням на ст. 184 КЗпПУ, але й на міжнародні стандарти з прав людини

г) інше.

12. Громадянці М. роботодавцем було запропоновано переведення на іншу посаду із більш високою заробітною платою з умовою, що вона пройде випробувальний термін. Громадянка М. погодилася, у зв'язку із чим її було звільнено за домовленістю сторін із попередньої посади і прийнято на нову із випробувальним терміном. Після спливу останнього громадянку М. було звільнено за результатами випробування. Жінка звернулася до суду, вказуючи на незаконність звільнення, оскільки вона є вагітною і роботодавець про це знав. Як Ви вважаєте, чи було таке звільнення законним? (поставте, будь ласка, позначку біля відповідного варіанту):

а) так, оскільки КЗпПУ не поширює заборону звільнення вагітних жінок на випадки, коли звільнення відбувається у зв'язку із не проходженням випробування при прийомі на роботу

б) ні, оскільки чинне трудове законодавство України допускає звільнення вагітної жінки тільки за власним бажанням або у разі ліквідації підприємства, установи, організації

в) ні, оскільки роботодавець діяв із єдиною метою – обійти законодавчу заборону на звільнення вагітних жінок

г) інше.

13. Зважаючи на свій статус матері-одиначки, позивачка просила надати їй додаткову відпустку, однак роботодавець відмовив в наданні такої відпустки. Жінка оскаржила відмову в суді.

Закон України «Про відпустки» визначає самотню матір як таку, яка виховує дитину без батька. Позивачка надала суду різного роду документи, які підтверджують факт того, що жінка виховує дитину сама (довідка зі школи, ЖБУ). Чи вважаєте Ви, що роботодавець відмовив жінці правомірно?

а) так, для визнання жінки самотньою матір'ю суд враховує такі факти: відсутність у свідоцтві про народження відомостей про батька (або у цій графі запис зроблений на вимогу матері) та відповідно вдову

б) ні, відмова є неправомірною. Записи в свідоцтві про народження дитини не можуть вважатися єдино допустимим доказом того, що жінка виховує дитину одна

в) інше.

### Розгорнуті завдання

**1. Розробити рекомендації роботодавцям щодо вжиття заходів з попередження переслідувань на робочому місці, у тому числі сексуальних домагань.**

#### **Приклад виконання.**

**Сексуальне домагання** представляє собою неприємну і образливу поведінку або дії, які на робочому місці можуть приймати такі форми: (1) послуга за послугу – коли привілеї по роботі (наприклад, підвищення заробітної плати, просування по службі або продовження роботи) надаються за умови, що жертва «поступиться вимогам щодо участі в тій чи іншій формі сексуальних дій», і (2) несприятливе робоче середовище – коли поведінка створює умови, які для жертви є «страхітливими або принизливими»<sup>86</sup>. До сексуальних домагань відносяться фізичні, вербальні і невербальні дії.

Широко поширеним є стереотип, згідно з яким сексуальні домагання є нешкідливою офісною грою, а не серйозною проблемою. Він виникає з переконання, що жінкам подобається отримувати компліменти навіть на робочому місці. Проте сексуальне

---

<sup>86</sup> International Labour Organisation. *Sexual Harassment at Work Fact Sheet*. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_96\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf).

домагання знецінює працю жінки і її кваліфікацію і професійні навички внаслідок ставлення до жінки як до об'єкта сексуального інтересу роботодавця. Спрощення такого поняття, як сексуальне домагання, занижує значення різноманітних, але однаково неприємних і принизливих типів поведінки, що відносяться до сексуальних домагань.

Найбільш успішні превентивні стратегії щодо сексуальних домагань вимагають залучення всіх зацікавлених осіб та чіткого вираження намірів. Заява про наміри має відображати дійсне прагнення всіх зацікавлених сторін (адміністрація, трудовий колектив) визнати важливість боротьби із сексуальними домаганнями на робочому місці. Як правило, це супроводжується прийняттям відповідних письмових політик в організації<sup>87</sup>. Такі письмові політики пояснюють, що представляють собою переслідування, в чому вони можуть виражатися, інформують усіх співробітників, що переслідування, у тому числі сексуальні, є недопустимими, визначають, яким чином роботодавці та працівники повинні реагувати на випадки переслідування. Такі політики повинні також визначати детальний механізм, за допомогою якого працівники можуть скаржитися на переслідування, у тому числі сексуальні домагання.

Рекомендується включати до письмових політик проти переслідувань, у тому числі сексуальних домагань, такі елементи:

вступну заяву щодо позиції організації щодо переслідувань і сексуальних домагань, короткий опис цілей організації щодо протидії переслідуванням і сексуальним домаганням;

чітко сформульоване визначення переслідувань і сексуальних домагань, конкретні приклади переслідувань і сексуальних домагань, які можуть мати відношення до конкретного робочого середовища;

приклади того, що не є переслідуванням або сексуальними домаганнями;

вказівка на те, що переслідування і сексуальні домагання є протиправними;

механізм реагування на факти переслідувань і сексуальних домагань, яким чином працівник може отримати допомогу, якщо він

---

<sup>87</sup> <http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/5prevention.htm>.

стикається із такими фактами (неформальні і формальні процедури; короткий опис варіантів, поради);

наслідки для тих, хто чинить переслідування і сексуальні домагання.

Працедавцям надається порада запроваджувати політику протидії переслідуванням і сексуальним домаганням шляхом проведення загальної зустрічі трудового колективу (персоналу). Політика має бути затверджена вищим органом управління підприємства. Копія політики в електронному або друкованому вигляді має бути надана кожному працівнику. Кожен новий працівник має ознайомлюватися із політикою протидії переслідуванням та сексуальним домаганням як з частиною стандартної процедури. Працівників слід просити поставити свій підпис на підтвердження того, що вони ознайомлені із політикою і отримали копію відповідного тексту<sup>88</sup>.

Наявність письмової політики, спрямованої на попередження переслідувань, у тому числі сексуальних домагань, на робочому місці, не гарантує того, що не буде жодних скарг на переслідування. Проте, наявність ефективної політики із прописаними і реально функціонуючими процедурами, а також підготовка кадрів для попередження і боротьби з переслідуваннями сприяють мінімізації фактів переслідувань, підтримують осіб, які зазнали переслідувань, щоб ця проблема була вирішена швидко та ефективно. У Сполучених Штатах суди визнають, що роботодавець, який швидко та ефективно реагує на скаргу, вживаючи заходів для виправлення ситуації та запобігання подальшим переслідуванням, не буде притягнути до відповідальності. Серед заходів, які рекомендовано вживати роботодавцям для того, щоб створити робоче місце без переслідувань, можна назвати:

– Забезпечити розуміння того, що в організації не буде толерантного ставлення до фактів переслідувань;

– Регулярно проводити навчання співробітників щодо переслідувань, надавати необхідну інформацію про їх неприпустимість і

---

<sup>88</sup> [http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sexualharassment/quickguide/QuickGuide\\_2008\\_web.pdf](http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sexualharassment/quickguide/QuickGuide_2008_web.pdf). Див. також <https://www.humanrights.gov.au/publications/part-6-towards-prevention-framework>.

порядок дій у разі, якщо співробітник стикається із переслідуваннями;

- Проведення зустрічей, на яких може відкрито обговорюватися тема переслідувань на робочому місці, дискутуватися можливі моделі попередження переслідувань і реагування на факти таких переслідувань тощо. Поширення відповідної інформації, відкрите спілкування на цю тематику мають особливе значення для усунення табу безмовності, яка часто оточує випадки переслідувань, особливо сексуальних домагань;

- Розроблення політики боротьби з переслідуваннями; до процесу розробки мають бути залучені працівники, менеджери та представники профспілок;

- З політикою боротьби із переслідуваннями мають бути ознайомлені всі працівники;

- Необхідно переконатися, що всі менеджери та керівники розуміють свою відповідальність за створення робочого середовища, в якому немає переслідувань;

- Необхідно переконатися, що всі працівники розуміють політику та процедури реагування на факти переслідувань – це зумовлює необхідність проведення навчання й поширення необхідної інформації;

- Негайно реагувати на всі повідомлення (скарги) на факти переслідувань, у тому числі домагань;

- Надавати захист і підтримку працівникам, які відчують, що їх переслідують;

- Вживати заходи для усунення дискримінаційних анекдотів, плакатів, графіті, електронних листів та фотографій на робочому місці;

- Регулярно актуалізувати такі політики, поширювану інформацію, щоб забезпечувати її відповідність потребам практики;

- Роботодавці повинні визначити механізм реагування на факти переслідувань, у першу чергу сексуальних домагань, який би гарантував конфіденційність.

Відповідно, роботодавець зобов'язаний забезпечити недискримінаційну та ненасильницьку атмосферу на робочому місці. Але також важливо до працівників донести розуміння того, що і на них лежить відповідальність – працівники також повинні брати активну

участь у запобіганні переслідуванням і сексуальним домаганням. Працівники мають:

ознайомитись із політикою організації щодо переслідувань і сексуальних домагань;

знати, як реагувати на факти переслідувань і сексуальних домагань як щодо себе, так і щодо третіх осіб, про які їм стало відомо;

співвідносити власну поведінку із відповідними очікуваннями та поведінковими вимогами згідно із політикою проти переслідувань і сексуальних домагань;

бути чутливим до осіб, котрі можуть ображатися через вербальну та / або невербальну поведінку / дії інших людей;

звертати увагу на реакцію інших людей задля уникнення ненавмисного порушення;

розуміти, що колегам можуть не подобатись жарти на їх адресу чи сексуально орієнтовані коментарі про їх зовнішній вигляд або дотики до них, спрямовані на них погляди, зближення, пропозиції сексуального характеру.

## **2. Проаналізувати доцільність ратифікації Україною Протоколу 1990 р. до Конвенції Міжнародної організації праці (переглянутої) 1948 р. про нічну працю жінок**

### **Приклад виконання.**

#### **Тексти документів:**

1. Конвенція МОП (переглянута) 1948 р. про нічну працю жінок № 89 // [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_148](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_148).

2. Протокол 1990 р. до Конвенції МОП (переглянутої) 1948 р. про нічну працю жінок № 89 // [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_285](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_285).

3. Конвенція МОП 1990 р. про нічну працю № 171 // [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_033](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_033).

**Історичний контекст.** Першою Конвенцією МОП, яка встановлювала заборону використання праці жінок у нічний час, була Конвенція № 4 щодо праці жінок у нічний час, прийнята на першій сесії МОП у 1919 р. Стаття 3 цієї Конвенції передбачала: «Жінки, незалежно від віку, не використовуються на роботі у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах або в

будь-яких філіалах таких підприємств, за винятком підприємств, на яких зайняті лише члени однієї сім'ї».

На той момент, заборона нічної праці жінок користувалася значною суспільною підтримкою: цей крок було спрямовано на зниження смертності жінок, їх захисту від експлуатації, поганих умов праці. Крім того, нічна робота також вважалася аморальною та руйнівною для сімейних цінностей, оскільки це перешкоджало тому, щоб жінки присвячували себе догляду за дітьми та веденню домашнього господарства.

(УРСР, як і СРСР в цілому, Конвенцію № 4 не ратифікували, але ст. 175 Кодексу законів про працю України дуже близька за своїм змістом до наведеної вище ст. 3 Конвенції МОП № 4:

«Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.

Зазначені у частині першій цієї статті обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

Стаття 175 КЗпПУ у цій редакції є **чинною**).

У подальшому основний принцип Конвенції № 4 було поширено на жінок, зайнятих у сільському господарстві. Це було зроблено відповідно до Рекомендації № 13, прийнятої на третій сесії Конференції 1921 року. Цим документом було передбачено період нічного відпочинку для жінок не менше дев'яти годин.

У 1934 році було прийнято Конвенцію № 41 з метою більш гнучкого визначення поняття забороненого нічного періоду та запровадження додаткових можливостей винятків із загальної заборони.

У 1948 році регулювання нічної праці жінок на рівні МОП було частково переглянуто з метою забезпечення більшої гнучкості у застосуванні відповідних положень, у результаті чого було прийнято Конвенцію про нічну працю жінок (переглянуту) № 89. Зокрема, було виключено більше число категорій жінок зі сфери дії заборони на нічну працю, введено можливість призупинення

заборони у виняткових випадках, забезпечено дотримання принципу консультацій з боку організацій працедавців і працівників при розгляді винятків із дії заборони.

Вже починаючи з 1970-х років ставилося питання щодо законності заборони нічної праці для жінок з урахуванням змін, які відбулися у технологічних і економічних умовах праці. Висловлювались також серйозні сумніви щодо доцільності збереження спеціальних захисних заходів для жінок з огляду на принцип рівного ставлення і недискримінації між чоловіками і жінками у сфері зайнятості.

У наступні роки тривала жвава дискусія між двома течіями: перша виступає за зняття усіх обмежень на зайнятість жінок, у тому числі за скасування заборони на нічну працю, задля забезпечення гендерної рівності і рівних можливостей працевлаштування для чоловіків і жінок; друга передбачає часткове послаблення існуючих обмежень, підкреслюючи, що захисна функція приписів щодо нічної праці жінок не повинна знижуватись, оскільки жінки, як і раніше, експлуатуються як дешева робоча сила. У 1978 році було проведено Тристоронню консультативну нараду щодо нічної праці жінок, на якому було підтверджено складність питання, але дійти згоди щодо перегляду існуючих стандартів сторони не змогли.

У подальшому на міжнародному рівні критика посилювалася: стандарти МОП щодо нічної праці жінок визнавалися за своєю природою дискримінаційними й несумісними з принципом рівності можливостей жінок і чоловіків та недискримінації, як це втілено в інших міжнародних документах. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. підтвердила, що держави-учасниці погоджуються «прийняти усі відповідні заходи, включаючи законодавство, для зміни або скасування існуючих законів, положень, звичаїв і практик, які представляють собою дискримінацію щодо жінок». Конвенцією також було передбачено, що не вважаються дискримінаційними тільки заходи, які передбачають особливий захист жінок у період вагітності або заходи, спрямовані на захист материнства.

У тому ж дусі Європейська соціальна хартія, переглянута у



1996 році<sup>89</sup>, підтвердила, що обмеження щодо нічної праці жінок можуть мати місце тільки у тих випадках, коли йдеться про захист вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили, і жінок, які годують своїх грудних дітей (п. 4 ст. 8).

**Заборона нічної праці жінок і право ЄС.** Згодом постало також питання щодо того, що **заборона праці жінок вночі тільки тому що вони є жінками, суперечить праву ЄС, а саме Директиви 76/207<sup>90</sup> про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу до зайнятості, професійної підготовки і просування по службі, а також до умов праці:**

Стаття 2 (3) Директиви 76/207 допускає певні відмінності у поводженні з метою захисту жінок у зв'язку із вагітністю і материнством, одночасно із цим вона не дозволяє усувати жінок від певного виду зайнятості виключно на тій підставі, що вони потребують більшого захисту, ніж чоловіків, через наявність ризиків, які в однаковий спосіб зачіпають чоловіків і жінок і які відрізняються від конкретних потреб жінок, які прямо зазначені.

Врешті-решт, базована на вказаній Директиві практика Суду ЄС (Суду Справедливості), призвела до того, що на сьогодні **практично всі держави-члени ЄС, які раніше ратифікували Конвенцію № 89, були змушені перейти до її денонсації.**

У своєму відомому рішенні 1991 р. у справі *StoECKel*<sup>91</sup> Суд Європейського співтовариства вказав, що Директива 76/207/ЕЕС «достатньо чітко накладає на держави-учасниці зобов'язання **не встановлювати у своєму законодавстві норми, відповідно до яких нічна праця жінок є забороненою**, навіть якщо із цієї заборони зроблено винятки, у той час як для чоловіків нічна робота не є забороненою». Суд також підкреслив, що «занепокоєність із забезпечення захисту, з якою було первісно пов'язано загальну

<sup>89</sup> [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062). Ратифікована Україною.

<sup>90</sup> Директива 76/207 була замінена Директивою 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості. Відповідно до Угоди про асоціацію Україна має привести своє законодавство у відповідність із правом ЄС, у тому числі із зазначеною Директивою.

<sup>91</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=152195794998&uri=CELEX:61989CJ0345>.

заборону на нічну працю жінок, вже не є обґрунтованою, і підкріплює цю заборону в силу ризиків, які не є властивими тільки жінкам... заборона не відповідає цілям Директиви 76/207/ЕЕС і не може бути виправдана положеннями ст. 2 (3) Директиви.

У рішенні 1993 р. в іншій справі<sup>92</sup> Суд Європейського Співтовариства вказував, що у **будь-якому випадку зобов'язання, покладені на держави Конвенцією МОП № 89 щодо заборони праці жінок вночі, призводять до порушення державами принципу рівного ставлення до жінок і чоловіків, що є основоположним правом людини, невід'ємною частиною загальних принципів права, які охороняються Судом.** Суд ЄС посилався також на прецеденте право Європейського Суду з прав людини, зокрема, на рішення від 28 травня 1985 року у справі Abdulaziz, Cabales and Balkandali Series A, в якому було вказано, що різниця у ставленні до чоловіків і жінок має бути заснованою на об'єктивних і розумних підставах, повинно відповідати розумній пропорційності між використовуваними засобами і ціллю, яка має бути реалізована. Через схожість ризиків, з якими стикаються як жінки, так і чоловіки, які працюють вночі, **різниця у ставленні до жінок і чоловіків може бути виправдана тільки необхідністю захисту біологічного стану жінки** (вагітність, годування грудної дитини, період після народження дитини).

**Позиція МОП.** Ще у 1989 р. робочими органами МОП було вироблено подвійний підхід: на Конференції МОП 1989 р. було запропоновано прийняти Протокол, який частково переглянув би Конвенцію № 89, і паралельно із цим прийняти нову Конвенцію щодо нічної праці, яка б поширювалась на всіх працівників за практично усіма професіями<sup>93</sup>. Ця пропозиція була втілена у життя у 1990 р.

Автори видання «Міжнародні стандарти у сфері праці», яке було опубліковано за сприяння МОП, підкреслюють, що сучасне

<sup>92</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1521959847023&uri=CELEX:61991CJ0158>.

<sup>93</sup> ILC, 76th Session, 1989, Report V(1), p. 69. For the Conference discussions, see Record of Proceedings, ILC, 76th Session, 1989, pp. 30/30-30/35, and Record of Proceedings, ILC, 77th Session, 1990, pp. 26/21-26/26.

право і практика щодо нічної роботи відображають дві основні проблеми: по-перше, гендер як такий не відіграє жодної ролі, коли йдеться про адаптацію до нічної роботи, тому немає жодних підстав захищати тільки жінок, підтримуючи тим самим обмеження за ознакою статі. Виняток становлять стан вагітності і материнства. По-друге, зростає розуміння і визнання принципу рівності між статями й покращується розуміння необхідності нових стандартів праці вночі для всіх працівників. В результаті, МОП виходить із того, що держави самостійно мають вирішити, який інструмент на відповідному етапі їх розвитку є більш релевантним: Конвенція № 89, переглянута Протоколом 1990 р., відображає занепокоєність, що жінкам на промислових підприємствах все ще потрібен додатковий захист від експлуатаційної практики, особливо враховуючи, що на них лягає тягар подвійного навантаження через трудові і сімейні обов'язки. Конвенція № 171 та Рекомендація до неї відображають сучасний гендерно-нейтральний підхід, за яким основна увага приділяється потребам у сфері безпеки і гігієни праці для всіх працівників, які зайняті вночі, незалежно від статі і від сектору економіки<sup>94</sup>.

Теза про те, що правові положення, прийняті з метою захисту певних груп працівників, особливо жінок, можуть носити дискримінаційний характер (наприклад, ті, що забороняють жінкам працювати вночі або на небезпечних роботах), постійно звучить у різних робочих документах МОП. Зокрема, вказується, що існування таких положень може супроводжуватися посиленнями на схвальне піклування про здоров'я жінок, однак вони суперечать принципу рівності можливостей й призводять до дискримінації за ознакою статі у сфері зайнятості<sup>95</sup>. Також підкреслюється, що подібне правове регулювання може призводити до того, що жінкам складніше, ніж чоловікам, працевлаштуватися. Такий стан речей

---

<sup>94</sup> Night work (G.P. Politakis) / International labour standards A global approach International Labour Organization, 2001. С. 295-314. Див. також: Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства Международное бюро труда, Международная организация труда, 2008 212 с.

<sup>95</sup> Women at Work Trends 2016. International Labour Organization 2016 // [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457317.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf).

зумовлено нормативним тягарем, який накладається державою на роботодавців щодо захисту жінок на робочому місці. В результаті існує вірогідність того, що чим більший захист отримують жінки (у тому числі у вигляді заборони на нічну працю), тим меншими є їх можливості працевлаштування на ринку праці<sup>96</sup>.

МОП виходить із того, що найбільш адекватним сучасним реаліям і таким, що відповідає принципу гендерної рівності, є такий її документ як Конвенція № 171. На відміну від попередніх Конвенцій і рекомендацій, в яких містяться обмеження на роботу вночі у певних галузях діяльності (наприклад, автомобільний транспорт) або для певних категорій працівників (наприклад, жінки, молодь тощо), у Конвенції № 171 змінюється акцент на безпеку і охорону здоров'я всіх нічних працівників незалежно від статі, професії, сфери діяльності<sup>97</sup>.

**Аргументи на користь ратифікації.** Викладене вище дозволяє назвати три альтернативні шляхи дій:

1. Ратифікація Конвенції про нічну працю жінок (переглянутої) № 89 разом із Протоколом 1990 року до неї. Однак таких шлях, на наш погляд, не можна розглядати як пріоритетний. До ратифікації Протоколу 1990 р. вдаються держави, якими було раніше (як правило, до кінця 1970-х років) ратифіковано Конвенцію № 89. На сьогодні сама Конвенція № 89 визнана такою, що суперечить принципу рівності за ознакою статі.

2. Ратифікація Конвенції про нічну працю № 171. Цей шлях рекомендовано на рівні самої МОП і саме його обирають держави, якими не було ратифіковано Конвенцію № 89. Другий варіант оцінюємо як **пріоритетний**.

3. Водночас, МОП допускає можливість одночасної ратифікації і Конвенції № 89, разом із Протоколом 1990 р., і Конвенції № 171.

<sup>96</sup> Doc. 10484, 30 March 2005. Discrimination against women in the workforce and the workplace / Report, Committee on Equal Opportunities for Women and Men. Rapporteur: Mrs Anna Čurdová, Czech Republic, Socialist Group // <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewHTML.asp?FileID=10877>.

<sup>97</sup> See ILC, 76th Session, 1989, Report V(1), p. 2. For the Conference discussions, see ILC, 76th Session, 1989, Record of Proceedings, pp. 30/5-30/30, and ILC, 77th Session, 1990, Record of Proceedings, pp. 26/1-26/21.

**Надання згоди на обов'язковість відповідного стандарту МОП у сфері регулювання нічної праці жінок дозволить:**

1. Імплементувати до правової системи України стандарт захисту прав у сфері зайнятості, визнаний на рівні Європейського Союзу як такий, що відповідає праву ЄС, зокрема, узгоджується із принципом рівного ставлення до жінок і чоловіків та недискримінації за ознакою статі.

2. Міжнародна організація праці сама закликає держави-учасниці піти одним із названих вище шляхів – або ратифікувати Протокол 1990 р. (для тих держав, які до цього ратифікували Конвенцію № 89), або ратифікувати Конвенцію № 171.

3. Загальна заборона на працю жінок вночі (у тому числі із певними винятками із такої заборони) у практиці ЄСПЛ, на рівні директив ЄС і практики Суду ЄС визнається такою, що порушує права жінок, і є дискримінаційною. Відповідна заборона вступає також у суперечність із Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Чинне українське законодавство у цій частині потребує перегляду. Ратифікація відповідного міжнародного документу стане вагомою юридичною підставою для такого перегляду.

4. Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у своїй практиці виходить із того, що

*«... загальна заборона, яка застосовна до всіх жінок, незалежно від їх віку, сімейного стану, здатності або бажання мати дітей, представляє собою порушення прав <...> на рівні із чоловіками можливості працевлаштування й свободу вибору професії й місця роботи.*

*<...> Відповідне законодавство відображає стійкі стереотипи щодо ролей і обов'язків жінок і чоловіків у родині й в суспільстві, які сприяють збереженню традиційних ролей жінок як матерів і дружин, підривають соціальний статус жінок і їх освітні й професійні перспективи».*

Вказана правова позиція була викладена Комітетом у справі Світлана Медведева проти Російської Федерації від 25 лютого 2016 року<sup>98</sup> і стосувалась встановленого на національному рівні

<sup>98</sup> З повним текстом рішення можна ознайомитися за посиланням:

переліку заборонених для жінок робіт, однак висновки Комітету мають більш загальне значення і відображають його позицію щодо аналогічних заборон, базованих на статі працівника, в цілому.

Збереження у правовій системі України загальної заборони на працю жінок вночі призводить до посилення відповідних стереотипних уявлень про соціальну роль жінок і чоловіків.

5. Як було зазначено вище, ратифікація відповідного документу МОП має супроводжуватись внесенням змін до національного законодавства України, зокрема, до Кодексу законів про працю України (ст. 175).

На цей момент, за наявності чинної заборони на працю жінок вночі (яка фактично повторює норму 1919 р.), на практиці є випадки притягнення керівників до адміністративної відповідальності у разі виявлення фактів роботи жінок вночі. Йдеться про штраф за ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення – відповідальність за порушення трудового законодавства. Є нечисленні приклади судового оскарження таких штрафів. У переважній більшості справ суди визнають правомірним штраф за працю жінок вночі<sup>99</sup>, оскільки наявна пряма законодавча норма.

Однак масштаб негативного впливу законодавчої заборони на працю жінок вночі є набагато більшим: жінкам відмовляють у працевлаштуванні на відповідні роботи; на офіційному рівні

---

[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=C.E.DAW%2fC%2f63%2fD%2f60%2f2013&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=C.E.DAW%2fC%2f63%2fD%2f60%2f2013&Lang=en).

<sup>99</sup> Постанова Сихівського районного суду м. Львова від 7 квітня 2010 р. у справі № 3-1328/10 // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/8923284>; постанова Жовтневого районного суду м. Дніпропетровська від 14 червня 2013 р. у справі 201/6830/13п // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/31895960>; постанова Вільнянського районного суду Запорізької області від 28.01.2014 р. у справі № 314/221/14-п // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37038938>. Окремі судді навіть вказують, що відповідна заборона не погіршує, а покращує становище жінок (рішення Маневицького районного суду Волинської області від 25.05.2015 р. у справі № 164/409/15-ц // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/44526303>). За висновками окремих суддів, жінки не можуть працювати фельдшерками бригад швидкої медичної допомоги, оскільки це передбачає необхідність праці вночі (постанова Бабушкінського районного суду м. Дніпропетровська від 03.06.2016 р. у справі № 200/8553/16-п // <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58286186>)

продовжує трансливатися у суспільство сигнал щодо необхідності протекціоністського ставлення до жінок, що, окрім інших негативних наслідків, також призводить до того, що жінки розглядаються працедавцями як менш приваблива порівняно із чоловіками робоча сила («обтяжена додатковим тягарем соціального захисту»).

### Додаткова інформація.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 травня 2015 р. № 450-р. було затверджено План заходів щодо забезпечення виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015-2019 роки. Цим документом, зокрема, покладено на Мінсоцполітики, Мінекономрозвитку, Мінфін, Мін'юст, МЗС, Держпраці за участю всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців завдання підготувати пропозиції щодо ратифікації Конвенції Міжнародної організації праці № 171 про нічну працю (п. 16)<sup>100</sup>.

Листом Міністерства соціальної політики<sup>101</sup> проект відповідного Закону із Пояснювальною запискою було направлено на погодження (проект закону до парламенту не подано).

Однак мусимо зауважити, що підготовлений Міністерством проект Закону у частині пропонованих змін до Кодексу законів про працю України потребує доопрацювання, зокрема, він не вносить зміни до ст. 175 Кодексу законів про працю України.

Чинна редакція	Нова редакція
<p><b>Стаття 175.</b> Обмеження праці жінок на роботах у нічний час</p> <p>Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.</p> <p>Перелік цих галузей і видів</p>	<p><b>Стаття 175.</b> Обмеження праці жінок у нічний час</p> <p>Жінки не допускаються до виконання їх трудових обов'язків у нічний час:</p> <p>1) протягом 10-тижневого періоду, який передує запланованій даті пологів, і 8-тижневого періоду після пологів;</p> <p>2) в увесь інший період</p>

<sup>100</sup> <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248161640?=&print>.

<sup>101</sup> <http://naiu.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/pro-nichnu-pratsyu.pdf>.

<p>робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Зазначені у частині першій цієї статті обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.</p>	<p>вагітності за наявності письмової заяви жінки про її вивільнення від роботи вночі;</p> <p>3) понад встановлений період після пологів за наявності медичної довідки із рекомендаціями лікаря не працювати вночі через можливість негативних наслідків для здоров'я матері або дитини.</p> <p>На весь період, упродовж якого жінка не допускається до виконання трудових обов'язків вночі, роботодавець має перевести жінку на іншу роботу, яка не передбачає нічних змін. У разі переведення на нижчеоплачувану роботу за жінкою на весь період такого переведення зберігається її середньомісячний заробіток за попереднім місцем роботи.</p>
---	--

### **3. Навести аргументи на користь денонсації конвенції міжнародної організації праці про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду (№ 45)**

#### **Приклад виконання.**

**1. На рівні Європейського Союзу заборона використання праці жінок на підземних роботах у шахтах визнана дискримінаційною.** Відповідна правова позиція у 2005 році була викладена у рішенні Суду Справедливості ЄС від 1 лютого 2005 року у справі C-203/03<sup>102</sup>.

<sup>102</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 1 February 2005. Commission of the European Communities v Republic of Austria. Failure of a Member State to fulfil its obligations – Articles 249 EC and 307 EC – Articles 2 and 3 of Directive 76/207/EEC – Equal treatment for men and women – Prohibition of the employment



«Стаття 2 (3) Директиви 76/207 про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу до зайнятості, професійної підготовки і просування по службі, а також до умов праці допускає певні відмінності у поводженні з метою захисту жінок у зв'язку із вагітністю і материнством, одночасно із цим вона не дозволяє усувати жінок від певного виду зайнятості виключно на тій підставі, що вони потребують більшого захисту, ніж чоловіків, через наявність ризиків, які в однаковий спосіб зачіпають чоловіків і жінок і які відрізняються від конкретних потреб жінок, які прямо зазначені.

Відповідно, загальна заборона зайнятості жінок у підземній гірничодобувній промисловості.. не є допустимою різницею у ставленні відповідно до Директиви»

«Австрійська Республіка, яка приєдналась до ЄС з 1 січня 1995 року, ратифікувала Конвенцію № 45 до цієї дати. В статті 2 цієї конвенції міститься загальна заборона на працевлаштування жінок на підземній роботі у шахтах...

Відповідно до ст. 307 Договору ЄС Держава-член ЄС або зацікавлені держави мають прийняти усі належні заходи для усунення положень, несумісних із правом ЄС<sup>103</sup>... Зобов'язання за Конвенцією № 45 є несумісними зі ст.ст. 2 і 3 Директиви 76/207.. Кроки щодо усунення такої несумісності включають, зокрема, денонсацію відповідних угод».

Для України цей висновок є актуальним з огляду на зобов'язання привести у відповідність своє законодавством із

---

of women in underground work in mining or in a high-pressure atmosphere or in diving work. Case C-203/03 // European Court Reports 2005 I-00935 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62003CJ0203>).

<sup>103</sup> The first and second paragraphs of Article 307 EC provide:

‘The rights and obligations arising from agreements concluded before 1 January 1958 or, for acceding States, before the date of their accession, between one or more Member States on the one hand, and one or more third countries on the other, shall not be affected by the provisions of this Treaty.

To the extent that such agreements are not compatible with this Treaty, the Member State or States concerned shall take all appropriate steps to eliminate the incompatibilities established. Member States shall, where necessary, assist each other to this end and shall, where appropriate, adopt a common attitude.’

правом ЄС. Відповідно, Україна має вчиняти усі належні кроки для того, щоб усунути з національного права положення, які суперечать праву ЄС, зокрема положенням Директиви 76/207 (Директива 76/207 була замінена Директивою 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості).

2. Комітет експертів з питань застосування Конвенцій МОП і рекомендацій відзначає, що:

«Робоча група з політики щодо перегляду стандартів Адміністративної ради МОП дійшла висновку, що **Державам-учасникам Конвенції № 45 слід запропонувати денонсувати згадану Конвенцію і одночасно ратифікувати Конвенцію 1995 року про безпеку і гігієну праці в шахтах (№ 176)** (див. GB.283 / LILS / WP / PRS / 1/2, пункт 13). Комітет вважає, що **загальна тенденція в усьому світі полягає в тому, щоб усунути усі гендерні обмеження щодо підземної роботи й забезпечити захист жінок, в силу необхідності, таким чином, щоб їх право на рівність можливостей і рівне ставлення не порушувалося...**

У випадку, коли Державою вже ратифіковано Конвенцію № 176, яка містить сучасні стандарти з приділенням основної уваги оцінці ризиків і управлінню ризиками, а також забезпеченню достатніх профілактичних і захисних заходів для всіх, хто працює на шахті, незалежно від статі, Комітет нагадує про період, коли Конвенція № 45 буде знову відкрита для денонсації на один рік»<sup>104</sup> (на цей момент Конвенція № 45 відкрита для денонсації до 30 травня 2018 р.<sup>105</sup>). Комітет неодноразово прямо закликав держави до ратифікації Конвенції № 176 і денонсації Конвенції № 45 як такої, що застаріла<sup>106</sup>. Відповідно, на рівні самої Міжнародної організації праці вироблено позицію, відповідно до якої Держави-учасниці мають переглянути існуючі стандарти захисту трудових

<sup>104</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:2238404](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2238404).

<sup>105</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C045](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C045).

<sup>106</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID:2248390](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:2248390).

прав, віддавши перевагу більш сучасним гарантіям і відмовившись від наявних заборон, базованих тільки на статі працівника.

Україною ратифіковано Конвенцію № 176<sup>107</sup> (Закон про ратифікацію від 15.02.2011 р. № 3021-VI<sup>108</sup>).

3. Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у своїй практиці виходить із того, що

*«... загальна заборона, яка застосовна до всіх жінок, незалежно від їх віку, сімейного стану, здатності або бажання мати дітей, представляє собою порушення прав <...> на рівні із чоловіками можливості працевлаштування й свободи вибору професії й місця роботи.*

<...> Відповідне законодавство відображає стійкі стереотипи щодо ролей і обов'язків жінок і чоловіків у родині й в суспільстві, які сприяють збереженню традиційних ролей жінок як матерів і дружин, підривають соціальний статус жінок і їх освітні й професійні перспективи».

Вказана правова позиція була викладена Комітетом у справі Світлана Медведєва проти Російської Федерації від 25 лютого 2016 року<sup>109</sup> і стосувалась встановленого на національному рівні переліку заборонених для жінок робіт, однак висновки Комітету мають більш загальне значення і відображають його позицію щодо аналогічних заборон, базованих на статі працівника, в цілому.

4. Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок 18 грудня 2009 р. було опубліковано доповідь щодо імплементації ст. 21 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. В ній, зокрема, звертається увага, що **Україною ратифіковано Конвенцію № 45, Україна закликається до того, щоб розглянути можливість її денонсувати, натомість ратифікувавши Конвенцію № 176**<sup>110</sup>.

<sup>107</sup> [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_093](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_093).

<sup>108</sup> <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3021-17>.

<sup>109</sup> З повним текстом рішення можна ознайомитися за посиланням: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2f63%2fd%2f60%2f2013&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2f63%2fd%2f60%2f2013&Lang=en).

<sup>110</sup> <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/AdvanceVersions/CEDAW-C-2010-45-3-Add4.pdf>. С. 24.

5. На даний момент денонсовано 29 країнами з 98, які ратифікували, що є високим показником. (Країни, які денонсували: Австралія, Австрія, Бельгія, Канада, Чілі, Кіпр, Чехія, Естонія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Угорщина, Ірландія, Італія, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Нова Зеландія, Перу, Польща, Швеція, Іспанія, Словачія, Словенія, Великобританія, Замбія, Зімбабве, Уругвай, Джибуті)<sup>111</sup>.

---

<sup>111</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312190](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312190).

## СЛОВНИК ТЕРМІНІВ

**Гендер** – соціальні атрибути та можливості, що асоціюються із чоловічим та жіночим, і стосунки між жінками та чоловіками та між дівчатами та хлопцями, як і стосунки між жінками та між чоловіками. Ці атрибути, можливості і стосунки соціально конструйовані і засвоюються через процеси соціалізації. Вони залежать від часу, контексту та є змінними. Гендер визначає, що ми очікуємо, вважаємо прийнятним та цінним у жінці або в чоловіку у визначеному контексті. У більшості суспільств є відмінності та нерівності між жінками та чоловіками у відповідальності, яка їм приписується, видах діяльності, якими вони займаються, доступі до контролю ресурсів, а також можливості приймати рішення. Гендер – це частина ширшого соціо-культурного контексту. Інші важливі критерії соціо-культурного аналізу включають клас, расу, рівень бідності, етнічну групу та вік. (OSAGI)

**Гендерна бінарність** – система класифікації, що враховує два гендери – чоловічий та жіночий.

**Гендерна експресія** – спосіб, у який людина виражає маскуліність та/або фемініність через зовнішній вигляд (наприклад, одяг, зачіску, використання косметики, манери, особливості мовлення та поведінкові моделі). (TRANSIT)

**Гендерна ідентичність** – внутрішнє відчуття людиною своєї належності до чоловічого, жіночого, протилежного гендеру або їхньої комбінації. Гендерна ідентичність людини може співпадати або не співпадати із статтю, що приписана при народженні. (TRANSIT)

**Гендерна рівність** – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства (ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

**Гендерно-обумовлене насилля** – парасольковий термін для визначення будь-якого шкідливого діяння, що відбувається проти волі людини та базується на соціально визначених (гендерних) відмінностях між жінками та чоловіками. (MSMIT)

**Дискримінація** – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (ст. 1 Закону про протидію дискримінації).

**Дискримінація за ознакою статі** – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (ст. 1 Закону про забезпечення рівних прав).

**Інтерсекс** – люди, що народились із фізичними характеристиками статі, що не збігаються з медичними нормами щодо жіночого та чоловічого тіла. (ОП Australia)

**Квір** – цей термін став академічним для визначення людей, які не є гетеросексуальними – включаючи лесбійок, геїв, бісексуальних та транс\*людей. Квір-теорія кидає виклик гетеронормативним соціальним нормам, що стосуються гендеру та сексуальності, і стверджує, що гендерні ролі – це соціальні конструкти. Для багатьох ЛГБТІ людей термін «квір» має негативні конотації і традиційно вживався як образа. Тим не менш, багато ЛГБТІ людей зараз не мають нічого проти цього терміну і вважають його символом гордості. (ILGA)

**Крос-дресер**. Термін стосується людей, яким подобається одягатись як представниця іншого гендеру у певний проміжок часу. Їхнє відчуття ідентифікації з іншим гендером може варіюватися від дуже сильної, як і свій гендер, до менш критичної частини їхньої ідентичності. Деякі крос-дресери можуть на певному етапі життя

шукати медичного супроводу щодо переходу і постійно жити у тому гендері, якому вони надають перевагу. Для інших крос-дресинг залишається частиною їхнього життя. (ILGA)

**Лесбійка** – жінка, яку сексуально та емоційно приваблюють жінки. (ILGA)

**Непряма дискримінація** – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (ст. 1 Закону про протидію дискримінації).

**Підбурювання до дискримінації** – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками (ст. 1 Закону про протидію дискримінації).

**Позитивні дії** – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України (ст. 1 Закону про забезпечення рівних прав).

**Пособництво у дискримінації** – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації (ст. 1 Закону про протидію дискримінації).

**Пряма дискримінація** – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (ст. 1 Закону про протидію дискримінації).

**Сексуальна орієнтація** – сексуальною орієнтацією вважають можливість кожної людини відчувати глибокий емоційний, романтичний та сексуальний потяг, мати близькі та сексуальні стосунки з особами відмінного або такого ж гендеру або більш ніж одного гендеру. (The Yogyakarta Principles on the Application of

International Human Rights Law in Relation to Sexual Orientation and Gender)

**Сексуальні домагання** – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування (ст. 1 Закону про забезпечення рівних прав).

**СОГІЕ** – сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність та гендерна експресія.

**СОГІКСО** – сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність та гендерна експресія та статеві ознаки.

**Статеві ознаки.** Інтерсекс народжуються із статевими ознаками обох статей (включаючи генітальні, гонадні, хромосомні патерни), які не відповідають типічним бінарним уявленням про чоловіче та жіноче тіло. Через те, що їхні тіла вважають відмінними, дітей та дорослих інтерсекс часто стигматизують та піддають численним порушенням прав людини, включаючи порушення права на повагу у сфері медицини та здоров'я, на захист від тортур та поганого поводження, прав на рівність та недискримінацію. (ОНСНР)

**Торгівля людьми** – здійснення незаконної угоди, об'єктом якої є людина, а так само вербування, переміщення, переховування, передача або одержання людини, вчинені з метою експлуатації, у тому числі сексуальної, з використанням обману, шахрайства, шантажу, уразливого стану людини або із застосуванням чи погрозою застосування насильства, з використанням службового становища або матеріальної чи іншої залежності від іншої особи, що відповідно до Кримінального кодексу України визнаються злочином (ст. 1 Закону про торгівлю людьми);

**Трансгендерність** – трансгендерність описує людей, чия гендерна ідентичність (внутрішнє відчуття гендеру) відрізняється від статі, приписаної при народженні. Трансгендерність – це парасольковий термін, що описує широку різноманітність кросгендерних типів поведінки та ідентичностей. Це не діагноз і він не пов'язаний з медичними та психологічними станами. Цього терміну варто уникати у якості іменника: не трансгендер, а трансгендерна



людина. Важливо розуміти, що не усі люди, які здаються трансгендерними, ідентифікують себе таким чином, і не обов'язково вони використовуватимуть цей термін для того, щоб описати себе. У багатьох країнах існують слова корінного населення для визначення подібних крос-гендерних ідентичностей. (TRANSIT)

**Трансфобія** – упередження, що транслюються на трансгендерних людей через їхню гендерну ідентичність чи експресію. Трансфобія може бути інституційованою, тобто, трансльованою через політику, закони та соціоекономічні організації, що дискримінують транслюдей. Вона може бути суспільною, коли інші відвертаються від трансперсон чи погано із ними поводяться. Також трансфобія може бути інтерналізованою, коли транслюди приймають і віддзеркалюють подібні упередження про себе або інших транслюдей. (TRANSIT)

**Утиск** – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери (ст. 1 Закону про протидію дискримінації).

**Цисгендерність** – термін стосується людей, чия гендерна ідентичність та гендерна експресія збігаються із статтю, приписаною при народженні, та чії соціальні очікування відповідають їхньому гендеру.

## ЛІТЕРАТУРА ТА ІНШІ РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Відео: CEDAW Швидко та стисло: Принцип дійсної рівності // <https://youtu.be/QlfWDg-iqiM>.
2. Відео: CEDAW Швидко та стисло: Принцип недискримінації // <https://youtu.be/cLydkVnPUjk?list=PLsyMqce-DX4LX1XxaCu75aD-1a7sMdYzv>.
3. Відео: CEDAW Швидко та стисло: Принцип зобов'язань держави // <https://youtu.be/BDd0Ca0JDpc?list=PLsyMqce-DX4LX1XxaCu75aD-1a7sMdYzv>.
4. Он-лайн курс Тамари Марценюк «Жінки і чоловіки: гендер для всіх»: [https://courses.prometheus.org.ua/courses/IRF/101/2015\\_T2/about](https://courses.prometheus.org.ua/courses/IRF/101/2015_T2/about).
5. Ann Scales (19 May 2006). Legal Feminism: Activism, Lawyering, and Legal Theory. NYU Press.
6. Book Discussion on Sisters in Law" Presenter: Linda Hirshman, author. Politics and Prose Bookstore. BookTV, Washington. September 3, 2015.// <https://www.c-span.org/video/?327947-1/linda-hirshman-sisters-law>
7. Doris Buss (2000). Racing populations, sexing environments: the challenges of a feminist politics in international law. Legal Studies, Volume 20, Issue 4, pp. 463-484.
8. Feminist Jurisprudence. Connection.ebscohost.com (1991-11-18). Retrieved on 2015-05-17.
9. Flexible Feminism and Reproductive Justice: An Essay in Honor of Ann Scales // [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2440889](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2440889)
10. Handbook on effective prosecution responses to violence against women and girls. – United Nations, 2014 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Handbook\\_on\\_effective\\_prosecution\\_responses\\_to\\_violence\\_against\\_women\\_and\\_girls.pdf](http://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Handbook_on_effective_prosecution_responses_to_violence_against_women_and_girls.pdf).
11. Handbook on European law relating to access to justice // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fra.europa.eu/en/publication/2016/handbook-european-law-relating-access-justice>.

12. Hilary Charlesworth (2011). The Women Question in International Law. *Asian Journal of International Law*, 1, pp. 33–38.

13. Jody Feder. Sex Discrimination and the United States Supreme Court: Developments in the Law // Congressional Research Service, December 30, 2015 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.fas.org/sgp/crs/misc/RL30253.pdf>.

14. Reparations for Conflict-Related Sexual Violence / Guidance note of the Secretary-General. – United Nations, 2014 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ohchr.org/Documents/Press/GuidanceNoteReparationsJune-2014.pdf>.

15. Rosemary Hunter, ed. (2008) *Rethinking Equality Projects in Law: Feminist Challenges*. Onati International Series in Law & Society. Hart Publishing, Oxford, 204 pp.

16. Scales, Ann (1978). Toward a feminist jurisprudence. *Indiana Law Journal* 56 (2): 375.

17. The Global Gender Gap Report 2017. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf).

18. Аніщук Н.В. Правові засоби викорінення гендерного насильства в Україні: історико-теоретичний аналіз : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук за спеціальністю 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень. – Одеса, 2008. – С. 16–17.

19. Батлер Дж. Гендерний клопіт – Фемінізм та Підрив Тожсамості. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://drive.google.com/file/d/0BzyNdbFDRRN\\_X3JLYzByaTJZQTg/view](https://drive.google.com/file/d/0BzyNdbFDRRN_X3JLYzByaTJZQTg/view)

20. Бем С. Линзы гендера. Трансформация взглядов на проблему неравенства полов. / Пер. с англ. Д. Викторовой. / Науч. ред. Н. Ходырева. – М. : Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2004. – 336 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://drive.google.com/file/d/0BzyNdbFDRRN\\_MFpPaEM3\\_SVdKUjg/view](https://drive.google.com/file/d/0BzyNdbFDRRN_MFpPaEM3_SVdKUjg/view)

21. Боротьба з насильством щодо жінок та домашнім насильством в Україні, відповідність окремих законів України вимогам Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами. Аналітичний звіт, підготовлений та відредагований Хав'єром Тручеро Куевас і Ганною Христовою для Ради Європи за участю Миколи Хавронюка. – 2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804886bb>

22.Брайсон В. Гендер и политика времени. Феминистская теория и современные дискуссии [Електронний ресурс]. – Режим доступа: [http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/04/brajson\\_v-gender\\_i\\_politika\\_vremeni.pdf](http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/04/brajson_v-gender_i_politika_vremeni.pdf)

23.Виявлення, попередження та розслідування злочинів торгівлі людьми, вчинених із застосуванням інформаційних технологій (проект): навч. курс / [В. Гузій, Д. Девіс, В. Дубина, М. Каліжевський, О. Манжай, В. Марков]. – Київ, 2015. – 158 с.

24.Вовк Д., Харитоновна О. Кримінальне право і релігія: чоловіче і жіноче обрізання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=j2Gw-QQTrio> (відеоресурс)

25.Гендер для медій : підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – Вид. третє, вип. і доп. – Київ : Критика, 2017. – 220 с.

26.Доступ до правосуддя в контексті конфлікту в Україні : тематичний звіт. Грудень 2015. – Спеціальна моніторингова місія ОБСЄ в Україні 2015 // <http://www.osce.org/uk/ukraine-smm/212321?download=true>.

27.Дудоров О.О. Злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості особи (основні положення кримінально-правової характеристики) : практ. poradnik / О.О. Дудоров; МВС України, Луган. держ. ун-т внутр. справ ім. Е.О. Дідоренка. – Северодонецьк : РВВ ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка, 2018. – 92 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://lduvs.edu.ua/wp-content/uploads/Docs/books/Дудоров\\_порадник\\_секс.злочини.pdf](http://lduvs.edu.ua/wp-content/uploads/Docs/books/Дудоров_порадник_секс.злочини.pdf)

28.Запобігання та боротьба з насильством щодо жінок та домашнім насильством в Україні: збірка публікацій проекту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.coe.int/uk/web/stop-violence-against-women-ukraine/publications/project>.

29.Захист від гендерної дискримінації в судових рішеннях українських судів: звіт за результатами моніторингу / Підготовлено: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Харків : ФОП Бровін О. В., 2016.

30.Кімел М. Гендероване суспільство / пер. С. Альошкіна. – Київ : Сфера, 2003. – 481 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://drive.google.com/file/d/0BzyNdbFDRRN\\_ODNoaEdvUld6O0U/view](https://drive.google.com/file/d/0BzyNdbFDRRN_ODNoaEdvUld6O0U/view)

31.Климчук І. І. "Феміністичні концепції у сучасній теорії

міжнародних відносин" // [http://shron1.chtyvo.org.ua/Klymchuk\\_Iryna/Feministychni\\_kontseptsii\\_v\\_suchasni\\_teorii\\_mizhnarodnykh\\_vidnosyn.pdf](http://shron1.chtyvo.org.ua/Klymchuk_Iryna/Feministychni_kontseptsii_v_suchasni_teorii_mizhnarodnykh_vidnosyn.pdf)

32. Коментарі ГО «Ла Страда – Україна» до проекту Закону «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.la-strada.org.ua/ucp\\_mod\\_library\\_showcategory\\_33.html](http://www.la-strada.org.ua/ucp_mod_library_showcategory_33.html).

33. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). Довідник для членів парламенту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/1680096e45>.

34. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. – Київ : Основи, 2017. 256 с.

35. Навчальний посібник у сфері протидії торгівлі людьми для суддів та прокурорів. Ознайомчі матеріали для держав-членів ЄС, асоційованих членів і держав-кандидатів на вступ. Міжнародний центр розвитку міграційної політики. – Відень, 2006.

36. Національне дослідження «Бар'єри, механізми і належні практики в сфері доступу жінок до правосуддя в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806b0f41>.

37. Основи теорії гендеру : навчальний посібник. – Київ : “К.І.С.”, 2004.

38. Питання заборони та протидії дискримінації. Методичні рекомендації для юристів / упорядник : Г. Христова. – Рада Європи, 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016803040d8>.

39. Посібник з європейського антидискримінаційного права / Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав, Європейський суд з прав людини. – 2011 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.fair.org.ua/content/library\\_doc/FRA\\_Case\\_Law\\_Handbook\\_UKR\\_WEB.pdf](http://www.fair.org.ua/content/library_doc/FRA_Case_Law_Handbook_UKR_WEB.pdf).

40. Практика кримінального правосуддя і насильство щодо жінок. DCAF, Ла Страда Україна. Київ, 2017. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.legalaid.gov.ua/images/docs/Criminal%20justice%20practice%20and%20violence%20against%20women\\_ukr.pdf](http://www.legalaid.gov.ua/images/docs/Criminal%20justice%20practice%20and%20violence%20against%20women_ukr.pdf)

41. Практичний посібник з аргументації у справах щодо

дискримінації / упорядники: С. Заєць, Р. Мартиновський. – Рада Європи, 2015 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016803034ea>.

42.Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / упорядник О.О. Уварова. – Харків : Видавництво «НТМТ», 2015.

43.Розслідування торгівлі дітьми: навч. посіб. / кол. авт. – Київ, 2011. – 240 с.

44.Рут Бейдер Гінзбург: найвідоміша жінка в американському правосудді // <http://jur-gazeta.com/golovna/rut-beyder-ginzburg-nayvidomisha-zhinka-v-amerikanskomu-pravosuddi.html>

45.Стан системи попередження насильства в сім'ї в Україні: правові, соціальні, психологічні та медичні аспекти. Бондаровська В.М., Кочемировська О.О., Лактіонова Г.М, Онишко Ю.В., Хаар Р., Христова Г.О. / заг. ред. О. Кочемировської. – Київ : Вид-во ФОП Клименко Ю.Я., 2010.

46.Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із гендерною дискримінацією: збірка кращих практик / Упорядники: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Харків : ФОП Бровін О. В., 2016.

47.Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із гендерною дискримінацією: збірка кращих практик / упорядники: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Харків : ФОП Бровін О.В., 2016. – 192 с.

48.Судовий розгляд справ, пов'язаних з вчиненням насильства в сім'ї в Україні: проблеми відповідності міжнародним стандартам та шляхи вдосконалення. Науково-практичний посібник /Євсюкова М.В., Христова Г.О., Шаповалова О.А. та ін. / за заг. ред. Шаповалової О.А., Павлиш С.О. – Київ: ТОВ «Компанія «Ваїте», 2011.

49.Уварова О. Права жінок і гендерна рівність в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/>

50.Фулей Т. І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя / Т. І. Фулей. – Київ : Ваїте, 2016.

51.Харитоновна О.В. Ключові засади гендерної політики в кримінальному праві України та основні напрями реформ щодо протидії насильству стосовно жінок та домашньому насильству :

науково-практичний посібник / О.В. Харитоновна. – Харків : ТОВ «Видавництво “Права людини”», 2018. – 344 с.

52. Як оскаржити дискримінацію? Організація та досвід роботи Експертної ради з питань протидії дискримінації за ознакою статі / Бочкор Н.П., Левченко К.Б., Мазуренко В.Ю. та ін. – Київ : Міжнародний жіночий правозахисний центр “Ла Страда-Україна”, 2013.

### **Фільми, рекомендовані до перегляду в межах навчального курсу**

1. «Північна країна» / «North Country» (2005, США, 126 хв.)

Художній фільм режисерки Нікі Каро, присвячений першій в історії груповій судовій справі про сексуальні домагання, відомій як «Справа Луїс Е. Дженсон проти Евлет Таконіт Компанії».

Фільм розповідає історію Джозі Еймс, шахтарки, яка повстала проти сексуальних домагань, знущань, наруги та дискримінації, коли усі були переконані, що їй слід терпіти мовчки.

2. «Ангели із залізними щелепами» / «Iron Jawed Angels» (2004, США, 125 хв.)

Художній фільм режисери Каті фон Гарнієр, присвячений історичним подіям – боротьбі американських суфражисток за права жінок.

Вони піддаються арештам і нелюдському поводженню, оголошують голодування, ризикують власними життями, жертвують стосунками з близькими та обмеженою свободою. У центрі сюжету – історія активістки Еліс Пол, яка у вересні 1912 року приїжджає до Філадельфії з наміром вступити до «Національної Американської Асоціації суфражисток» і домогтися прийняття 19 поправки до Конституції США, що забезпечила б жінкам право голосувати на виборах.

3. «Стукачка» / «The Whistleblower» (2010, спільне виробництво Німеччини, Канади і США, 112 хв.)

Художній фільм режисерки Лариси Кондракці, присвячений питанню торгівлі людьми та участі міжнародних інституцій у цьому.

Фільм заснований на реальній історії поліцейської Кетрін Болковак. Події розгортаються у післявоєнній Боснії та Герцеговині під час функціонування миротворчих місій. Розслідування приводить поліцейську не лише до місцевих структур, а й до посадових осіб ООН.

4. «Приховані фігури» / «Hidden Figures» (2016, США, 127 хв.)

Художній фільм режисера Теодора Мелфі, присвячений реальній історії трьох афроамериканських жінок, які працювали у НАСА з 60-х рр. XX ст.

Лозунг фільму – «Геній не має раси. Сила не має гендеру. Хоробрість не має меж» – цілком відповідає сюжету. Фільм також показує математичні, інженерні, програмістські, організаційні здібності та їх сприйняття іншими особами, помножене на стереотипи.

5. «Жінка в золотому» / «Woman in Gold» (2015, спільне виробництво Великобританії, США, Німеччини та Австрії, 109 хв.)

Художній фільм режисера Саймона Кертіса, присвячений історії Марії Альтман, жінці єврейського походження, яка проживає у США та намагається вибороти у Австрії повернення картини Густава Клімта «Портрет Аделі Блох-Бауер I», яка була вкрадена у її родичів нацистами у Відні незадовго до Другої світової війни.

Справа розглядалася Верховним Судом Сполучених Штатів, який виніс рішення у справі «Республіка Австрія проти Альтман» (2004).

6. «Люсія де Берк» / «Lucia de B.» (2014, спільне виробництво Нідерландів і Швеції, 97 хв.)

Художній фільм режисери Паули ван дер Ост, присвячений долі нідерландської медсестри, звинуваченої у декількох вбивствах і засудженої на підставі непрямих доказів. Попри спротив прокуратури та думки переважної більшості, декілька осіб не погодилися з вироком про довічне ув'язнення обвинуваченої.

У цій справі, яка отримала широкий розголос у ЗМІ з перших днів, спливає також роль математичних і статистичних методів у доведенні.

7. «Три білборди під Еббінгом, Міссурі» / «Three Billboards Outside Ebbing, Missouri» (2017, США, 115 хв.)

Художній фільм режисера Мартіна Макдонаха, присвячений



питанням обов'язків, відповідальності та покарання.

У маленькому містечку сталося звалтування та вбивство. Місцева поліція заводить справу, однак не знаходить злочинця. Мати вбитої, Мілдред Хейс орендує три білборди неподалік від місця злочину та розміщує на них звернення до поліції, покликане підстебнути розслідування. Однак не всім подобається така активність. Починається напружене протистояння.

8. «Чужа молитва» (2017, Україна, 96 хв.).

Художній історико-драматичний фільм режисера Ахтема Сейтаблаєва, присвячений історії кримськотатарської дівчини.

Головна героїня, Саїде Аріфова, під час Другої світової війни, ризикуючи власним життям, врятувала 88 єврейських дітей-сиріт. Врятувала двічі – спочатку від нацистів, а потім від радянської депортації кримськотатарського народу.

9. «Ерін Брокович» / «Erin Brockovich» (2000, США, 130 хв.)

Художній фільм режисера Стівена Содерберга, присвячений історії, яка змінила систему кримінальної юстиції в США.

Громадська активістка, помічниця адвоката Ерін Брокович проводить розслідування. В неї немає юридичної освіти, однак є сміливість йти до кінця. Вона з'ясовує, що ґрунтові води міста отруєні канцерогенним шестивалентним хромом, який викликає онкологічні захворювання. Результатами стали судові позови до корпорації, яка забруднювала довкілля.

10. «Побиття камінням Сорайї М.» / «The Stoning of Soraya M.» (2008, США, 96 хв.)

Художній фільм режисера Кіра Наурастех, присвячений реальній історії іранської жінки.

У одному з віддалених сіл Ірану опиняється журналіст, чия машина зламалася неподалік. Він зустрічає жінку, яка в надії викрити наклепників хоче розповісти про свою племінницю та обставини її вчорашньої смерті. Чоловік племінниці, Сорайї, звинувачує її у подружній невірності, бажаючи взяти нову, 14-річну дружину. Попри те, що усі розуміють неправдивість наклепу, її засуджують до закидання камінням.

11. «Не без моєї доньки» / «Not Without My Daughter» (1990,

США, 1990, 114 хв.).

Художній фільм режисера Брайана Гілберта, присвячений історії жінки, яка, повіривши клятві чоловіка-мусульманина на Корані, поїхала з ним та донькою до Ірану.

Однак на місці її чоловік змінив думку та повідомив, що вони залишаються в Ірані назавжди. Ставлення чоловіка до головної героїні, Бетті Махмуді, також змінилося, крім того він змушував її дотримуватися все більш суворих іранських звичаїв. Фільм заснований на реальних подіях і описує втечу головної героїні з дитиною, до якої їх довелося взятися, оскільки законним шляхом вона могла покинути країну лише наодинці.

12. «Квітка пустелі» / «Desert Flower» (2009, Німеччина, 124 хв.)

Художній фільм режисери Шеррі Хорманн, присвячений біографії відомої моделі та активістки проти скалічення жіночих статевих органів.

Головна героїня, Варіс Діріє, полишає скотарське плем'я в Сомалі, щоб почати нове життя на Заході. Однак шлях до успіху не буде легким, і навіть на вершині вона зіткнеться з жахливим, з тим, що тягнеться за нею з дитинства. Це фільм про сміливість тієї, яка не була першою темношкірою топ-моделлю, але стала першою жінкою, яка публічно засудила практику жіночого обрізання.

13. «Леді» / «The Lady» (2011, спільне виробництво Франції та Великобританії, 135 хв.)

Художній фільм режисера Люка Бессона, присвячений біографії Аун Сан Су Чжі, політичної діячки М'янми, захисниці демократії і прав людини та національної героїні Бірми.

Більше 10 років військовики тримали її під домашнім арештом, оскільки вважали здатною підірвати мир і стабільність суспільства, а також щоб не допустити до влади, коли її партія виграла вибори. У 1991 році їй було присуджено Нобелівську премію миру, проте виїхати з країни й отримати нагороду їй не дозволили. У фільмі показана і її політична боротьба, і відносини з родиною, яка підтримувала та допомагала героїні, у тому числі в роки розлуки.

14. «Посол Радянського Союзу» / «Посол Советского Союза» (1969, СРСР, 92 хв.)

Художній фільм режисера Георгія Натансона, присвячений життю та професійній діяльності першої радянської жінки-дипломатки.

Частково фільм побудований на біографії Олександри Коллонтай, радянській державній діячки, призначеної надзвичайним і повноважним послом СРСР, яка, крім того, була наркомом державного піклування в першому Радянському уряді, що робить її першою жінкою-міністром в історії. З якими труднощами стикається перша жінка у професії? Який образ малюють умовно нейтральні камери? Ці питання спливають у стрічці.

15. «Список Карли» / «La Liste de Carla» (2005, Швейцарія, 95 хв.).

Документальний фільм режисера Марселя Шюпбаха, присвячений історії Карли дель Понте, яка просуває справу справедливості, в той час як в Боснії, Через десять років після подій в Сребрениці жінки чекають арешту і тюремного ув'язнення тих, хто скоїв масові вбивства.

Карла була генеральним прокурором Швейцарії і заслужила репутацію запеклої противниці організованої злочинності. Її попросили очолити Міжнародний кримінальний трибунал у справах колишньої Югославії. Вона взяла на себе відповідальність, хоча незабаром виявила, що ця робота буде важкою битвою.

**Міжнародні акти,  
спрямовані на захист прав жінок**

<b>Документ</b>	<b>Ратифікація Україною</b>
Конвенція про політичні права жінок	15.11.1954
Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації	21.01.1969
Міжнародний пакт про громадянські та політичні права	18.09.1973
Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські та політичні права	25.12.1990
Другий Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, що стосується скасування смертної кари	16.03.2007
Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права	19.10.1973
Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	12.03.1981
Факультативний протокол до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	05.06.2003
Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання	26.01.1987
Факультативний протокол до Конвенції проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання	21.07.2006
Конвенція про права дитини	27.02.1991
Факультативний протокол до Конвенції про права дитини щодо участі дітей у збройних конфліктах	23.06.2004

Міжнародна конвенція про захист всіх трудящихих-мігрантів та членів їх сімей	Не ратифіковано
Конвенція про права осіб з інвалідністю	16.12.2009
Факультативний протокол до Конвенції про права осіб з інвалідністю	16.12.2009
Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод	17.07.1997
Європейська соціальна хартія	14.09.2006
Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми	21.09.2010
Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства	20.06.2012
<i>Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами</i>	Не ратифіковано
<i>Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100</i>	10.08.1956
<i>Конвенція МОП про скасування примусової праці</i>	14.12.2000
<i>Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять</i>	04.08.1961
<i>Конвенція МОП про мінімальний вік для прийому на роботу</i>	03.05.1979
<i>Конвенція МОП про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці</i>	14.12.2000
<i>Конвенція МОП (переглянута) про охорону материнства</i>	14.09.1956
<i>Конвенція МОП про перегляд Конвенції (переглянутої) про охорону материнства</i>	Не ратифіковано
<i>Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів)</i>	Не ратифіковано

## **КРАЩІ ПРАКТИКИ ВИРІШЕННЯ СПОРІВ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

### **Судові рішення у трудових спорах**

про звільнення з посади жінки у зв'язку із тим, що відповідну роботу можуть виконувати тільки чоловіки (*рішення ЄСПЛ у справі Emel Boyraz v. Turkey від 2 грудня 2014 року*)

про покладання громадських обов'язків тільки на чоловіків як прояв дискримінації (*рішення ЄСПЛ у справі Zarb Adami v. Malta від 20 червня 2006 року*)

про відмову роботодавця змінити робочий розпорядок для жінки, яка доглядає малолітнього сина (*рішення ЄСПЛ у справі Garcia Mateos v. Spain від 19 лютого 2013 року*)

про гендерні стереотипи як підставу для звільнення (*рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Р. К. Б. проти Туреччини від 24 лютого 2012 року*)

про заборонені для жінок види робіт (*рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Світлана Медведєва проти Російської Федерації від 25 лютого 2016 року*)

про поширення трудових гарантій на осіб, які входять до керівного органу комерційної організації і здійснюють його представництво за агентським договором (*рішення Суду ЄС від 11 листопада 2010 року у справі C-232/09*)

про право особи, яка скористалася правом на декретну відпустку, повернутися на своє місце роботи (*рішення Суду ЄС від 20 червня 2013 року у справі C-7/12*)

про тягар доведення в спорах про правомірність відмови в наймі на роботу (*рішення Суду ЄС від 19 квітня 2012 року у справі C-415/10*)

про право жінок пенсійного віку на працю (*рішення Суду ЄС від 18 листопада 2010 року у справі C-356/09*)

про застосування однакових стандартів фізичної підготовки для чоловіків і жінок (*рішення Верховного Суду Канади у справі*

*Британська Колумбія (Комітет державної служби трудових відносин) проти В.С.Г.Е.У від 9 вересня 1999 року)*

про вплив гендерних стереотипів у трудових відносинах (рішення Верховного Суду США у справі *Price Waterhouse проти Хопкінс* від 1 травня 1989 року)

про дискримінаційну політику роботодавця з питань підвищення заробітної плати і кар'єрного просування (рішення Верховного Суду Сполучених Штатів Америки у справі *Корпорація Вол-Март проти Бетті Д'юкс та інших* від 20 червня 2011 року)

### **Судові рішення у справах, пов'язаних із сексуальними домаганнями**

про обов'язок роботодавця забезпечити своїх працівників від сексуальних домагань при виконанні ними трудових обов'язків (рішення апеляційного суду США (*Пуерто-Ріко*) у справі *Estrella MEDINA–RIVERA; Omar Cajigas–Quiñones; подружжя Cajigas–Medina, проти MVM, INC.* від 10 квітня 2013 року)

### **Судові рішення в сфері сімейного права**

про дискримінаційні положення законодавства щодо вибору прізвища подружжя (рішення ЄСПЛ у справі *Burghartz v. Switzerland* від 22 лютого 1994 року)

про право жінок після одруження використовувати своє дівоче прізвище (рішення ЄСПЛ у справі *Unal Tekeli v. Turkey* від 16 листопада 2004 року)

про дискримінацію незаміжніх жінок порівняно із заміжніми при усиновленні ними дітей (рішення ЄСПЛ у справі *Wagner and J.M.W.L. v. Luxembourg* від 28 червня 2007 року)

про право одинокої прийомної матері на вказівку свого імені в документах на дитину (рішення ЄСПЛ у справі *Gözüm v. Turkey* від 15 січня 2015 року)

про непропорційно жорсткі процесуальні обмеження щодо можливості оскаржити своє батьківство (рішення ЄСПЛ у справі *Mizzi v. Malta* від 12 січня 2012 року)

про правові наслідки невизнання одностатевих союзів при визначенні обсягу фінансової допомоги на дітей тим із подружжя,

хто проживає окремо (рішення ЄСПЛ у справі *J.M. v. the United Kingdom* від 28 вересня 2010 року)

про порушення прав біологічного батька через передачу його доньки до прийомної родини без його згоди (рішення ЄСПЛ у справі *Keegan v. Ireland* від 26 травня 1994 року)

### **Судові рішення у спрах з питань соціального і пенсійного забезпечення**

про обмеження права жінки на отримання пенсії через інвалідність на підставі припущення, що у зв'язку із народженням дитини вона все рівно б не працювала і не отримувала б дохід (рішення ЄСПЛ у справі *Schuler-Zgraggen v. Switzerland* від 24 червня 1993 року)

про відмову особі, яка змінила стать на жіночу, в отриманні пенсії у зв'язку із досягненням пенсійного віку для жінок (рішення ЄСПЛ у справі *Grant v. the United Kingdom* від 23 травня 2006 року)

про право чоловіків-військовослужбовців на декретну відпустку (рішення ЄСПЛ у справі *Konstantin Markin v. Russia* від 22 березня 2012 року)

про відсутність дискримінації при встановленні державою різного пенсійного віку для жінок і чоловіків (рішення ЄСПЛ у справі *Pearson v. the United Kingdom* від 22 серпня 2006 року)

про право чоловіків на рівний із жінками соціальний захист у разі втрати годувальника (рішення ЄСПЛ у справі *Zeman v. Austria* від 11 червня 2002 року)

про різні податкові зобов'язання для одиноких бездітних чоловіків і жінок (рішення ЄСПЛ у справі *Van Raalte v. the Netherlands* від 21 лютого 1997 року)

про право чоловіка на відпустку для догляду за дитиною (рішення Суду ЄС від 19 вересня 2013 року у справі *C-5/12*)

про право жінок, які працюють на підприємстві свого чоловіка, на соціальне забезпечення у разі народження дитини (рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі *Дунг Тхі Тхуї Нгуєн проти Нідерландів* від 14 серпня 2006 року)

### **Судові рішення з адміністративних спорів**

про різні умови надання дозволу на проживання в країні



залежно від того, жінка чи чоловік претендує на такий дозвіл (рішення ЄСПЛ у справі *Abdulaziz, Cabales i Balkandali v. the United Kingdom* від 28 травня 1985 року)

про покладення на чоловіків додаткових податкових зобов'язань (рішення ЄСПЛ у справі *Karlheinz Schmidt v. Germany* від 18 липня 1994 року)

про наслідки недотримання політичними партіями вимоги щодо представництва жінок у виборчих списках (постанова Київського апеляційного адміністративного суду від 30.09.2015 р. у справі № 875/36/15)

### **Судові рішення у справах щодо належної медичної допомоги**

про неправомірну стерилізацію жінок, які належать до етнічної меншості (рішення ЄСПЛ у справі *V.C. v. Slovakia* від 8 листопада 2011 року, у справі *K.H. and Others v. Slovakia* від 28 квітня 2009 року; рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі пані *A.C. проти Угорщини* від 14 серпня 2006 року)

про неналежну медичну допомогу вагітній жінці, що призвело до народження дитини із серйозною генетичною хворобою (рішення ЄСПЛ у справі *R.R. v. Poland* від 26 травня 2011 року)

про оскарження заборони абортів (рішення ЄСПЛ у справі *A., B. and C. v. Ireland* від 16 грудня 2010 року)

про оскарження заборони народжувати вдома (рішення ЄСПЛ у справі *Ternovsky v. Hungary* від 14 грудня 2010 року)

про оскарження несанкціонованої присутності студентів-медиків під час пологів (рішення ЄСПЛ у справі *Konovalova v. Russia* від 9 жовтня 2014 року)

про ненадання належної медичної допомоги, що призвело до смерті пацієнтки (рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі *Марія де Лурдес да Сілва Піментел проти Бразилії* від 25 липня 2011 року)

про визнання неправомірною відмови у зміні статі на підставі соціальних показників, таких як наявність дитини віком до 18 років, відсутність роботи тощо (постанова Окружного адміністративного суду м. Києва від 19 січня 2015 р. у справі № 826/16044/14)

**Судові рішення у справах щодо домашнього насильства і гендерно зумовленого насильства**

про невиконання державою обов'язку щодо вирішення психічних проблем чоловіка, який систематично вчиняв акти насильства в сім'ї (*рішення ЄСПЛ у справі А. v. Croatia від 14 жовтня 2010 року*)

про оскарження ефективності законодавства в сфері попередження домашнього насильства (*рішення ЄСПЛ у справі Rumor v. Italy від 27 травня 2014 року*)

про невиконання державою обов'язків із імплементації системи покарань за домашнє насильство та заходів щодо захисту жертв насильства (*рішення ЄСПЛ у справі Opuz v. Turkey від 2 червня 2009 року*)

про порушення права дитини на особисту недоторканість як форму насильства (*рішення ЄСПЛ у справі Söderman v. Sweden від 12 листопада 2013 року*)

про невиконання державою зобов'язань у сфері попередження і боротьби із побутовим насильством як формою дискримінації щодо жінок (*рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Шахіда Гйокче проти Австрії від 6 серпня 2007 року*)

про невиконання державою зобов'язання із забезпечення ефективного захисту від серйозного ризику, пов'язаного з посяганням на фізичну недоторканність, фізичне і психічне здоров'я жінки з боку її колишнього чоловіка (*рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі А. Т. проти Угорщини від 26 січня 2005 року*)

про неналежні умови тримання жінки-інваліда у жіночій в'язниці, що становило собою нелюдське й таке, що принижує гідність, поводження (*рішення ЄСПЛ у справі Price v. the United Kingdom від 10 липня 2001 року*)

про вплив гендерних стереотипів при вирішенні справ щодо сексуального насильства (*рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Р.П.Б. проти Філіппін від 21 лютого 2014 року*)

про образливе й таке, що принижує людську гідність, поводження щодо жінки під час адміністративного арешту (*рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі Інга Абрамова проти Білорусі від 25 липня 2011 року*)

**Уварова, Олена Олександрівна.**

У18 Права жінок та гендерна рівність : навчальний посібник /  
О. О. Уварова. – Київ, 2018. – 204 с.

ISBN 978-966-1681-33-9

Гендерна рівність є однією з умов забезпечення справедливого суспільного розвитку. Правнича спільнота відіграє важливу роль в усуненні конкретних проявів несправедливості, які можуть бути викликані соціально-економічними, політичними, культурними чи іншими факторами. Вона може забезпечити компроміс у забезпеченні реалізації відповідних соціальних змін. Навіть найбільш прогресивне законодавство не здатне гарантувати такі зміни в суспільстві, якщо його правнича спільнота не демонструє розуміння цінності гендерної рівності й не є обізнаною з проблемами з її забезпечення та їх можливими наслідками. Саме з юристів і юристок починається створення захищеного правом простору, в якому можуть знаходити вираз ідеї й різноманітні інтереси різних соціальних груп. Вони можуть виступати потужним засобом соціальних змін, коли їх діяльність спрямована на подолання дискримінації й забезпечення гендерної рівності.

Програма курсу спрямована на розробку і апробацію першого в Україні комплексного навчального курсу для студентів/ок правничих професій з питань гендерної рівності для формування у них відповідних знань і навичок, а також сприяння тому, щоб гендерна чутливість стала невід'ємною складовою їх світосприйняття.

Курс включає лекції, обговорення, практичні заняття, кейси для вирішення, приклади кращих практик і рекомендовані до перегляду фільми. Він побудований таким чином, щоб у доступній та інтерактивній формі охопити ключові питання гендерної рівності та проблеми дискримінації за ознакою статі.

**УДК 340.115:305**

*Навчальне видання*

УВАРОВА Олена Олександрівна

## **ПРАВА ЖІНОК ТА ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ**

Навчальний посібник

Випускаючий редактор:

ФОП Голембовська О. О.

Свідотцтво про державну реєстрацію  
фізичної особи-підприємця №058079 від 14.10.2002.  
03049, Київ, Повітрофлотський пр-кт, б. 3, к. 32.

В авторській редакції

Комп'ютерне верстання І. С. Кордюк

Підписано до друку 12.09.2018 р. Формат 60×84 1/16.

Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman Cyr.

Віддруковано на ризографі.

Ум. друк. арк. 11,86. Обл.-вид. арк. 10,15.

Зам. № 197 Наклад 200 пр. Ціна договірна.