

ЗАКОНОДАВСТВО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ПРО РІВНІСТЬ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ

Рівність між жінками та чоловіками у сфері зайнятості та соціальній сфері - це одна із основ законодавства та політики ЄС.

Починаючи з 1975 року було прийнято ряд директив Ради Європи з метою конкретизації та розвитку цього базового принципу

Перша Директива Ради Європи про рівність жінок та чоловіків (**Директива про рівну оплату, 75/117/ЄЕС від 10 лютого 1975 року**) розвиває принцип рівної оплати праці. Вона проголошує, що рівна оплата праці повинна стати правилом не лише у випадку виконання однієї і тієї ж роботи, але і у випадку виконання рівноцінної роботи.

Директива Ради про реалізацію принципу рівності в питаннях працевлаштування, професійної освіти, просування по службі та умов праці (76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 року). Вона проголошує, що принцип рівності означає більше, ніж відсутність дискримінації у сфері працевлаштування. Будь-яка форма дискримінації за ознакою статі, пряма чи непряма, забороняється.

У вересні 2002 року до цієї Директиви було внесено зміни у зв'язку із прийняттям нової **Директиви 2002/73/ЄС від 23 вересня 2002 року**. Новим було підняття питання про сексуальні домагання на робочому місці. Цей документ розглядає це явище і називає його формою дискримінації за ознакою статі.

Директиви Ради про державні і професійні схеми соціального захисту (79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року та 86/378/ЄЕС від 24 липня 1986 року) запровадили принцип рівності у сферу соціального захисту.

11 грудня 1986 року було прийнято **Директиву 86/613/ЄЕС про застосування принципу рівності у сфері само зайнятості чоловіків та жінок, включаючи тих, які працюють у сільському господарстві, і захист вагітних жінок та матерів**, а 19 жовтня 1992 року **Директиву про законодавство Співдружності про відпустку у зв'язку із вагітністю і материнством (92/85/ЄЕС)**.

Директива Ради про Закон Співдружності про декретну відпустку (96/34/ЄЕС від червня 1996 року) встановила мінімальну тримісячну відпустку для працівників, мужчин чи жінок, у зв'язку із народженням чи всиновленням/удочерінням дитини.

Директива Ради про тягар доказування у випадках дискримінації за ознакою статі (97/80/ЄС від 15 грудня 1998 року). Загальний принцип, згідно із яким тягар доказування покладається на заявника (наприклад, на жінку, яка вважає, що її звільнили із мотиву вагітності), переважно викликає непереборні проблеми, пов'язані із доказуванням. Відповідні документи переважно знаходяться у роботодавця і непряму дискримінацію важко довести. Ця Директива змінює таку ситуацію і вимагає від держав-членів прийняти заходи, необхідні для забезпечення гарантій того, що якщо особа заявляє про заподіяння їй шкоди через порушення принципу рівності і надає суду (іншому компетентному органу) факти, які дозволяють допустити пряму чи непряму дискримінацію, обов'язок довести відсутність порушення принципу рівності покладається на сторону, яка захищається.

Законодавство України про захист прав жінок, покращення становища жінок та впровадження ґендерної рівності

- 1954 р. - Конвенція ООН „Про заборону торгівлі людьми та експлуатацію проституції третіми особами”
- 1956 р. - Конвенція № 45 Міжнародної організації праці "Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності”
- 1980 р. - Конвенція ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок”
- 1997 р. - Постанова КМУ "Про затвердження Національного плану дій на 1997-2000 роки щодо поліпшення становища жінок і підвищення їх ролі у суспільстві”
- 1999 р. - Постанови Верховної Ради України "Про Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок", "Про засади державної політики країни в галузі прав людини” та "Про концепцію державної сімейної політики”
- 1999р. - Конвенція Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками
- 2001 р. - Постанова КМУ "Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню ґендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки”
- 2001 р. - Указ Президента України "Про підвищення соціального статусу жінок в Україні”
- 2001 р. - Закон України "Про попередження насильства в сім'ї”
- 2002 р. - Указ Президента України "Питання Державного комітету України у справах сім'ї та молоді”
- 2002 р. - Постанова КМУ "Про затвердження Міжгалузевої комплексної програми "Здоров'я нації” на 2002-2011 роки”
- 2002 р. - Затверджена Міжгалузева програма „Сільська Жінка”
- 2002 р. - Постановою КМУ Утворена Міжвідомча координаційна рада з питань протидії торгівлі людьми
- 2002 р. - Постановою КМУ Затверджена Комплексна програма протидії торгівлі людьми на 2002 - 2005 роки
- 2004 р. - Конвенція ООН проти транснаціональної організованої злочинності 2000 року та Протоколи, що її доповнюють: „Протокол про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками та дітьми, і покарання за неї” та „Протокол проти незаконного ввозу мігрантів по суші, морю і повітря”
- 2004р. - Постанова Верховної Ради України про "Рекомендації парламентських слухань "Становище жінок в Україні: реалії та перспективи”
- 26.07.2005р. Указ Президента України "Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків”
- 08.09.2005р.- Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ № 1135/2005

Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

З метою підвищення ефективності державної політики та узгодженої співпраці органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків постановляю:

1. Міністрам, керівникам інших центральних та місцевих органів виконавчої влади покласти виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на одного із своїх заступників.

2. Установити, що посадові особи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, на яких покладається виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, організують у межах своїх повноважень роботу відповідних органів виконавчої влади стосовно:

забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей у відповідній сфері діяльності;

співробітництва з громадськими організаціями, зокрема громадськими жіночими організаціями, для узагальнення інформації щодо стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та визначення шляхів запобігання виникненню дискримінації за ознакою статі;

сприяння створенню рівних умов для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків, у тому числі шляхом розвитку соціальних послуг;

здійснення заходів, спрямованих на формування тендерної культури населення, провадження відповідної інформаційно-пропагандистської діяльності;

забезпечення додержання законодавства щодо рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;

розгляду та проведення аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

організації систематичного навчання посадових осіб центральних та місцевих органів виконавчої влади із зазначених питань;

впровадження гендерних підходів до організації роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади з урахуванням досвіду інших держав.

3. Міністрам, керівникам інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щороку організувати розроблення та проведення заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

4. Установити, що посадові особи центральних та місцевих органів виконавчої влади несуть відповідно до законодавства персональну відповідальність за невиконання покладених на них обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

5. Координацію заходів, здійснюваних центральними і місцевими органами виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації, покласти на Міністерство України у справах молоді та спорту.

Президент України Віктор ЮЩЕНКО,

26 липня 2005 року

МІЖНАРОДНІ НОРМИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (витяг)

(ратифікована Україною 12.03.1981 р.)

Стаття 1. Для цілей цієї Конвенції поняття "**дискримінація щодо жінок**" означає будь-яку відмінність, виключення чи обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.

Конвенція N 111 про дискримінацію у сфері праці і занять (витяг)

(ратифікована Україною 04.08.1961 р.)

Стаття 1.1. Для цілей цієї Конвенції поняття "**дискримінація**" включає:

а) будь-які відмінності, недопущення чи надання переваги за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження, що приводить до приниження чи порушення рівності можливостей чи ставлення у сфері праці та занять

Конвенція про захист прав і основних свобод людини (витяг)

(ратифікована Україною 17.07.1997р.)

Стаття 14. Заборона дискримінації

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

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (витяг)

(ратифікована Україною 12.11.1973р.)

Стаття 3. Країни, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків та жінок право користування всіма економічними, соціальними та культурними правами, котрі передбачені у цьому Пакті.

Єі) Соупсії пігесіше 97\80\ЕС Про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок стосовно доступу до зайнятості, професійного навчання та кар'єри, і умов праці, (витяг)

Стаття 2. 1. Принцип рівного ставлення означає, що не повинно бути жодної дискримінації за статтю, прямої чи непрямої, зокрема стосовно шлюбного чи сімейного статусу.

2. для цієї Директиви застосовуються наступні визначення:

- пряма дискримінація: коли ставлення до однієї особи є менш прихильним вигідним ніж до іншої у такій же ситуації, на ґрунті статі;

- непряма дискримінація: коли явно нейтральне положення, критерії чи практика ставить осіб однієї статі у невідгідне становище порівняно з особами іншої статі, крім випадків коли це положення, критерії чи практики є об'єктивно обґрунтованими законною метою;

- переслідування \домагання (пагаззтепі) : коли небажана поведінка яка стосується статі особи виникає з ціллю вплинути чи принизити гідність особи, або створення загрозливого, ворожого, принизливого, образливого середовища;

. сексуальні домагання: коли будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуальної природи виникає з ціллю принизити гідність особи, зокрема коли створюється загрозливе, вороже, принизливе, образливе середовище;

3. Переслідування\домагання та сексуальні домагання в рамках цієї Директиви мають вважатися дискримінацією за статтю і на цій основі бути заборонені.

5. Країни члени мають заохочувати відповідно до національного законодавства, колективні договори чи практики, працедавців чи осіб відповідальних за доступ до професійної освіти, вживати заходів для попередження всіх форм дискримінації по статі, зокрема переслідування\домагання та сексуальні домагання на робочому місці.

ВИЗНАЧЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ В УКРАЇНСЬКИХ ЗАКОНОПРОЕКТАХ ТА ЗАКОНАХ

Проект Трудового Кодексу (витяг)

Стаття 3. Основні засади правового регулювання трудових відносин

1) Правове регулювання трудових відносин здійснюється на засадах:

4) заборони дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду про визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;

8) рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці;

Стаття 4. Недопущення дискримінації у сфері праці

1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" (витяг)

Стаття 2. Визначення термінів

У цьому Законі терміни вживаються у такому значенні:

рівні права жінок і чоловіків - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;

рівні можливості жінок і чоловіків - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

дискримінація за ознакою статі - 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;

позитивні дії - спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України;

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;

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;

Стаття 6. Заборона дискримінації за ознакою статі

Дискримінація за ознакою статі забороняється.

Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;

обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;

різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;

особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;

позитивні дії.

Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець зобов'язаний: створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;

забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;

здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;

вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;

вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

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.

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

ОЗНАКИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ ТА ФОРМИ, ЯКИХ ВОНА МОЖЕ НАБУВАТИ

- Вищі від середнього рівні безробіття серед жінок.
- Недостатнє представництво жінок в окремих (перспективних) сферах діяльності.
- Надмірне представництво жінок у сферах господарської діяльності, які мають другорядне значення, низький престиж, мало винагороджуються, неналежно регулюються або належать до неформальної сфери.
- Жінок надто багато на робочих місцях або сферах з незадовільними умовами праці.
- Жінки отримують меншу винагороду за працю, ніж чоловіки, які виконують таку ж (або рівноцінну) роботу.
- Жінок чимало на "учнівській" роботі чи посадах нижчого рівня, та відповідно зовсім небагато на посадах вищого рівня і керівної ланки (тобто їх не підвищують).
- Звільнення жінок з роботи не пов'язане з показниками їхньої праці.
- Коли економічні умови вимагають звільнити робочу силу, першими звільняють жінок, незважаючи на їх трудовий стаж.
- Жінки при звільненні отримують меншу компенсацію, ніж чоловіки.
- Оголошення про вільні робочі місця здійснюється у спосіб, що виключає жінок; *наприклад*: оголошення, які надають перевагу одній із статей, або ж вміщують різні вимоги до жінок і чоловіків.
- Особи, що здійснюють оцінку кандидатів на посади, перебувають під впливом негативних уявлень і стереотипів щодо жінок; *наприклад*: неприхильне уявлення про працездатність або ставлення до праці жінок; негативні стереотипи щодо інтелектуального рівня жінок.
- Неналежне регулювання з боку державних органів (на національному чи місцевому рівні) умов праці на тих роботах чи галузях, де працює чимало жінок.
- Профспілки та інші об'єднання найманих працівників не дуже активні в тих секторах ринку праці, в яких високу частку становлять жінки.
- Неадекватне представництво жінок в профспілках та інших об'єднаннях найманих працівників.*

**За матеріалами "Витримки з Постанов до "Огляду становища щодо ліквідації дискримінації", підготовленого в рамках Пакту стабільності для Південно-Східної Європи Генеральним директором прав людини та Секретаріатом Рамкової конвенції про захист національних меншин Ради Європи.*

ГЛОСАРІЙ

Гендер - В англійській мові для означення статі людини використовується два слова: *sex* та *gender*. Перше з цих слів означає стать людини як сексуально-біологічну характеристику. Друге - стать як систему статево-рольових стосунків. В українській мові, по аналогії ми використовуємо слова "стать" та „гендер". Якщо стать стосується фізичних, тілесних відмінностей між чоловіком та жінкою, то поняття „гендер" торкається їх психологічних, соціальних і культурних особливостей.

Термін „**стать**" описує біологічні відмінності між людьми, які визначаються генетичними відмінностями будови клітин, анатомо-фізіологічними характеристиками і дітородними функціями. Термін „гендер" вказує на соціальний статус і соціально-психологічні характеристики особистості, які пов'язані зі статтю і сексуальністю, але виникає у взаємодії із іншими людьми. Термін „гендер" - це соціальна стать, соціальний конструкт статі, який надбудовується суспільством над фізіологічною реальністю. За знаменитим висловом В'єрджинії Сепіро, гендер - це „усвідомлене значення статі".

Гендерна соціалізація - процес засвоєння людиною соціальної ролі, визначеної для нього суспільством від народження, в залежності від того, чоловіком чи жінкою вона народилась.

Гендерні ролі 1) зразки поведінки жінок і чоловіків, які ґрунтуються на традиційних очікуваннях, пов'язаних з їх статтю; 2) сукупність загальноприйнятих, з точки зору культури, норм і правил поведінки, які закріплюються за людьми в конкретній ситуації. Гендерні ролі відрізняються в суспільствах з різною культурою і змінюються з часом.

Гендерні стереотипи - набір загальноприйнятих норм і суджень, які стосуються існуючого становища чоловіків і жінок, норм їхньої поведінки, мотивів і потреб. Гендерні стереотипи закріплюють існуючі гендерні розбіжності і стають перепорою до змін стану справ в сфері тендерних відносин.

Професійна сегрегація - це концентрація жінок і чоловіків у різних видах і на різних рівнях діяльності і зайнятості. Жінки обмежуються вузькою сферою занять (горизонтальна сегрегація), ніж чоловіки, і нижчим рівнем роботи (вертикальна сегрегація).

Розподіл праці. Життя, головним чином, організоване навколо невидимої "соціальної домовленості". Два її компоненти - гендерна домовленість і домовленість про працю - визначають сучасний розподіл ролей у сім'ї та на ринку праці. У рамках "гендерної домовленості" жінки беруть на себе зобов'язання по догляду за сім'єю і виконанню домашньої роботи, в той час коли чоловіки беруть на себе відповідальність за економічний або матеріальний добробут сім'ї. "Домовленість про працю" посилює розподіл праці шляхом визначення єдиного годувальника зі статусом зайнятого довгий час, повний робочий день і безперервно. Соціальна домовленість суперечить новому способу життя жінок і чоловіків. Розподіл праці за статтю стосується передусім сегрегації оплачуваної і неоплачуваної праці у приватному і суспільному житті. Такий розподіл відображає традиційний розподіл ролей чоловіків і жінок у суспільстві, внаслідок чого праця жінок стає невидимою і недооціненою у національних рахунках, а також недостатньо представленою на ринку праці.