

Коментар до Закону України
«Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Авторський колектив:

Е.Ламах – Статті 6, 12, 16

К.Левченко – Статті 4, 5, 9, 15, 22, 23, 24

Т.Макійчук – Статті 17, 18, 19, 20, 21

О.Суслова – Статті 1, 2, 3, 6, 14, 21-1, Відповідність статей Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

А.Чигрин – Статті 7, 8

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією (254к/96-ВР) і законами України.

Розділ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в 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;

Законом введені основні терміни. Вони не суперечать тим, що визначені міжнародними документами та практикою використання в аналізі ґендерної політики. Проте вже сьогодні є необхідність введення тих понять, що відсутні, але потрібні, водночас не переобтяжуючи цю статтю занадто великою кількістю нових термінів, бо кожне поняття введене в закон, має вживатися також і в тексті.

Одним з таких визначень, яких бракує українському законодавству, це «ґендерне насильство» або «ґендерно обумовлене насильство» (gender based violence).

Доцільно це визначення ввести після визначення дискримінації, бо поняття ґендерного насильства невід'ємне від поняття ґендерної дискримінації. Ґендерне насильство розглядається як один з крайніх проявів ґендерної дискримінації. А ґендерна дискримінація зазвичай є причиною, проявом і наслідком насильства. В деяких ситуаціях ці поняття можна застосовувати як тотожні. Проте введення цього поняття в законодавство в цілому і в Закон зокрема визначається практичними потребами і може посилити весь національний механізм.

Комплексне визначення ґендерного насильства з включенням до нього всіх складових, передбачених міжнародними документами, дасть можливість узгоджено і скоординовано, а тобто більш ефективно організовувати протистояння цьому феномену в цілому.

Таке визначення дасть можливість також уникнути дублювань в законодавстві та механізмі його реалізації, а також упущень окремих елементів ґендерного насильства.

Чітке визначення ґендерного насильства дає можливість своєчасно і адекватно реагувати на його випадки.

Введення поняття в базовий закон, який стосується формування ґендерної політики в Україні, а не в спеціальний, надасть можливість уникнути подальшої маргіналізації

та відокремлення проблеми ґендерного насильства від загальних питань ґендерної політики.

Декларація ООН (20 грудня 1993 року) щодо викорінення насильства проти жінок надає засади визначення ґендерного насильства. Згідно Статті 1 Декларації насильство проти жінок розуміється як:

«Будь-який акт насильства, здійснений за ознакою статі, який завдає або може завдати фізичної, сексуальної чи психологічної шкоди або страждання жінкам, а також загрози здійснення таких актів, примус чи свавільне позбавлення волі як в громадському, так і в приватному житті».

Стаття 2 Декларації визначає, що міжнародна спільнота визнає загальний характер форм насильства проти жінок. Визначення містить (але не обмежується): фізичне, сексуальне і психологічне насильство, яке має місце як в сім'ї, так і в суспільстві включно з побиттям, сексуальним насильством проти дівчаток, насильство, пов'язане з посагом, зґвалтування в шлюбі; пошкодження жіночих статевих органів та інші традиційні практики, що завдають шкоди жінкам; позашлюбне насильство; насильство, пов'язане з експлуатацією, сексуальні домагання і залякування на роботі і в освітніх установах; примусові вагітність, аборти і стерилізація; торгівля жінками і примусова проституція; насильство з боку чи за потурання держави.

У програмах розвитку, зокрема Фонду народонаселення ООН використовується наступне визначення, яке може бути застосоване в українських умовах:

"ґендерне насильство – це насильство, яке стосується чоловіків і жінок і жертвами якого переважно є жінки. Воно виникає як наслідок нерівних владних стосунків між жінками і чоловіками. Це насильство, яке спрямоване проти жінки, тому що вона жінка, чи непропорційно впливає на жінок. Воно стосується (але не вичерпується) фізичної, сексуальної і психологічної шкоди включно із залякуванням, стражданнями, примусом та чи позбавленням свободи в сім'ї чи в суспільстві взагалі. Це також стосується насильства, яке чинить чи не зупиняє держава».

(ФН ООН, ґендерна тематична група, 1998)

Це визначення чітко встановлює соціальні виміри і глибинні причини насильства проти жінок і дівчат. Без такого розуміння проблеми не може бути сфокусованої і відповідальної політики і зусиль з подолання насильства.

З метою комплексного підходу до проблеми ґендерного насильства пропонується використовувати визначення Статті 2 Декларації ООН щодо викорінення насильства проти жінок. Визначення містить (але не обмежується): фізичне, сексуальне і психологічне насильство, яке має місце як в сім'ї, так і в суспільстві включно з побиттям, сексуальним насильством проти дівчаток, насильство, пов'язане з посагом, зґвалтування в шлюбі; пошкодження жіночих статевих органів та інші традиційні практики, що завдають шкоди жінкам; позашлюбне насильство; насильство, пов'язане з експлуатацією, сексуальні домагання і залякування на роботі і в освітніх установах; примусові вагітність, аборти і стерилізація; торгівля жінками і примусова проституція; насильство з боку чи за потурання держави.

позитивні дії - спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією (254к/96-ВР) і законами України;

Застосування позитивних дій викликає суперечливу реакцію, тому важливо, щоби практика містила і складалася з усіх компонентів визначення – спеціальних заходів, які є тимчасовими та усувають дисбаланс в конкретних сферах суспільного життя.

Закон покладає застосування позитивних дій на інституції:

- органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому

- представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії (ст.7);
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення (ст.11);
 - органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції здійснюють позитивні дії (ст.12);
 - роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників (ст.17).

Чітке і коректне розуміння термінології важливе для реального і ефективного впровадження позитивних дій.

Сім статей Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та п.1 Статті 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок згадують про необхідність застосування тимчасових спеціальних заходів щодо усунення дисбалансу між становищем жінок і чоловіків, проте реально ці статті Закону не діють, не зважаючи на те, що Закон чинний вже понад три роки. Фахівці, які працюють на місцях, часто або зовсім не знають (а тому і не можуть застосовувати) про зміст поняття позитивних дій, або мають дуже загальне розуміння, яке також мало допомагає їм в практичному впровадженні цих положень Закону.

До українського законодавства термін потрапив з Конвенції, тому і його розгляд має відбуватися відповідно до її положень, формального і глибинного змісту. Сфера застосування і значення пункту 1 статті 4 необхідно визначати в розрізі загальної мети Конвенції, яка спрямована на ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок з метою забезпечення юридичної і фактичної рівності між жінками і чоловіками в рамках реалізації ними своїх прав людини і основних свобод. Конвенція виходить за межі концепції дискримінації, яка існує в багатьох національних і міжнародних правових стандартах. Хоча такі стандарти забороняють дискримінацію за ознакою статі і захищають і жінок, і чоловіків від поводження, базованого на нерівних, невинуватих і несправедливих відмінностях, Конвенція приділяє основну увагу дискримінації щодо жінок. Тому підкреслюється, що жінки в минулому і зараз були дискриміновані в різних формах саме тому, що вони – жінки. Тобто спеціальні тимчасові заходи спрямовані на подолання дискримінації в минулому та створення рівних стартових умов для обох груп.

Статті 1-5 і 24 вказують на три зобов'язання, які повинні здійснюватися комплексно і виходити за межі формального правового аспекту.

Перше зобов'язання – забезпечення відсутності прямої чи непрямой дискримінації щодо жінок в законодавстві і забезпеченні захисту жінок від дискримінації з боку державної влади, судових органів, організацій, підприємств і осіб будь-якої форми власності за допомогою санкцій та інших засобів.

Друге зобов'язання – в покращенні фактичного становища жінок шляхом здійснення конкретних і ефективних стратегій і програм.

Третє зобов'язання держав-членів стосується рішення проблем, пов'язаних з відносинами між чоловіками і жінками, а також ґендерними стереотипами, які негативно впливають на жінок не лише через дії окремих осіб, а і внаслідок

застосування законодавства і окремих дій з боку організацій незалежно від форм власності.

Відповідно до положень Конвенції, жінкам необхідно забезпечити рівні стартові можливості і розширити їхні права шляхом створення сприятливих умов для досягнення рівних результатів. Для цього недостатньо гарантувати жінкам таке ж ставлення, що і чоловікам, бо слід брати до уваги біологічні, соціальні, культурні відмінності між жінками і чоловіками. Деколи для усунення наслідків існування таких відмінностей слід забезпечити неідентичне поводження з жінками і чоловіками.

Щодо вибору назви, то сьогодні використовуються різні терміни, при чому, не завжди коректно. «Спеціальні заходи» в їх коректному, компенсаційному і заохочувальному сенсі часом дорівнюють до таких термінів, як «встановлення квот», «позитивні дії», «позитивні заходи», «зворотна дискримінація» і «позитивна дискримінація».

Так, термін **«встановлення квот»** використовується у США і в ряді документів ООН, в той час, як термін **«позитивні дії»** зараз широко використовується в Європі, а також в багатьох документах ООН. Цей же термін використовується тепер і в законодавстві України (Ст.1 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»). Разом з тим, термін «позитивні дії» в міжнародних нормах прав людини використовується ще в одному значенні – **«позитивних державних дій»** або як їх ще називають – **«позитивних зобов'язань»**.

Тому термін «позитивні дії» виглядає двозначним, бо його значення не обмежується тимчасовими спеціальними засобами п.1 Ст.4 Конвенції. Терміни **«зворотна дискримінація»** і **«позитивна дискримінація»** критикуються як недоречні.

Рекомендація № 25 Комітету з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, яка стосується тлумачення п.1 Ст.4 Конвенції, використовує термін **«тимчасові спеціальні заходи»**.

Важливо розмежовувати тимчасові спеціальні заходи згідно п.1 Ст.4 Конвенції з метою прагнення забезпечення фактичної і суттєвої рівності жінок та інші загальні соціальні стратегії, які застосовуються з метою покращення становища жінок і дівчат.

Не всі заходи, які можуть позитивно позначитися на жінках, слід відносити до спеціальних тимчасових заходів. Дії, спрямовані на створення загальних умов, що гарантують громадянські, політичні, економічні, соціальні та культурні права жінок і дівчат і передбачають забезпечення їх життя за відсутності дискримінації, не слід називати тимчасовими спеціальними заходами.

Важливо зважати на кожен складову терміну. Першим слідує термін **«тимчасові»**. Заходи мають носити тимчасовий характер, а тривалість здійснення того чи іншого заходу має визначатися його функціональним результатом, а не встановленим попередньо часовим проміжком. Ці заходи слід припинити, коли бажані результати досягнуті, і їх вдається підтримувати протягом певного часу.

Термін **«спеціальні»** теж слід пояснити. Його використання часом представляє жінок та інші групи, до яких застосовують подібні заходи, як слабкі і такі, що потребують «спеціальних» заходів для забезпечення їхньої конкуренції та участі на рівних в різних сферах життя суспільства. Проте реальне значення терміну «спеціальні» в тому, що ці заходи розраховані на досягнення конкретної мети.

Термін **«заходи»** охоплює широке коло законодавчих, виконавчих, адміністративних та інших директивних документів, стратегій і практичних заходів. Це можуть бути інформаційні програми, нові або перерозподілені ресурси, режим привілеїв, цільовий прийом на роботу і підвищення на посадах, системи квот тощо. Вибір залежить від конкретних умов та мети, на досягнення якої спрямовані тимчасові спеціальні заходи.

Позитивні дії це водночас і інструментарій, і концепція. Проте ця концепція часто тлумачиться невірно, а як практичний інструментарій використовується недостатньо.

Очевидно, що багато людей включно з тими, хто приймають рішення, вірять, що позитивні дії прагнуть просувати «позитивну дискримінацію», тобто підтримувати одних за рахунок інших. Але це не так, бо справжня мета позитивних дій – це рівна повага гідності.

Позитивні дії – це термін, який використовується для описання юридичної практики в національному законодавстві, метою якої є створення рівних можливостей для груп, які в минулому були виключені з окремих сфер суспільного життя або ставлення до них було несправедливим. Це стосується, насамперед, освіти і праці.

Запровадження позитивних дій покладаються на державу.

Розглядають, так звані, м'які та жорсткі заходи позитивних дій.

М'якими називають заходи позитивних дій, які не стримують привілейовані групи, а спрямовують зусилля на забезпечення рівності груп, що знаходяться у невідгладному становищі. В освіті це може стосуватися спеціальних підготовчих програм для дівчат для отримання ними знань і навичок в нетрадиційній сфері жіночої зайнятості.

Жорсткі форми позитивних дій впливають більш безпосередньо на групи привілейовані. Так, працедавець може прийняти рішення про те, що та чи інша вакансія буде відкрита тільки для жінок.

Позитивна дискримінація може розглядатися як найжорсткіша форма позитивних дій. Вона передбачає преференції і, як правило, встановлює практики переваг для однієї групи чи особи, які мають певні визначені особливості, порівняно з іншою групою чи особою, які таких особливостей не мають. Це може стосуватися оголошення вакансії для тих, хто відносяться до групи, недостатньо представлені в цій організації. Водночас, Ст.24 Конституції України стверджує, що не може бути привілеїв за різними ознаками, зокрема статі. Тобто в умовах законодавства України ми не можемо здійснювати позитивну дискримінацію, а лише позитивні дії.

Є ще одне визначення, що часто використовується в міжнародних документах. Це **«стверджувальні дії»** (affirmative action). Відмінність між ними в тому, що позитивні дії дозволяють забезпечувати рівність можливостей, в той час, як стверджувальні дії забезпечують рівність результатів. Якщо говорити про приклади стверджувальних дій, то в працевлаштуванні це може стосуватися швидше цільового прийому на роботу, ніж просто навчання та просування в кар'єрі.

У міжнародних документах, спрямованих проти дискримінації, зустрічаються також **«позитивні обов'язки»**, про які ми вже згадували раніше. Таке поняття частіше має відношення до накладання певних обов'язків, в основному на державні органи влади, активно просувати рівність. Ці органи зобов'язані просувати рівність можливостей для окремих груп. Концепція рівності можливостей іде далі, ніж концепція не-дискримінації, а відповідно обов'язки змінюються від негативних до позитивних. За

наявності позитивних обов'язків, відповідні органи мають робити більше, ніж просто забезпечувати відсутність дискримінації. Так, Фінляндія вимагає від державних структур здійснювати оцінку наявної нерівності і приймати на себе відповідні зобов'язання для її усунення.

Спеціальні заходи з охорони материнства не є ані тимчасовими, ані такими, що мають ліквідувати дисбаланс між правами і можливостями жінок і чоловіків. Це заходи постійного характеру, застосування яких обумовлене наявністю біологічних відмінностей між жінками і чоловіками. Вони спрямовані на надання жінкам додаткових гарантій при реалізації рівних із чоловіками прав, а також на захист майбутнього життя і здоров'я ненародженої людини.

Важливо, щоби позитивні дії не вступали в конфлікт з формальними принципами рівного ставлення і не-дискримінації.

Слід відзначити, що доповіді країн-учасниць про реалізацію Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок мають містити інформацію про прийняття чи неприйняття тимчасових спеціальних заходів. При цьому в звіті слід дотримуватися формулювання «тимчасові спеціальні заходи», щоби уникнути непорозумінь. Тому, використовуючи цей термін, необхідно пам'ятати, що в українському законодавстві застосовується термін позитивні дії, значення якого відповідає п.1 Ст.4 Конвенції і і означає саме спеціальні тимчасові заходи.

Не зважаючи на те, що позитивні дії є частиною багатьох міжнародних документів з прав людини і частиною українського законодавства, думка щодо їхнього застосування не є однозначною і однорідною. Зустрічаються як аргументи за, так і проти їх застосування. Слід зважати на існування і одних, і інших.

ЗА

- Демократична держава повинна відображати і представляти в усіх сферах життя і на всіх його щаблях жінок, які складають більше половини населення країни.
- Позитивні дії – це тимчасові заходи, які мають відкоригувати дисбаланс, а тому вони не триватимуть постійно.
- Дослідження показують, що присутність жінок в уряді та в інших структурах сприяє тому, що на порядок денний частіше ставляться питання, які стосуються сімей, дітей і самих жінок.
- Повна участь жінок в політичному житті веде до кращого економічного розвитку і кращого врядування.

ПРОТИ

- «Одна людина – один голос» - це основа демократії, і це не варто порушувати.
- Якщо чоловіки відповідно обізнані і виховані, то вони теж представлятимуть жіночі інтереси у владі.
- Позитивні дії не будуть мотивувати жінок до участі у владі та їхньому саморозвитку.
- Люди не хочуть голосувати за жінок, і це стосується насамперед самих жінок.
- Квоти – це символ, а не реальний інструментарій, бо жінок слід обирати за їхні заслуги, а не тому, що вони жінки.

Запобігти поширенню аргументів проти можуть реальні заходи. Далі наводяться приклади заходів, що можуть бути включені в план позитивних дій:

- Замість друку оголошень про вакансії, які віддають перевагу одній статі, включення до оголошень положень про відсутність будь-якої дискримінації і заохочення прийому на роботу представниць і представників груп, які менше представлені в цій компанії, установі тощо.
- Розміщення оголошень про набір на навчання чи роботу в місцях і через канали, якими частіше користуються групи, які менше представлені в цій сфері навчання чи роботи.
- Введення правила, згідно якого керівні органи компанії, якщо вони складаються з більше, ніж 5 осіб, повинні мати представництво обох статей.
- Проведення профорієнтаційного навчання спеціально для груп, які менше представлені в цій професійній сфері.
- Організація спеціальних профорієнтаційних заходів (дні кар'єри, дні «відкритих дверей» тощо) спеціально для груп, представництво яких в цій сфері значно менше. Так, у США багато років існує кампанія «Приведи свою доньку на роботу», коли заходи щодо майбутніх фахів проводяться спеціально для дівчат, що допомагає залучати їх в сфери, в яких їх дуже мало або зовсім нема.
- Плани доведення через 3, 5, 7 років співвідношення працівників за статтю до співвідношення, яке існує в цій місцевості за демографічними показниками.
- Створення умов для проживання під час навчання представників чи представниць груп, які менше представлені в цій сфері.
- Створення умов в системі шкільної освіти для отримання різних знань і навичок і дівчатами, і хлопцями. Так, мають бути ліквідовані практики, коли на уроках праці дівчата займаються хатніми справами (приготування їжі, шиття тощо), а хлопці отримують навички, які сприяють їхньому подальшому визначенню професії і підвищують конкурентоспроможність (комп'ютерні знання, слюсарна справа, теслярство тощо).

Запорукою ефективності і дієвості плану позитивних дій має бути також чіткий план, який передбачатиме відповідальність, реальні терміни та постійний моніторинг процесу.

І головне, обов'язкове застосування позитивних дій вимагає однозначного їх розуміння. На жаль, закон не розкриває повною мірою це поняття.

Здійснення тих чи інших заходів в сенсі позитивних дій, без *наявного чіткого їх тлумачення* не виключатиме вчинення актів дискримінації чи інших дій, що суперечитимуть закону.

З огляду на це, **термін позитивні дії має бути максимально деталізований. Практика застосування позитивних дій в діяльності органів влади має бути узагальнена і поширена у вигляді позитивного досвіду.** Тоді можна буде очікувати відповідних дій з боку підприємств, установ, організацій, тощо. На даному етапі інформації про практику застосування позитивних дій немає, з чого можна зробити висновок, що зазначене положення закону не реалізується.

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;

ґендерна 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;

Важливо мати спільне розуміння такого базового визначення, як ґендерна рівність. Це можливо зробити, спираючись на керівні принципи Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок¹.

Структура Конвенції спирається на три основних принципи:

Принцип «дійсної рівності»

Конвенція популяризує модель «дійсної рівності» (англ. substantive equality), що складається з:

- Рівності можливостей
- Рівності в доступі до можливостей
- Рівноцінності результатів

По-перше, Конвенція підкреслює важливість «рівності можливостей» у контексті рівного доступу жінок до всіх ресурсів країни. Ця рівність повинна бути гарантована законодавством і політикою держави, а також підтримуватися відповідними механізмами й інститутами. По-друге, навіть якщо рівний захист і повага прав жінок гарантовані на рівні політики й законодавства, держава зобов'язана забезпечити відсутність перешкод на шляху до реалізації жінками своїх прав. Таким чином, «рівність у доступі до можливостей» є ще одним важливим елементом поняття «рівність». По-третє, Конвенція йде значно далі, підкреслюючи, що заходи, вжиті державою для охорони прав чоловіків і жінок, повинні забезпечити «рівноцінність результатів». Індикатором того, наскільки ефективно держава-учасниця виконує норми Конвенції, є не просто дії влади, але такі дії, що приводять до реальної зміни становища жінок.

¹ Докладніше на тему керівних принципів Конвенції див. інформацію на сайті <http://www.iwraw-ap.org/convention/principles.htm>.

Оснoву структури Конвенції складає корективний, або дійсний підхід до поняття рівності. Відповідно до Конвенції, рівний перерозподіл благ між чоловіками і жінками з метою поліпшення захисту прав жінок має привести до трансформації нерівних відносин між жінками й чоловіками. У зв'язку з цим держава зобов'язана створити такі умови для досягнення жінками рівності, за яких перестануть існувати всі перешкоди, засновані тільки на факті приналежності до жіночої статі. Отже, Конвенція визнає, що для досягнення «рівноцінності результатів» жінки й чоловіки можуть мати потребу в різному підході. Більш того, оскільки рівність повинна бути гарантована *всім* жінкам, нерівне положення різних груп жінок залежно від їхньої расової, етнічної, кастової, національної, релігійної приналежності і т.п. показує існування ще одного аспекту рівності, що Конвенція бере до уваги.

Принцип недискримінації

Конвенція містить дуже широке поняття дискримінації, визнаючи, що існують випадки неочевидної або опосередкованої дискримінації. Наприклад, можуть бути дискримінаційні ситуації, коли до жінок, що знаходяться у свідомо нерівному положенні, застосовується нейтральний принцип рівності доступу до можливостей. Відповідно до духу Конвенції, заходи для ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок повинні забезпечити дійсну рівність чоловіків і жінок.

Стаття 1 Конвенції:

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

Якщо розкласти на окремі елементи визначення дискримінації, надане в статті 1 Конвенції, то можна виділити наступні поняття:

- *Будь-яке розрізнення (наприклад, правило, відповідно до якого жінки повинні одержати більш високі бали, ніж чоловіки, при вступі на технічні спеціальності).*
- *Будь-яке виключення (наприклад, інструкція, що забороняє жінкам вступати в університети на певні спеціальності).*
- *Будь-яке обмеження (наприклад, політика, що значно обмежує кількість місць для вступу для жінок в порівнянні з чоловіками).*
- *На законодавчому рівні (дискримінація de jure) або на практиці (дискримінація de facto).*
- *За ознакою статі і на основі ґендерних стереотипів, що часто збігаються з дискримінацією за ознакою расової, етнічної, вікової, релігійної, класової приналежності та ін..*
- *Поняття, яке спрямовано на ослаблення або зводить нанівець визнання, використання або здійснення жінками своїх прав.* Зазначені дії можуть бути як навмисними, так і ненавмисними. Важливий сам факт існування дискримінації, а не наявність або відсутність наміру в її здійсненні. Однак необхідно довести, що були перешкоди при спробі здійснення права або відмова в його здійсненні, і показати, що саме варто змінити, щоби жінки могли без перешкод користуватися правами, гарантованими Конвенцією.

Зі статті 1 можна також зробити такі важливі висновки:

- Відповідно до Конвенції, усі жінки повинні бути захищені від дискримінації: немає розходження між індивідумом або групою осіб. Також жінки не можуть бути дискриміновані за іншими ознаками (наприклад, сімейний стан, раса, каста, вік, релігія, національність, стан здоров'я, економічний статус).
- Конвенція вимагає забезпечення прав людини на основі рівності між чоловіками й жінками. Як було сказано вище, стандарти рівності, що містяться в Конвенції, складають принцип дійсної рівності.
- Конвенція націлена на реалізацію прав людини й основних свобод у всіх сферах життєдіяльності. Вона не відокремлює цивільних і політичних прав жінок від їх економічних, соціальних і культурних прав.

Принцип зобов'язань держави

Ратифікувавши Конвенцію, Україна автоматично прийняла на себе ряд юридичних зобов'язань з ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок і забезпечення рівності чоловіків і жінок на національному рівні. Тим самим держава зв'язана нормами і стандартами Конвенції і погодилася на контроль із боку Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок. Таким чином, підзвітність держави на міжнародному рівні сприяє її зусиллям на національному з ефективного впровадження жіночих людських прав, що містяться в Конвенції, за допомогою законодавчих і політичних заходів.

Аналіз статей 2-4 Конвенції дозволяє вивести принципи відповідальності держави:

а) Зобов'язання, що стосуються способів і результатів

При ратифікації Конвенції держава приймає на себе зобов'язання, що стосуються способів і результатів. У пунктах а-г статті 2 проілюстрований обов'язок держави вживати визначених заходів для забезпечення виконання норм Конвенції. Проте держава може не обмежуватися прийняттям тільки заходів, що перераховані в статті 2 Конвенції, а піти значно далі. **Фактично держава повинна проводити політику ліквідації дискримінації щодо жінок усіма відповідними способами і досягти рівноправності чоловіків і жінок. Влада зобов'язана уважно вивчити кожную ситуацію порушення прав, що часто зустрічається, і вжити ефективних заходів, прийнятих саме в даній ситуації. Мета – досягти результату, тобто реалізації жіночої рівноправності на практиці. У цьому і є зобов'язання щодо результатів.**

Цей подвійний обов'язок є гарантією як самих прав, так і їх реалізації. Він гарантує, що в результаті дій держави жінкам буде надана не проста рівність можливостей і ресурсів або одна тільки рівність доступу до можливостей, а рівність *de jure* і *de facto*.

б) Зобов'язання з поваги, захисту й виконання прав жінок

Стаття 2 накладає на держави-учасниці обов'язок забезпечити здійснення політики недискримінації шляхом включення принципу рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство. Стаття 24 Конституції України містить зазначений принцип, що вимагає слідувати йому на всіх рівнях.

- **Обов'язок поваги** прав вимагає від держави утримуватися від втручання в здійснення прав, що гарантуються Конвенцією (стаття 2, пункт d)). Це означає, що держави-учасниці не повинні робити дій, що порушують права жінок. Держава, а також будь-які державні органи й установи, зобов'язані поважати права жінок і утримуватися від здійснення яких-небудь дискримінаційних актів або дій відносно жінок. Держава повинна скасувати всі положення свого

законодавства, постанов, звичаїв і практик, що є дискримінацією щодо жінок (стаття 2, пункти f) і g)), а державні органи й установи - утриматися від здійснення яких-небудь дискримінаційних актів або дій.

- **Обов'язок із захисту** прав вимагає від держави запобігати порушенням Конвенції з боку третіх осіб. У зв'язку з цим влада відповідає за врегулювання діяльності недержавних суб'єктів так, щоб вона відповідала принципам Конвенції. Для досягнення цієї мети права жінок повинні бути захищені за допомогою ефективних антидискримінаційних законів і практик (наприклад, закони, спрямовані проти дискримінації за ознакою статі), а також за допомогою санкцій за дискримінаційні дії й ефективні механізми оскарження (стаття 2, пункти b), c) e)).
- **Обов'язок з виконання** прав вимагає від держави забезпечити всебічну реалізацію прав жінок. З цією метою влада повинна усіма відповідними способами проводити політику ліквідації дискримінації щодо жінок, у тому числі включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у своє національне законодавство і забезпечити практичне здійснення цього принципу (стаття 2, пункт, a)). Вони зобов'язані також вжити активних заходів для забезпечення всебічного розвитку і прогресу жінок (стаття 3) і встановлення фактичної рівності між чоловіками й жінками (стаття 4, пункт 1). Таким чином, Конвенція звертає увагу на необхідність систематичної зміни норм, які є передумовами нерівності жінок, для того, щоб уникнути порушення прав жінок у майбутньому.

Застосування на практиці керівних принципів дає можливість реалізовувати політику досягнення ґендерної рівності.

ґендерно-правова експертиза - аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 2. Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складається з Конституції України (254к/96-ВР), цього Закону та інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, то застосовуються правила міжнародного договору.

Це положення Закону регламентується Статтею 9 Конституції України, але на практиці дуже часто воно не працює не лише в плані забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

De jure цьому нема перешкод, але *de facto* випадків застосування міжнародних документів, ратифікованих Україною, практично нема. Допомогти зробити цей пункт більш практичним можуть знання щодо використання Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

Права людини, що гарантуються Конвенцією, носять всеосяжний характер, проте залишається значний розрив між зобов'язаннями згідно Конвенції і реальністю, в якій живуть жінки. Факультативний протокол, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1999 року, намагається скоротити цей розрив. Це окремий договір, який не містить нових матеріальних прав, але створює механізм захисту тих прав, які

передбачені Конвенцією. Україна ратифікувала Факультативний протокол 5 червня 2003 року.

Факультативний протокол є договором надзвичайної важливості, бо гарантує реалізацію прав жінок. Він допомагає краще зрозуміти Конвенцію в цілому, а тому може посилити ступінь імплементації Конвенції, розвинути судову практику у справах жінок шляхом кращого розуміння стандартів і створення прецедентів, які забезпечать покращення становища жінок у довгостроковій перспективі. Протокол також закликає держави виявити і змінити існуючі дискримінаційні закони і практику і повністю імплементувати положення Конвенції. Протокол також підвищує обізнаність суспільства про стандарти захисту прав людини, пов'язаних з проблемою дискримінації жінок.

Протокол містить дві процедури²:

- процедуру подання скарг, за допомогою якої Комітет може розглядати подання і вирішувати, чи були порушені права, викладені в Конвенції, визначаючи засоби захисту постраждалих;
- процедуру проведення розслідування, відповідно до якої Комітет може ініціювати розслідування ситуацій серйозного чи систематичного порушення прав, викладених в Конвенції.

Процедура подання скарг – це механізм, за допомогою якого окремі особи чи група осіб, які знаходяться під юрисдикцією держави-учасниці Протоколу, можуть привернути увагу Комітету до імовірного порушення прав жінок, гарантованих Конвенцією. Ратифікуючи Протокол, держава визнає компетенцію Комітету щодо розгляду письмових повідомлень про імовірні порушення прав, передбачених Конвенцією, і надання за підсумками розгляду коментарів і рекомендацій. Процедура подання скарг спрямована на конкретні порушення прав індивідумів, а не на загальне поліпшення становища жінок в країні.

Щоби Комітет визнав скаргу прийнятною для розгляду, вона має відповідати наступним критеріям:

- вичерпати всі доступні внутрішні засоби правового захисту;
- не розглядатися раніше Комітетом або іншою процедурою міжнародного розгляду чи врегулювання;
- бути сумісною з положеннями Конвенції;
- бути достатньо обґрунтованою і не безпідставною;
- не зловживати правом, що є предметом скарги;
- факти, що є предметом скарги, не мали місце до того, як Протокол набув чинності для цієї держави-учасниці, а якщо мали, то продовжувалися і після набуття чинності Протоколу.

Процедура проведення розслідування

Процедура проведення розслідування – це механізм, за допомогою якого Комітет може формулювати зауваження і рекомендації у випадках «серйозних або систематичних порушень державою-учасницею прав, викладених в Конвенції».

² Інформація, розміщена в цьому розділі, цитується за «Коментарем до Факультативного протоколу до Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок» Донни Салліван (Donna J. Sullivan, "Commentary on the Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women", Inter-American Institute of Human Rights. San Jose, Costa Rica (2000), pp. 31 – 108). Вона присвячена етапам застосування процедур подання індивідуальних скарг чи проведення розслідувань.

«Серйозне» (англ. grave) порушення має місце в наслідок серйозного зловживання (наприклад, дискримінація щодо жінок, пов'язана з порушенням їх права на життя, фізичну і психічну цілісність, безпеку).

Термін «систематичне» відноситься до масштабу чи переважної кількості порушень, а також до схеми або державної політики, що призводить до порушень. Порушення може бути систематичним за своїм характером без безпосереднього впливу влади (наприклад, державна політика з покращення контролю за народжуваністю в сільських районах призводить до стерилізації великих груп жінок з відмінними можливостями без їхньої згоди).

Засоби захисту і рекомендації, що надаються у зв'язку з процедурою подання скарг

- Тимчасові інструкції і заходи, які повинні прийматися для припинення порушень і попередження їх у майбутньому.
- Реституція чи дії, які необхідно виконати для відновлення тих умов, в яких знаходилися жертви порушень до того, як їхні права були порушені.
- Компенсація жертві і її реабілітація.
- Перегляд справи.
- Виконання рішень національних судів з метою забезпечення жертвам порушень таких умов, в яких вони зможуть здійснити свої права.
- Перегляд законодавства, адміністративних рішень та чи практик, які згадувалися в скарзі.

Засоби захисту і рекомендації, що надаються у зв'язку з процедурою проведення розслідування

- Прийняття директив та практик з метою спостереження і швидкого реагування у випадках серйозних порушень прав жінок.
- Заходи з метою припинення існуючих порушень і попередження повтору подібних порушень в майбутньому.
- Загальний перегляд або внесення змін в законодавство, несумісне з нормами Конвенції.
- Зміни в законодавстві за потреби.
- Підвищення ефективності методів розслідування з особливою увагою ґендерній перспективі.
- Регулярні перевірки в таких державних установах як в'язниці і місця тимчасового утримання мігрантів.
- Створення на національному рівні механізму захисту прав жінок чи комісії з прав людини.
- Прийняття тимчасових спеціальних заходів у відповідній сфері діяльності.
- Створення програм чи центрів допомоги жінкам.
- Визнання можливості розгляду в судовому порядку порушень окремих прав.
- Введення санкцій за дискримінацію на суспільному і приватному рівнях чи інше врегулювання.
- Заходи з надання юридичної та іншої підтримки жертвам порушення прав для забезпечення їм доступу до судової системи.
- Розвиток плану дій з метою впровадження рекомендацій Комітету і посилення взаємодії з громадянським суспільством при реалізації цього плану.

- Встановлення для уряду тимчасових часових рамок для надання Комітету звіту про заходи, прийняті з метою впровадження рекомендацій.

Стаття 3. Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Цей розділ описує основні напрями державної ґендерної політики, проте сьогодні вже є підстави стверджувати, що цей перелік має бути доповнений окремими позиціями, які відсутні в чинному Законі.

Так, після пункту про недопущення дискримінації за ознакою статі, слід додати наступні:

- протидія ґендерному насильству
- встановлення юридичного захисту прав жінок і чоловіків на засадах рівності і забезпечення ефективного захисту в судах від будь-якої дискримінації (Ст. 2с КЛВФДЖ);

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

утвердження ґендерної рівності;

недопущення дискримінації за ознакою статі;
подолання (протидія?) ґендерного насильства;
застосування позитивних дій;

встановлення юридичного захисту прав жінок і чоловіків на засадах рівності і забезпечення ефективного захисту в судах від будь-якої дискримінації (Ст. 2с КЛВФДЖ)

забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;

забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;

підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;

виховання і пропаганду серед населення України культури ґендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;

захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Стаття 4. Ґендерно-правова експертиза

Чинне законодавство підлягає ґендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок ґендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт.

Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Проекти нормативно-правових актів підлягають ґендерно-правовій експертизі. Висновок ґендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду.

Порядок проведення ґендерно-правової експертизи визначає Кабінет Міністрів України.

ґендерно-правова експертиза - аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст.1. Закону).

Нормативно-правові акти розробляються різноманітними суб'єктами, серед яких:

Кабінет Міністрів України, Президент України, депутати Верховної Ради України. Відповідно до параграфів 2 та 3 статті 4 вони підлягають обов'язковій ґендерно-правовій експертизі, тобто положення цієї статті стосуються нормативно-правових актів незалежно від визначення суб'єктів законодавчої ініціативи. Хоча, відповідно до останнього параграфу цієї статті, «порядок проведення ґендерно-правової експертизи визначає Кабінет Міністрів України».

Стаття 4 містить певну суперечність. Так, в ній говориться, що «висновок ґендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду». Але документи на розгляд подаються не лише до Кабінету Міністрів України, але й до Верховної Ради. І тут Кабінет Міністрів не має ніяких повноважень. Рекомендації щодо проведення ґендерно-правової експертизи проектів нормативно-правових актів, розроблених депутатами Верховної Ради або Президентом України на сьогодні відсутні.

Водночас, на виконання останнього пункту ст. 4 Кабінетом Міністрів України, постановою № 504 від 12 квітня 2006 р. відповідальність за проведення експертизи покладена на Міністерство юстиції України, якому також визначалося «розробити та затвердити форму висновку ґендерно-правової експертизи актів законодавства»³. ґендерно-правова експертиза проводиться як частина правової експертизи.

На виконання Закону та зазначеної вище постанови Кабінету Міністрів, Міністерство юстиції розробило наказ № 42/5 від 12 травня 2006 р. «Деякі питання ґендерно-правової експертизи», до якого додавалась «Інструкція з проведення ґендерно-правової експертизи» та «Висновок ґендерно-правової експертизи акта законодавства». У цих документах визначено, що ґендерно-правова експертиза «проводиться у відповідності із щорічним планом, що затверджується координатором з питань забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок»⁴. Таким координатором (уповноваженим органом державної влади у сфері впровадження ґендерної рівності є Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту). Аналіз показав, що положення постанови не виконуються так як між Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту і Міністерством юстиції України погоджень щодо щорічного плану не існує. Мінюст надсилає запит до Мінсім'ямолодь, Мінсім'ямолодь у свою чергу подає пропозиції але вирішує остаточно Мінюст.

Державна програма сприяння утвердженню ґендерної рівності в українському суспільстві конкретизує цю правову норму і покладає відповідальність за здійснення ґендерно-правової експертизи на Міністерство юстиції України,

³ Постанова Кабінету Міністрів України № 504 від 12.04.2006 р. «Про проведення ґендерно-правової експертизи».

⁴ Наказ Міністерства юстиції № 42/5 від 12.05. 2006 р. «Деякі питання проведення ґендерно-правової експертизи».

повторюючи зміст згадуваної вище Постанови Кабінету Міністрів України. Таким чином, аналіз показує, що створене нормативне підґрунтя для інституалізації процесу здійснення ґендерно-правової експертизи українського законодавства.

Як зазначається в Інструкції з проведення ґендерно-правової експертизи, завданнями проведення ґендерно-правової експертизи є: «1. проведення комплексного дослідження чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів на відповідність міжнародно-правовим актам з прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 2. підготовка обґрунтованих висновків щодо відповідності принципу забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів; 3. запобігання прийняттю нормативно-правових актів, які містять дискримінаційні положення за ознакою статі».

У цій сфері напрацьований і певний науковий та практичний досвід. Так, протягом 1999-2000 рр. в рамках Програми рівних можливостей Програми розвитку ООН в Україні науковцями та представниками громадських організацій була здійснена ґендерна експертиза окремих галузей українського законодавства: трудового, міжнародного, конституційного, соціального тощо⁵. В 2004 р. Міністерство юстиції України також готувало ґендерно-правовий огляд деяких законодавчих актів України. В 2007 р. Міністерством юстиції був підготовлений та виданий перший методичний посібник, в якому представлений алгоритм здійснення ґендерно-правової експертизи [5], що створило прецедент появи методології проведення такої експертизи і є позитивним та важливим кроком в становленні галузі ґендерного права в Україні.

«Методичні рекомендації щодо проведення ґендерно-правових експертиз». В методичних рекомендаціях відокремлені один від одного здійснення експертизи чинних нормативно-правових актів та здійснення експертизи законопроектів. Оскільки ми говоримо про ґендерно-правову експертизу чинних нормативно-правових актів, зупинимось лише на алгоритмі здійснення їх експертизи.

Автори «Методичних рекомендацій щодо проведення ґендерно-правових експертиз» виділяють наступні етапи проведення ґендерно-правової експертизи чинних нормативно-правових актів⁶:

1-й етап. Формування ґендерної чутливості експерта.

2-й етап. З'ясування кола суспільних відносин та сфер суспільно активності (соціальної, політичної, економічної, екологічної тощо), які є предметом аналізованого законопроекту.

3-й етап. З'ясування мети (спрямованості) аналізованого законодавчого акту, передбачених ним принципових засад правового регулювання та детальний аналіз норм законодавчого акту, ефективності їх реалізації. Саме наслідком цього етапу ґендерно-правової експертизи має бути висновок про наявність у аналізованому акті ґендерно-чутливих норм та пропозиції щодо врахування при цьому принципу ґендерної рівності.

4-й етап. Підготовка експертного висновку.

Представлені етапи розкривають логіку здійснення ґендерно-правової експертизи і служать обґрунтованими орієнтирами в цій роботі.

Водночас, вони потребують конкретизації та деталізації з врахуванням вже напрацьованого досвіду у здійсненні ґендерно-правової експертизи. Для цього

⁵ Лаврінчук І. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза. – Київ, Логос, 2001; Болотіна Н. Соціальне законодавство України. Гендерна експертиза. – Київ, Логос, 2001; Гендерна експертиза українського законодавства. Концептуальні засади. Під заг. ред. Т.Мельник – Київ, Логос, 2001.; Буроменський М. Міжнародне право. Гендерна експертиза. – Київ, Логос, 2001.; Олійник А. Конституційне право. Гендерна експертиза. – Київ, Логос, 2001.

⁶ Методичні рекомендації щодо проведення ґендерно-правових експертиз. – Київ, ПРООН. – 2007, с. 5-20

Програмою рівних можливостей та прав жінок ООН в Україні в 2007 -2008 роках підготовлена та надрукована брошура «Методологічні підходи до здійснення гендерно-правової експертизи національного українського законодавства»⁷, в якій запропоновані розширені підходи до здійснення гендерно-правової експертизи законодавства, що проілюстровані на прикладі десяти законів України, підлягавших гендерно-правовій експертизі в 2007 році⁸. Наведемо нижче узагальнення та пропозиції щодо нової класифікації етапів здійснення гендерно-правової експертизи.

1-й етап. Опанування теорії та практики здійснення гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів. Знайомство з попереднім досвідом здійснення гендерно-правової експертизи

На цьому етапі фахівцям, які відповідальні за здійснення гендерно-правової експертизи, необхідно детально познайомитися з «Методичними рекомендаціями щодо проведення гендерно-правових експертиз», «Методологічними підходами до здійснення гендерно-правової експертизи законодавства», матеріалами Програми рівних можливостей ПРООН, Програми сприяння Парламенту України, результатами гендерно-правової експертизи галузей законодавства України, яка здійснювалася ПРООН в 2000-2001 рр., а також з іншими виданнями, в яких піднімаються проблеми гендерного аналізу законодавства.

2-й етап. Опис предмету відання Закону, або іншими словами «предмету регулювання аналізованого закону та суміжних галузей суспільних відносин».

Цей етап є дуже важливим для здійснення якісної експертизи. Його не можна недооцінювати і необхідно приділяти особливу увагу. Під час такої роботи використовуються загальнонаукові методи пізнання. З'ясовані питання та висновки можуть безпосередньо і не торкатися гендерної проблематики, але вони дають уяву про соціальні відносини, які потім необхідно аналізувати в контексті гендерної рівності.

На цьому етапі необхідно з'ясувати: коло суспільних відносин, які регулюються законом; цільові групи населення на які розповсюджується сфера впливу цього закону; відповідальні органи державної влади та місцевого самоврядування, які здійснюють контроль за дотриманням та виконанням цього закону; відповідальні органи, які контролюють виконання конкретного нормативно-правового акту; усі можливі статистичні дані⁹, які дотичні до предмету регулювання закону, і які можна отримати з офіційних державних джерел (вони важливі як в цілому для характеристики сфери суспільних відносин, які регулюються законом, так і окремо по статтях законодавчого акту, де це потрібно); дані моніторингу виконання цього закону (якщо такі є); дані досліджень, які проводилися по вивченню суспільних відносин, які регулюються Законом, соціологічні дані, коло організацій, установ, фахівців, які можуть надати допомогу в організації та проведенні гендерно-правової експертизи.

Для виконання завдань цього етапу важливою є співпраця з відповідальними органами державної влади, профільними комітетами Верховної Ради України, громадськими організаціями, які працюють у сферах відання Закону, науковцями та науковими установами. В якості рекомендації запропонуємо при формуванні майбутніх планів здійснення гендерно-правової експертизи в робочу групу окрім

⁷ Левченко К.Б. Методологічні підходи до здійснення гендерно-правової експертизи національного українського законодавства. – К., 2009.

⁸ Закони України: «Про зайнятість населення», «Про відпустки», «Про імміграцію», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про статус народного депутата України», «Про вибори народних депутатів України», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», «Про статус гірських населених пунктів», «Про військовий обов'язок та військову службу», «Про соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

⁹ Щодо статистики, варто зауважити, що під час проведення постатейного аналізу законодавчого акту може з'явитися потреба в отриманні додаткової статистичної інформації в розрізі кожної із статей. Така статистика може бути відсутньою. Саме тому, необхідність збирання подібної статистичної інформації може бути однією з рекомендацій гендерно-правової експертизи.

фахівців Міністерства юстиції України залучати представників перелічених вище установ, особливо відповідального органу центральної виконавчої влади.

3-й етап. Аналіз міжнародних документів, які формують стандарти гендерної рівності взагалі та у сфері регулювання Закону. Наприклад, конвенції ООН, МОП, документи Ради Європи, Європейського Союзу. Робота з міжнародними документами може бути поділена на дві складові частини: робота з документами, які формують загальні стандарти гендерної рівності; робота з документами, які формують стандарти гендерної рівності в контексті досліджуваної сфери соціальних відносин.

4-й етап. Пошук дотичних Законів та інших нормативно-правових актів, які доповнюють або тлумачать положення Закону (постанови Кабінету Міністрів України, відомчі накази, інструкції, колективні договори тощо) та їх гендерно-правова експертиза. Національне законодавство складається у великому обсязі з підзаконних нормативно-правових актів, указів Президента України, постанов та розпоряджень Кабінету Міністрів України, відомчих наказів та інших документів. Саме вони досить часто конкретизують норми, які сформульовані в законах.

5-й етап. Детальний аналіз тіла закону на предмет виявлення статей та положень, що мають відношення до проблем гендерної рівності. Виділяючи статті, потрібно враховувати, що вони можуть мати як пряме, так і непряме відношення до питань гендерної рівності.

Пряме відношення – безпосереднє мова йде про забезпечення права чи обов'язків для представників тієї чи іншої статі, соціальної групи.

Непряме відношення – не йдеться безпосереднє мова про забезпечення прав чи обов'язків представників тієї чи іншої статі, а про певні професійні, соціальні, демографічні чи інші групи. Але ці групи складаються з представників різних статей. І це означатиме, що норми статті по-різному впливають на представників тієї чи іншої статі.

Основне питання, яке виникає на даному етапі, яким чином можна визначити, чи має відношення та чи інша стаття закону до проблем гендерної рівності. Ми знайдемо не так багато законів та статей в них, де безпосередньо мова ведеться про чоловіків та жінок, про різні (або рівні) підходи до представників різних статей при формулюванні норм закону.

Для вирішення цієї проблеми пропонуємо використовувати наступні підходи:

1. Виявлення статей Закону, в яких мова безпосередньо йде про чоловіків та жінок, без зазначення обмежень або пільг, тобто є згадування, але відсутні оцінки. Ці статі можна охарактеризувати як гендерно-нейтральні за змістом та за наслідками.

2. Виявлення статей, в яких визначаються пільги за ознакою статі, які в результаті порушують права іншої.

3. Виявлення статей Закону, що містять в собі обмеження, що порушують права статі, якої ці обмеження стосуються (гендерно-асиметричні за змістом та гендерно-дискримінаційні за наслідками).

4. Виявлення статей Закону, які можна охарактеризувати як реалізацію принципу позитивної дискримінації, позитивних дій для ліквідації реальної дискримінованого становища одної із статей (гендерно-чутливі за змістом та гендерно-асиметричні за наслідком з ухилом в бік позитивної дискримінації дискримінованої статі).

5. Виявлення статей Закону, які відповідають принципу гендерної рівності, містять норми, які гарантують як рівні права, так і рівні можливості і для жінок, і для чоловіків (гендерно-чутливі за змістом та гендерно-симетричні («гендерно-збалансований» за термінологією «Методичних рекомендацій») за наслідками).

6. Виявлення статей Закону, які не містять в собі будь-яких посилок на стать, права чоловіків та жінок, але норми яких по-різному впливають на представників різних статей, в силу їх різної представленості (непредставленості) у сфері суспільних відносин, і несуть при цьому гендерно-дискримінаційне

навантаження (гендерно-нейтральні за змістом та гендерно-асиметричні за наслідками)..

7.Виявлення статей, які не містять в собі будь-яких посилань на статі, і норми яких однаково впливають на представників різних статей (гендерно-нейтральні за змістом та гендерно симетричні за наслідками статі)

Під час подальшого здійснення гендерно-правової експертизи законодавчих актів України можливе виявлення і інших комбінацій характеристик правових норм, які містяться в тієї чи іншій статі, чи в тому чи іншому нормативно-правовому акті.

Наявність різних за класифікацією статей дає підстави зробити висновок про те, що цілісному нормативно-правовому акту не просто дати єдину гендерно-правову характеристику, оцінивши його в системі координат «гендерна рівність – гендерна дискримінація». Як раз практичний досвід роботи у галузі гендерно-правової експертизи показує, що один і той самий нормативно-правовий акт може мати різні за «гендерним» містом статті. Саме тому потрібно давати диференційовану оцінку нормативно-правовому акту, відповідно до змісту статей.

6-й етап. Аналіз вибраних дотичних до законів нормативно-правових актів на предмет наявності положень, які мають відношення до проблем здійснення та забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок. Здійснення експертизи додаткових документів є факультативним положенням. Скоріше за все, на початку процесу гендерного аналізу законодавчих актів така робота не буде здійснюватися. Але ми вважали за потрібне виділити ці етапи для подальшого розвитку та вдосконалення експертної роботи.

7-й етап. Типологізація висновків з аналізу положень статей закону України.

«Методичні рекомендації щодо проведення гендерно-правових експертиз» містить наступні типи відповідності актів принципам гендерної рівності: норма або законодавчий акт в цілому гендерно-нейтральні; норма або законодавчий акт є дискримінаційними; норма або законодавчий акт є гендерно-дисбалансованими на користь певної статі; норма або законодавчий акт не передбачають рівні можливості для обох статей.

Цю типологію можна доповнити наступною: примусові обов'язки громадян за ознакою статі; обмеження прав за ознакою статі; протекціоністське законодавство по відношенню до жінок; спеціальне законодавство для матерів; заходи позитивних дій для жінок; заходи позитивних дій для чоловіків; рівні можливості; рівні права; гендерно асиметрично діюче законодавство при гендерно нейтральних формулюваннях; гендерно симетричне законодавство, яке також є гендерно нейтральним у формулюваннях; гендерно-дискримінаційне законодавство.

Практика здійснення гендерно-правової експертизи ймовірно дасть змогу уточнити або доповнити запропоновану типологізацію. Крім того, типологія статей, здійснена під час реалізації 4-го етапу гендерно-правової експертизи також може використовуватися для характеристики законодавчого акту. Представимо ці висновки у вигляді таблиці 1.

Табл.1.

	Характеристика змісту правової норми по відношенню до реалізації принципу гендерної рівності	Характеристика наслідків застосування правової норми по відношенню до реалізації принципу гендерної рівності
1	Гендерно-нейтральні	Гендерно-нейтральні
2	Гендерно-асиметричні	Гендерно-асиметричні
3	Гендерно-асиметричні з ухилом в бік позитивної дискримінації	Гендерно-асиметричні з ухилом в бік позитивної дискримінації
4	Гендерно-дискримінаційні	Гендерно-дискримінаційні
5	Гендерно-чутливі (є втіленням	Гендерно-чутливі (є втіленням

	принципу ґендерної рівності), ґендерно-симетричні або ґендерно-збалансовані	принципу ґендерної рівності, ґендерно-симетричні або ґендерно-збалансовані
6	Норми, спрямовані на захист вагітних жінок та материнства	
7	ґендерно-індиферентні норми	

8-й етап. Моніторинг виконання закону. Цей етап є факультативним.

9-й етап. Підготовка експертного висновку. Цей етап прописаний в «Методичних рекомендаціях».

10-й етап. Поширення інформації щодо результатів експертизи.

Експертний висновок має залишатися не лише в Міністерстві юстиції, але й бути оприлюднений на сайті Міністерства юстиції, переданий до всіх зацікавлених міністерств та відомств, наукових установ та громадських організацій, до профільних комітетів Верховної Ради України.

Варто сказати, що «Інструкція з проведення ґендерно-правової експертизи», затверджена наказом Міністра юстиції, наголошує на розповсюдженні висновку ґендерно-правової експертизи лише «у разі встановлення невідповідності нормативно-правового акту принципу забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок». В такому разі «Міністерство юстиції готує висновок ґендерно-правової експертизи акта законодавства, який надсилає до органу, що прийняв такий нормативно-правовий акт. Копія такого висновку також надсилається до спеціально уповноваженого органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків». Аналіз показав, що до Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту копія висновку не надсилається. Таким чином, відповідно до Інструкції, висновок має надсилатися лише у разі виявлення невідповідності принципу ґендерної рівності. В ситуації, якщо така відповідність не виявлена, подальша доля висновку незрозуміла, відповідно до чинної інструкції. В будь-якому разі висновок про здійснення ґендерно-правової експертизи має надсилатися також до профільних комітетів Верховної Ради України, органів державної влади, які працюють відповідно до того чи іншого закону або здійснюють контроль та моніторинг їх виконання. Висновки експертизи мають бути відкритими для громадськості. Необхідно зауважити, що якщо у проекті документу не виявлено дискримінації за ознакою статті то це не означає що він не враховує ґендерний підхід. У багатьох випадках це означає, що документ є ґендерно-нейтральним і або не враховує інтереси однієї чи другої статі.

Варто зауважити, що й досі на практиці положення статті 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» в тих частинах, в яких мова йде про «розроблення проектів нормативно-правових актів з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також про те, що «висновок ґендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду». Однак на практиці й до сьогодні, висновок ґендерно-правової експертизи і досі не є обов'язковою складовою пакету документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акту до розгляду.

Крім того, відсутні механізми здійснення ґендерно-правової експертизи:

- проектів законодавчих актів, які розроблені та подані народними депутатами та Президентом України. Для цього необхідною є розробка як методичних рекомендацій, внесення змін до регламенту Верховної Ради України, так і прийняття Указу Президента, яким би регламентувався процес здійснення ґендерно-правової експертизи нормативних актів, розроблених Президентом:
- Проектів державних (цільових) програм, що затверджуються постановами КМУ.

На час проведення аналізу, не зроблено виявлено фактів проведення аналізу ні однієї з державних програм (включаючи проекти).

Рекомендації:

- Підсилити співпрацю з центральними органами влади щодо виконання статті 4;
- Міністерству Юстиції України внести зміни до нормативно-правових актів щодо запровадження гендерно-правової експертизи на обласному та місцевому рівнях.

Стаття 5. Відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства

Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статтями.

Статистичні дані, зазначені в частині першій цієї статті, є невід'ємною складовою державної статистичної звітності.

Стаття передбачає, що «центральный орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статтями». Державний комітет статистики випускає щорічний статистичний збірник «Жінки і чоловіки в Україні», його наклад дуже малий – менше 100 примірників, і отримати до нього доступ занадто важко. Викликає питання і сам підхід, коли лише дуже мала частина даних диференційована за статтю, при цьому залишаючи лівову частку даних в традиційній сфері демографічних показників та репродуктивного здоров'я.

Відповідно до статті 16 Закону України «Про державну статистику» в якій чітко вказано, що визначаються відносини між органами державної статистики та органами, що займаються діяльністю, пов'язаною із збиранням та використанням адміністративних даних, шляхом обов'язкового погодження в органах державної статистики методології та звітної документації, що пов'язані із збиранням та використанням адміністративних даних. Ініціаторами запровадження нової або внесення змін до діючої адміністративної звітності виступають органи державної влади, органи місцевого самоврядування та інші юридичні особи відповідно до законодавства та з метою виконання адміністративних обов'язків та завдань, віднесених до їх компетенції.

Варто зазначити, що без якісної повної ґендерної статистики планувати і здійснювати ґендерну політику неможливо. Таким чином, необхідно узгодити статтю 5 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" з Держкомстатом.

Важливою складовою формування та реалізації ґендерної політики є збирання та використання ґендерної статистики, тобто показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства. Завдяки коректному збору даних в різних сферах соціальної життєдіяльності можна говорити про прояви ґендерної нерівності, або, навпаки забезпечення ґендерної рівності.

Заклики до держав – членів ООН розробляти ґендерну статистику містяться в Рекомендаціях № 9 «Статистичні дані щодо положення жінок» Комітету ООН із ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, які були прийняті під час засідання

Восьмої сесії цього Комітету ще у 1989 році¹⁰. Відповідно до цих Рекомендацій, урядам держав пропонується здійснити заходи задля того, щоб структури, відповідальні за збирання статистичних даних щодо стану соціально-економічного розвитку країн, складали статистичний інструментарій таким чином, щоб він був дезагредований за ґендерною ознакою, як в абсолютних цифрах, так і у відсотках, щоб користувачі могли без перешкод отримати інформацію щодо становища жінок в будь-якому секторі або галузі.

Положення статті 5 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» отримали подальший розвиток та конкретизацію в Державній програмі з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на 2006-2010 роки, яка була прийнята в грудні 2006 року. Пункт 13 програми націлює на «проведення ґендерного аналізу кадрового складу центральних та місцевих органів виконавчої влади, а також працівників галузей»¹¹. Відповідальними структурами за це є Головдержслужба, Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, центральні та місцеві органи виконавчої влади.

Водночас, аналіз статистичних даних, що збираються центральними органами виконавчої влади показує, що вони фактично не відображають показники становища жінок та чоловіків. Виділення статей існує лише по декількох параметрах. Як наслідок, на основі зібраних статистичних даних не можна дізнатися про стан дотримання або недотримання ґендерної рівності в різних сферах. Оскільки разом з цим відсутній механізм реалізації положень в якій частині? п. 13 Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на 2006-2010 роки.

Повернемося до аналізу статті 5. Так, Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики - тобто Державний комітет статистики України - забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями. При цьому повноваження центральних органів виконавчої влади, а також обласних державних адміністрацій щодо збирання ґендерно збалансованої статистики в цієї статті взагалі не зазначені. Тому виникає питання щодо механізму формування відповідної статистичної звітності на рівні галузей. При цьому повноваження центральних органів виконавчої влади, а також обласних державних адміністрацій щодо збирання ґендерно збалансованої статистики в цієї статті взагалі не зазначені. Тому виникає питання щодо механізму формування відповідної статистичної звітності на рівні галузей.

Пропонуємо наступний механізм реалізації положень статті 5 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» та Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві. Оскільки важлива роль в процесі формування ґендерної політики належить Кабінету Міністрів України, який відповідно до статті 10 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок»¹², не тільки забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, але й спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення ґендерної рівності, саме він своїм дорученнями (розпорядженням, вказівкою) має зобов'язати центральні органи виконавчої влади розробити нові форми статистичної звітності, в яких були б зазначені чоловіча та жіночі статі по кожному показнику.

¹⁰ General Recommendation No. 9 (eighth session, 1989). Statistical data concerning the situation of women
The Committee on the Elimination of Discrimination against Women:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm#recom6>

¹¹ <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1834-2006-%EF>

¹² Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» -
<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2866-15>

Подання ж до Кабінету Міністрів з цього питання має зробити Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, яке відповідно до статті 11 Закону¹³, окрім іншого здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження ґендерної рівності та готує науково обґрунтовані пропозиції з питань забезпечення ґендерної рівності.

Після цього центральні органи виконавчої влади готують свої пропозиції щодо нових форм статистичної звітності в ґендерному розрізі та узгоджують їх з Державним комітетом статистики України. Таким чином дотримується норма статті 16 Закону України "Про державну статистику" (від 13.07.2000 №1922-111), яка визначає відносини між органами державної статистики та органами, що займаються діяльністю, пов'язаною із збиранням та використанням даних, ініціаторами запровадження нової або внесення змін до діючої адміністративної звітності виступають органи державної влади, місцевого самоврядування та інші юридичні особи відповідно до законодавства та з метою виконання адміністративних обов'язків та завдань, віднесених до їх компетенції. З прийняттям подібного механізму буде забезпечене збирання ґендерно збалансованої статистики, що є основою розробкою завдань політики держави у сфері утвердження ґендерної рівності.

Конкретні форми щодо збирання ґендерно-збалансованої статистики залежать від напряму діяльності галузі і мають перед затвердженням бути предметом обговорення фахівців в галузі статистики з науковцями та громадськістю.

Рекомендації для виконання положень статті 5 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» необхідно зробити наступні кроки:

1. Міністерству України у справах сім'ї молоді та спорту листом Міністра на ім'я Віце-прем'єр-міністра із гуманітарних питань ініціювати перед Кабінетом Міністрів процес розробки нових форм статистичної звітності центральними органами виконавчої влади, а також обласними державними адміністраціями.

2. Кабінету Міністрів України для реалізації ініціативи Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту підготувати доручення (розпорядження, вказівку, постанову), яким зобов'язати центральні органи виконавчої влади та обласні державні адміністрації розробити нові форми статистичної звітності, в яких би враховувався ґендерний принцип, узгодивши їх з Державним комітетом статистики України.

3. Державному комітету статистики як центральному уповноваженому органу влади в галузі статистики звернутися з листом до інших державних структур, які не знаходяться у сфері юрисдикції Кабінету Міністрів України (Верховної Ради України, Секретаріату Президента України, Державної Судової Адміністрації тощо) з пропозицією внести зміни до відомчих статистичних форм на основі Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок».

4. Центральним органам виконавчої влади, обласним державним адміністраціям, органам місцевого самоврядування внести зміни до існуючої статистичної звітності, зробивши її ґендерно дезагрегованою.

5. Міністерству України у справах сім'ї, молоді та спорту спільно з Державним Комітетом статистики України, центральними органами виконавчої влади, ОДА, іншими державними структурами провести низку консультацій, семінарів, круглих столів тощо з метою обговорення змін до державної статистичної звітності з врахуванням ґендерного компоненту.

6. Комітету з прав людини Верховної Ради України здійснювати постійний парламентський контроль за ходом реалізації положень статті 5 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» щодо формування державної статистичної звітності дезагрегованої за ґендерною ознакою.

¹³ «Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

7. Громадським організаціям здійснювати постійний моніторинг процесів у цій сфері.

8. Відображати напрями та темпи формування ґендерно дезагрегованої державної статистичної звітності в державній доповіді України щодо виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок та в альтернативних доповідях, підготовлених громадськими організаціями.

9. Установам Національної Академії Наук України, іншим науковим та дослідницьким установам організувати та провести наукові семінари та конференції з питань формування ґендерно дезагрегованої статистики в різних сферах народного господарства.

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.

Ця стаття вказує на заборону дискримінації по відношенню до чоловіків так і по відношенню до жінок.

Українське законодавство в більшості на законодавчому рівні вказує про охорону дію по відношенню до жінок, цим самим дискримінуючи права чоловіка та батька.

Приклад: Відповідно до Закону України „Про пенсійне забезпечення” **жінки**, які народили п'ятеро або більше дітей і виховали їх до восьмирічного віку, а також 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 догляду за дітьми, але не довше, ніж до досягнення кожною дитиною 3 – річного віку. **Якщо жінка помирає і діти залишаються з чоловіком, то для чоловіків, на жаль, дана пільга не передбачена.**

Згідно з Законом України „Про пенсії за особливі заслуги перед Україною” матерям, які народили п'ятеро і більше дітей та виховали їх до шестирічного віку, особам, відзначеним почесним званням України "Мати-героїня", встановлюється пенсія за особливі заслуги перед Україною. При цьому враховуються діти, усиновлені в установленому законом порядку.

Пенсія за особливі заслуги встановлюється жінкам, які мають право на пенсію за віком, по інвалідності, у разі втрати годувальника та за вислугу років як надбавка до розміру пенсії, на яку має право особа згідно із Законом.

Матерям, які народили п'ятеро і більше дітей та виховали їх до шестирічного віку надбавка встановлюється в розмірі від 35 до 40 відсотків прожиткового мінімуму, визначеного для осіб, які втратили працездатність.

У той же час для багатодітних чоловіків-вдівців (а їх в Україні майже 5%) пільги та виплати та одноразова допомога не передбачені, що суперечить статті 3 цього Закону та статті 24 Конституції України.

Відповідно до статті 18 Закону України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" право на допомогу на дітей одиницею матерям" (**батькам не визначено**) мають одинокі матері (**батьки не визначені**), (які не перебувають у шлюбі), одинокі

усиновителі, якщо у свідоцтві про народження дитини (рішенні про усиновлення дитини) відсутній запис про **батька (матір)**, або запис про **батька (матір)** проведено в установленому порядку державним органом реєстрації актів цивільного стану за вказівкою **матері (батька, усиновителя)** дитини.

Також право на допомогу на дітей одиноким **матерям (батькам)** мають вдови та вдівці з дітьми, **мати (батько)** дітей у разі смерті одного з батьків, шлюб між якими було розірвано до дня смерті, які не одержують на них пенсію в разі втрати годувальника або державну соціальну допомогу.

Таким чином, ми викреслюємо чоловіка з сім'ї і не враховуємо потреб чоловіка як батька.

Аналіз визначень дозволяє зробити висновок, що дискримінація є поняттям комплексним і містить такі елементи¹⁴:

- зміст дискримінації – будь-яка відмінність, виключення, обмеження або перевага;
- спрямованість дискримінації – ослаблення (ліквідація, знищення) правого або фактичного становища певної соціальної групи;
- результат дискримінації – порушення рівності де юре або де факто, а також створення загрози такого порушення.

У законодавстві України широко використовується термін «дискримінація» і похідні від нього¹⁵. Дані терміни зустрічаються в 436 нормативно-правових актах України.

Підставою дискримінації, зокрема, можуть бути:

- стать
- релігійні погляди
- расова належність і колір шкіри
- етнічне походження
- мова
- сімейний стан
- політичні та інші погляди
- економічне та інше становище
- місце народження
- вік
- стан здоров'я
- народження дитини
- статус
- тощо.

Законодавець також оперує такими похідними термінами:

- дискримінаційні норми
- дискримінаційні прояви
- жертва дискримінації
- дискримінаційний характер
- дискримінація між державами.

До поняття дискримінації в своїй практиці звертається Конституційний Суд України.

¹⁴ Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (науково-практичний коментар)/О.М. Руднєва, Г.О. Христова, О.О. Уварові та ін./За наук. Ред.. О.М. Руднєвої. – Х.: Східно-регіональний центр гуманітарно-освітніх ініціатив, 2005. – С. 51.

¹⁵ Там же. – С. 53.

Стаття 24 Конституції України встановлює, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Згідно цієї норми 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. Як бачимо, Основним законом України право рівності проголошено як одне з основних прав громадян.

Правовий захист рівності забезпечується за допомогою різних галузей права – цивільного, сімейного, трудового тощо, якими встановлено відповідальність за порушення рівноправності громадян залежно від ознак, перелічених вище.

Але найбільш сувора відповідальність за такі діяння передбачена Кримінальним кодексом України (далі – КК)¹⁶.

Ст. 161 КК «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії» у якості однієї з форм цього злочину передбачає пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Але, на жаль, ця кримінально-правова норма поки що носить переважно декларативний характер, її застосування на практиці фактично відсутнє.

Кримінальна відповідальність за порушення рівності згідно ст. 161 КК передбачена за умисні дії, що полягають у прямому чи непрямому обмеженні прав або встановленні прямих чи непрямих привілеїв громадян залежно від ознак, що згадуються.

З об'єктивної сторони злочин характеризується вчиненням однієї з наступних дій відносно громадян за ознаками, які відносяться до цієї статті:

- прямому обмеженні прав громадян
- непрямому обмеженні прав громадян
- встановленні прямих привілеїв громадян
- встановленні непрямих привілеїв громадян

Обмеження прав громадян – це активні дії, що полягають у перешкоджанні повною мірою використовувати права, надані особам Конституцією України та іншими нормативно-правовими актами.

Встановлення привілеїв громадян передбачає вчинення активних дій, внаслідок яких особи однієї групи потрапляють у привілейоване становище порівняно з особами іншої групи стосовно користування наданими їм Конституцією або іншими нормативно-правовими актами України правами.

Злочин, передбачений ст. 161 КК, є злочином з формальним складом. Моментом його закінчення є вчинення передбаченої кримінальним законом суспільно-небезпечної дії незалежно від того, які саме суспільно небезпечні наслідки мали місце. Були чи не були внаслідок таких дій фактично порушені передбачені Конституцією чи іншими нормативно-правовими актами права громадян на кваліфікацію злочину не впливає.

¹⁶ Гуторова, Н., Проблеми кримінально-правового захисту гендерної рівності в Україні. Цит. По

Суб'єктивна сторона злочину, передбаченого ст. 161 КК, характеризується виною у вигляді прямого умислу. Особа, здійснюючи дії, що полягають у прямому чи непрямому обмеженні прав або встановленні прямих чи непрямих привілеїв громадян, має усвідомлювати їх фактичний характер, суспільну небезпечність, а також бажати вчинити такі дії.

Суб'єктом зазначеного злочину виступає фізична осудна особа, яка досягла 16 років. У випадку, якщо порушення рівноправності громадян вчинено службовою особою, то такі дії кваліфікуються за ч. 2 ст. 161 КК.

Кваліфікуючими ознаками зазначеного злочину, окрім вчинення його службовою особою, також передбачено вчинення таких дій, пов'язаних з насильством, обманом чи погрозами (ч. 2 ст. 161 КК) та вчинення організованою групою осіб або якщо це спричинило загибель людей чи інші тяжкі наслідки (ч. 3 ст. 161 КК).

Таким чином, слід зазначити, що кримінальне законодавство України забезпечує правовий захист рівності осіб шляхом встановлення у ст. 161 КК відповідальності за умисні дії, які полягають у прямому чи непрямому обмеженні прав або встановленні прямих чи непрямих привілеїв громадян.

Які ж тенденції сьогодні спостерігаються в царині рівних прав і недискримінаційного ставлення в Україні? Їх можна умовно класифікувати наступним чином:

Законодавство

- Відсутність права НУО звертатися до суду у справах про дискримінацію та нерівність
- Відсутність поступової гармонізації та впровадження супутніх правових реформ у цій сфері

Механізми впровадження

- Слабкі і недостатньо фінансовані інституції, відповідальні за впровадження
- Відсутність системи навчання державних службовців щодо цієї проблематики
- Брак компетентного підготовленого персоналу інституцій, відповідальних за впровадження політики рівних прав і можливостей
- Брак судових прецедентів з питань дискримінації
- Негативне ставлення до можливості перенесення тягара доведення в справах про дискримінацію з боку законодавчих та судових органів
- Відсутність чітких дієвих механізмів для заохочення впровадження політики рівних прав і можливостей
- Відсутність єдиного або комплексного підходу до здійснення збору фактів, статистики та проведення досліджень
- Брак досліджень та конкретної статистики з питань дискримінації та нерівності за окремим групами та незведення їх разом

Культура суспільства

- Брак комплексного бачення, який би виходив за межі ліквідації дискримінації і додавав позитивні дії та підходи розширення можливостей
- Тривіалізація проблеми дискримінації, зокрема, по відношенню до окремих груп
- Низька пріоритетність питань рівності для можновладців
- Низька обізнаність ЗМІ та невміння адекватно висвітлювати цю проблему

- Не знання соціальних прав та стандартів рівності чиновниками, відповідальними за впровадження відповідних законів

Рекомендації:

- Провести аналіз існуючого законодавства щодо виявлення прямої та непрямой дискримінації як по відношенню до чоловіків так і по відношенню жінок.
- Провести аналіз підзаконних актів, що використовуються для роботи центральними та регіональними органами влади для введення подальших змін.
- Проводити навчання працівників юридичних департаментів на національному та місцевих рівнів для уникнення дискримінаційних визначень у законодавчій практиці та для розуміння та впровадження позитивних дій на практиці.
-

Розділ II. МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 7. Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

Верховна Рада України;

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;

Кабінет Міністрів України;

спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

об'єднання громадян.

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії.

Якщо дотримуватись букви закону, то йдеться мова не про розширення компетенції вже існуючого органу, що займається питаннями ґендерної рівності, а **про створення центрального органу з питань забезпечення рівних прав і можливостей, спеціально уповноваженого вирішувати проблеми в окресленій сфері.**

Так само, необхідно виконувати норми статті на рівні обласного і районного підпорядкування. У більшості областей України відсутні координатори та координуючі структури з підготовленим та укомплектованим штатом, який не враховує норми законодавства під час своєї діяльності.

1. Стаття 7 визначає струнку інституційну систему (або елементи національного механізму) забезпечення ґендерної рівності в українському суспільстві, подаючи перелік органів, установ та організацій, наділених

повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Наступні статті закону конкретизують повноваження кожної ланки цієї системи.

Попри існуючу законодавчу практику, в перелік включено Верховну Раду України - орган державної влади, повноваження якого визначено статтею 85 Конституції України та Кабінет Міністрів України – повноваження якого визначено Конституцією та Законом України “Про Кабінет Міністрів України”.

Що це дає? В першу чергу виводить питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на рівень загальнодержавної політики.

По-друге, демонструє, що ґендерна рівність є інтегрованою категорією і не може бути віднесена лише до сфери окремого міністерства. Деталізує цей підхід введення інституту уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування.

Окремої уваги заслуговує питання включення як окремої ланки національного механізму забезпечення ґендерної рівності об'єднань громадян. З цього приводу варто зазначити, що такий підхід унормовує (формалізує) процес залучення громадських організацій до реалізації державних і регіональних програм у зазначеній сфері. Положення Закону “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” зумовили внесення змін до Закону України “Про об'єднання громадян”(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, N 34, ст.504), які були схвалені 15.04.2008 року Законом “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків” (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2008, N 25, ст.240).

Рекомендації: Задля повної коректності положень даної статті, можна внести уточнення. **Вилучити об'єднання громадян як окремий суб'єкт з переліку органів, установ та організацій, наділених повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і, натомість, доповнити статтю частиною три такого змісту: “Об'єднанням громадян надається право брати участь у розробленні проектів рішень з питань ґендерної рівності, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Вони можуть залучатись до реалізації державних та регіональних програм з питань ґендерної рівності, здійснювати моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та користуватись іншими правами, передбаченими законом.”**

2. Коментарі по кожній інституції див. до ст.8-13

3. Ще один важливий акцент, який необхідно виокремити в коментарі до даної статті, - надання **права, а не обов'язку** органам державної влади та органам місцевого самоврядування, підприємствам, організаціям та установам, об'єднанням громадян для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності застосовувати позитивні дії.

Формулювання норми в імперативному вигляді як обов'язку вчиняти певні дії перш за все означає, необхідність їх вчинення, в іншому випадку – можливість притягнення до відповідальності за бездіяльність. Стосовно органів місцевого самоврядування, то їх повноваження визначені Конституцією України (ст140-146) та законом України “Про місцеве самоврядування в Україні”. Покладення на них обов'язку реалізації тих чи інших завдань, зокрема вчиняти позитивні дії, суперечитиме принципам здійснення місцевого самоврядування. Саме тому було застосовано формулювання, яке дає їм право на їх розсуд, за наявності матеріальних, фінансових, організаційних ресурсів вчиняти такі дії. Зазначене положення даної статті може бути реалізовано шляхом урахування потреб територіальної громади щодо забезпечення ґендерної рівності у програмах соціально-економічного та культурного розвитку, що затверджуються органами місцевого самоврядування.

Стосовно застосування імперативних норм щодо змісту діяльності об'єднань громадян, то потрібно виходити з того, що вони утворюються з метою захисту своїх інтересів і діють в межах статуту.

Стаття 8. Повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Верховна Рада України:

визначає основні засади ґендерної політики держави;

застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

у межах, передбачених Конституцією України (254к/96-ВР), здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Верховна Рада України як орган державної влади є колегіальним органом, який складають чотириста п'ятдесят народних депутатів України.

Верховна Рада України за своєю природою є представницьким органом державної влади і здійснює законодавчу владу. Визначення Верховної Ради України єдиним органом законодавчої влади означає, що жоден інший орган державної влади не уповноважений приймати закони.

Повноваження Верховної Ради України реалізуються спільною діяльністю народних депутатів України на засіданнях Верховної Ради України під час її сесій. (Рішення Конституційного суду України № 17-рп/2002 від 17.10.2002 у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення положень статей 75, 82, 84, 91, 104 Конституції України (щодо повноважності Верховної Ради України).

Таким чином, повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків здійснюються в наступний спосіб:

Верховна Рада України шляхом прийняття законів визначає засади державної політики у сфері ґендерної рівності. На даний час Верховною Радою України прийнятий базовий закон "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", Закон України "Про попередження насильства в сім'ї", Сімейний кодекс, Цивільний кодекс, триває підготовка проекту Трудового кодексу України, тощо. Законами України ратифікуються міжнародні договори України. Зокрема, 05.06.2003 р. ухвалено Закон "Про ратифікацію Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, 22.10.1999 р. Закон "Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці N 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками" та інші.

Щодо застосування у законодавчій діяльності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Як зазначалось вище Верховна Рада України є єдиним органом законодавчої влади. Повноваження Верховної Ради України здійснюються спільною діяльністю народних депутатів України на пленарних засіданнях Верховної Ради України під час її сесій. На них розглядаються питання, віднесені Конституцією України до повноважень Верховної Ради України, і приймаються відповідні рішення з цих питань шляхом голосування народних депутатів України.

Відповідно до статті 89 Конституції України Верховна Рада України для здійснення законопроектної роботи, підготовки і попереднього розгляду питань, віднесених до її

повноважень, виконання контрольних функцій відповідно до Конституції України створює з числа народних депутатів України комітети Верховної Ради України.

Порядок роботи Верховної Ради України та її органів визначається Регламентом Верховної Ради України. Саме в Регламенті деталізовано всі етапи законодавчої процедури.

Законопроектна функція Комітетів полягає в попередньому розгляді та підготовці висновків і пропозицій щодо законопроектів, внесених суб'єктами законодавчої ініціативи на розгляд Верховної Ради України; доопрацюванні за дорученням Верховної Ради України окремих законопроектів за наслідками розгляду їх у першому та наступних читаннях (за винятком прийнятих Верховною Радою України актів у цілому); попередньому розгляді та підготовці висновків і пропозицій щодо проектів загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального, національно-культурного розвитку, охорони довкілля, а також наданні згоди на обов'язковість чи денонсацію міжнародних договорів України.

Стаття 9. Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Уповноважений Верховної Ради України з прав людини:

у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
розглядає скарги на випадки дискримінації за ознакою статі;
у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Практично ця стаття не виконується, оскільки невідомо чи є в наявності щорічні доповіді, які вказані в статті. Мінсім'ямолодьспорту як спеціально уповноваженому центральному органу виконавчої влади така доповідь не передається так як компетенція щодо роботи Уповноваженого ВРУ перебуває у полі зору КМУ та Верховної Ради України.

Крім того, скарги, на випадки дискримінації за ознакою статі, що надходять до Уповноваженого ВРУ пересилаються до Мінсім'ямолодьспорт (Одна скарга, за весь період існування Закону, передана від Уповноваженого ВРУ з прав людини до Мінсім'ямолодьспорту).

Відповідно до статті 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок», Уповноважений Верховної Ради з прав людини є тим органом, який наділений повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок.

Загальний огляд повноважень Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини¹⁷. В Україні інститут Уповноваженого з прав людини був запроваджений у 1998 році, після того, як 15 січня 1998 р. набрав чинності Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» і 14 квітня того ж року Верховна Рада України обрала першого уповноваженого з прав людини. Закон затвердив за інститутом Уповноваженого статус незалежного конституційного

¹⁷ При підготовці загального огляду повноважень Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини використовувався текст Людмили Коваль: «Повідомлення про результати моніторингу діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (за період 1998 – 2008 років)», розміщений на сайті Української Гельсінської Спілки з прав людини

контрольного органу позасудового захисту, який сприяє поновленню прав людини, порушених органами державної влади чи органами місцевого самоврядування; наділив Уповноваженого досить широкою юрисдикцією, яка поширюється як на органи державної влади, так і на органи місцевого самоврядування; незалежністю від будь-якого органу державної влади або органу місцевого самоврядування; свободою дій щодо відкриття провадження в тій чи іншій справі тощо. Закон містить в собі гарантії незалежності Омбудсмена; право швидкого та необмеженого доступу Омбудсмена до всієї інформації необхідної для розслідування скарг; право Омбудсмена розпочинати розслідування за власною ініціативою; право направляти уряду акти реагування; право звертатися з поданнями до Конституційного Суду.

В статті 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок визначені три функції Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо забезпечення рівності прав жінок та чоловіків: здійснення контролю, прийняття та розгляд скарг, висвітлення питань ґендерної дискримінації у щорічній доповіді.

Нормативно-правове забезпечення діяльності Уповноваженого Верховної Ради з прав людини. У своїй діяльності Уповноважений Верховної Ради з прав людини керується Законом України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини», Конституцією України, законами України, чинними міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

До функцій Уповноваженого належить здійснення на постійній основі і в межах юрисдикції парламентського контролю за дотриманням конституційних прав і свобод людини і громадянина та захист прав кожного на території України. Для забезпечення діяльності Уповноваженого утворюється секретаріат. Стаття 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» «Права Уповноваженого» серед інших прав називає здійснення контролю за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (п. 13)¹⁸.

Уповноважений Верховної Ради з прав людини, відповідно до чинного законодавства, має дуже широкі права, якими може користуватися й в тому числі, для контролю за дотриманням рівних прав та можливостей чоловіків та жінок. Серед них варто назвати: 1) право невідкладного прийому Президентом України, Головою Верховної Ради України, Прем'єр-міністром України, головами Конституційного Суду України, Верховного Суду України та вищих спеціалізованих судів України, Генеральним прокурором України, керівниками інших державних органів, органів місцевого

самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, їх посадовими та службовими особами; 2) право бути присутнім на засіданнях Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Конституційного Суду України, Верховного Суду України та вищих спеціалізованих судів України, колегії прокуратури України та інших колегіальних органів; 3) право звертатися до Конституційного Суду України з поданням; 4) право безперешкодно відвідувати органи державної влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, бути присутнім на їх засіданнях; 5) право на ознайомлення з документами, у тому числі і секретними (таємними); 6) право звертатися до суду із заявою про захист прав і свобод людини і громадянина, які за станом здоров'я чи з інших поважних причин не можуть цього зробити самостійно, а також особисто або через свого представника брати участь у судовому процесі у випадках та порядку, встановлених законом тощо¹⁹. При цьому органи державної влади, органи місцевого самоврядування, об'єднання громадян,

¹⁸ Статтю 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» доповнено пунктом 13 згідно із Законом N 274-VI ([274-17](#)) від [15.04.2008](#) }

¹⁹ Стаття 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»

підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, посадові та службові особи, до яких звернувся Уповноважений, зобов'язані співпрацювати з ним і подавати йому необхідну допомогу²⁰.

Актом реагування Уповноваженого на порушення рівності чоловіків та жінок має бути подання Уповноваженого - акт, який вноситься Уповноваженим до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, їх посадовим і службовим особам для вжиття відповідних заходів у місячний строк щодо усунення виявлених порушень прав і свобод людини і громадянина²¹.

Підставами для провадження справ та призначення перевірок можуть бути відомості, які отримані Уповноваженим не тільки із звернень громадян України, іноземців, осіб без громадянства чи їх представників, народних депутатів України, але й отримані Уповноваженим (і це дуже важливо) за власною ініціативою²². Таким чином, ініціатива Уповноваженого Верховної Ради з прав людини в здійсненні контролю за дотриманням рівних прав та можливостей жінок та чоловіків та викриття фактів дискримінації має важливе значення для ефективного застосування Закону та захисту від дискримінації.

Прийняття Уповноваженим Верховної Ради з прав людини скарг на випадки дискримінації за ознакою статі. Скарги на випадки дискримінації за ознакою статі, порушення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок повинні прийматися Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини на основі Закону України «Про звернення громадян. Скарга - це звернення з вимогою про поновлення прав і захист законних інтересів громадян, порушених діями (бездіяльністю), рішеннями державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян, посадових осіб²³.

Відповідно до Закону України «Про звернення громадян» (стаття 4), можуть бути оскаржені дії (бездіяльність) у сфері управлінської діяльності, внаслідок яких: порушено права і законні інтереси чи свободи громадянина (групи громадян); створено перешкоди для здійснення громадянином його прав і законних інтересів чи свобод; незаконно покладено на громадянина які-небудь обов'язки або його незаконно притягнуто до відповідальності²⁴.

У зверненні має бути зазначено прізвище, ім'я, по батькові, місце проживання громадянина, викладено суть порушеного питання, зауваження, пропозиції, заяви чи скарги, прохання чи вимоги.

Відповідно до Закону України «Про звернення громадян» (стаття 5), звернення може бути усним (викладеним громадянином і записаним посадовою особою на особистому прийомі) чи письмовим, надісланим поштою або переданим громадянином до відповідного органу, установи особисто чи через уповноважену ним особу, якщо ці повноваження оформлені відповідно до чинного законодавства. Звернення може бути подано як окремою особою (індивідуальне), так і групою осіб (колективне). Письмове звернення повинно бути підписано заявником (заявниками) із зазначенням дати.

Однак, в статті 17 «Розгляд звернень до Уповноваженого» Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини», ця норма звужена. В ньому зазначається, що «звернення подаються Уповноваженому в *письмовій формі*

²⁰ Стаття 22. Обов'язок співпраці з Уповноваженим Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»

²¹ Стаття 15. Акти реагування Уповноваженого Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»

²² Стаття 16. Підстави для провадження справ та призначення перевірок Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»

²³ Закон України «Про звернення громадян», Стаття 3. Основні терміни, що вживаються в цьому Законі

²⁴ Стаття 4. Рішення, дії (бездіяльність), які можуть бути оскаржені, Закон України «Про звернення громадян»

(виділено автором)...». Разом із звуженням норми, звужуються і права громадян на оскарження дій чи бездіяльності, які потягнули за собою порушення їх прав, в тому числі і на недискримінацію та забезпечення рівних прав та можливостей. Така ситуація потребує внесення змін до закону про Уповноваженого.

Таким чином, якщо громадянин України, іноземець або особа без громадянства має бажання поскаржитися Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини на дискримінацію за ознакою статі, ця особа має подати звернення Уповноваженому в письмовій формі протягом року після виявлення порушення прав і свобод людини і громадянина²⁵.

При розгляді звернення Уповноважений: відкриває провадження у справі про порушення прав і свобод людини і громадянина; роз'яснює заходи, що їх має вжити особа, яка подала звернення Уповноваженому; направляє звернення за належністю в орган, до компетенції якого належить розгляд справи, та контролює розгляд цього звернення або відмовляє в розгляді звернення (причому відмова має бути, відповідно до Закону, вмотивованою). Стаття 17 обмежує коло звернень, які розглядаються Уповноваженим: він не розглядає тих звернень, які розглядаються судами, зупиняє вже розпочатий розгляд, якщо заінтересована особа подала позов, заяву або скаргу до суду.

Ініціативи Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері просування гендерної рівності та боротьби із гендерною дискримінацією. У 1999 році при Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини створена Національна Рада по запобіганню торгівлі жінками та дітьми як консультативно-дорадчий орган. Вона зіграла важливу роль, оскільки в той час це був єдиний координуючий орган в державі у цій сфері. Відбулося декілька засідань, під час яких піднімалися важливі питання організації роботи з протидії торгівлі жінками та дітьми та співпраці між різними державними структурами, а також міжнародними та громадськими організаціями, з якими налагоджена співпраця. У 1999 році оприлюднено єдине звернення Уповноваженого, що має відношення до гендерної проблематики – з приводу 50-річчя Конвенції ООН про боротьбу з торгівлею людьми та експлуатацію проституції третіми особами²⁶. Але вже на початку 2000-х років вона припинила свою діяльність і на сьогодні робота не відновлялася. Інформація про діяльність цієї ради або інших консультативно-дорадчих органів, які можуть створюватися Уповноваженим Верховної Ради з прав людини на сайті Уповноваженого відсутні. В такій ситуації важливим вбачається проведення навчань працівників Секретаріату Уповноваженого з питань забезпечення гендерної рівності.

Висвітлення питань дотримання прав чоловіків та жінок у щорічній доповіді Уповноваженого Верховної Ради з прав людини. Стаття 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» містить норму, відповідно до якої, Уповноважений має у щорічній доповіді висвітлювати питання дотримання рівних прав та можливостей чоловіків та жінок.

Обов'язок готувати та подавати на розгляд Верховної Ради України щорічні доповіді, а також спеціальні доповіді закріплений у статті 18 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»²⁷: «Протягом першого кварталу кожного року Уповноважений представляє Верховній Раді України щорічну доповідь про стан дотримання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні органами державної влади, органами місцевого

²⁵ Стаття 17. Розгляд звернень до Уповноваженого Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини». В цій же статті мова йде по те, що «За наявності виняткових обставин цей строк може бути подовжений Уповноваженим, але не більше ніж до двох років».

²⁶ Звернення Уповноваженого з прав людини з нагоди 50-річчя Конвенції ООН про боротьбу з торгівлею людьми 1949 року, 2 грудня 1999 р.: http://www.ombudsman.kiev.ua/doc_5.htm#5

²⁷ Стаття 18. Щорічні та спеціальні доповіді Уповноваженого Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»

самоврядування, об'єднаннями громадян, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності та їх посадовими і службовими особами, які порушували своїми діями (бездіяльністю) права і свободи людини і громадянина, та про виявлені недоліки в законодавстві щодо захисту прав і свобод людини і громадянина»²⁸. За 11 років своїх повноважень Уповноважений Верховної Ради підготував лише чотири щорічні доповіді, які були представлені в Верховній Раді в 2000, 2002, 2005 та в 2009 роках.

Участь Уповноваженого Верховної Ради з прав людини у підготовці доповідей з прав людини, які подаються Україною в міжнародні організації. Окрім щорічної доповіді, Уповноважений бере участь у підготовці доповідей з прав людини, які подаються Україною в міжнародні організації згідно з чинними міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України (стаття 19)²⁹. За оцінками експертів³⁰, ця стаття суперечить Паризьким принципам. Так, однією з функцій омбудсмена (як представника національного правозахисного інституту) є сприяння в підготовці доповідей, які держави повинні подавати органам і комітетам Організації Об'єднаних Націй, а також регіональним установам на виконання своїх зобов'язань за конвенціями і при необхідності висловлювати свою думку з цього питання у відповідності до принципів незалежності»³¹.

Кожні чотири роки Україна звітується в Комітеті ООН з прав жінок про виконання державою Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Відповідальними за підготовку цього звіту є Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерство закордонних справ України спільно з іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади³². Було б доцільно, щоб Уповноважений Верховної Ради України з прав людини готував свою альтернативну доповідь, або коментарі до доповіді, що подаються від імені держави.

Дискусії навколо створення спеціалізованих омбудсменів, в тому числі й з питань гендерної рівності та досвід іноземних держав. У ситуації, подібної до сучасної української, коли урядова політика є суперечливою і викликає збільшення скарг та незадоволення населення, коли існує гостра потреба в терміновій реформі державного управління, суспільству необхідний сильний омбудсмен, з спеціалізованими функціями, який здатен захищати громадян, гарантувати справедливість і рівність всіх перед законом³³. Світовий досвід яскраво доводить ефективну роль у забезпеченні гендерної рівності інституту спеціалізованого омбудсмена, який запроваджений у Швеції, Фінляндії, Литві та низці інших країн³⁴. Запровадження спеціалізованих омбудсменів дозволяє зробити більш продуктивною і дієвою співпрацю омбудсменів з громадськими організаціями, сприятиме посиленню

²⁸ Стаття 18. Щорічні та спеціальні доповіді Уповноваженого Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»

²⁹ Стаття 19. Участь Уповноваженого у міжнародному співробітництві Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»

³⁰ Коваль Л. «Повідомлення про результати моніторингу діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (за період 1998 – 2008 років)»

³¹ Паризькі принципи. <http://www.khpg.org/index.php?id=1143730650>

³² Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. N 1834 «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року». План заходів щодо утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, пункт 8: «8. Підготовка державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" Мінсін'ямолодьспорт, МЗС, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади (грудень 2006 р. і 2010 рік).

³³ Ці питання висвітлювалися автором коментарів в статті «Реформування інституту Омбудсмена – вимога сьогодення». – Голос України. – 2006.

³⁴ Марцеляк О.В. Деякі міжнародні стандарти гендерної рівності та їх впровадження в Україні. - - Впровадження гендерних підходів в діяльність правоохоронних органів України. - Матеріали науково-практичної конференції (18-20 травня 2005 р.). – К., 2005.

правового захисту конкретних соціальних груп населення України. Тому інститут спеціалізованих омбудсменів – це ще один механізм покращення взаємодії держави та громадянського суспільства. Його варто підтримувати, якщо держава бажає визнавати себе демократичною та цивілізованою.

Рекомендації.

1. Для створення системи спеціалізованих омбудсменів, в тому числі і з питань нагляду за дотриманням рівних прав та можливостей чоловіків та жінок та недопущення ґендерної дискримінації ініціювати та внести зміни до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини».

2. До повноважень/обов'язків омбудсмена, і не тільки у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, додати ведення просвітницької діяльності, як того вимагають Паризькі принципи³⁵.

3. При внесенні змін до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» внести положення про співпрацю з громадськими та міжнародними організаціями, як умову ефективності роботи омбудсмена.

4. Для покращення доступу громадян до Омбудсмена із скаргами на дискримінації за ознакою статі необхідно проводити відповідні консультації на «гарячій лінії», яка створена в офісу Уповноваженого, широко інформуючи про це громадськість.

5. Окремий розділ щорічної доповіді Уповноваженого Верховної Ради з прав людини при її підготовці присвятити проблемам ґендерної дискримінації.

6. Одну з найближчих спеціальних доповідей присвятити питанням подолання ґендерної дискримінації.

7. Створити консультативно-дорадчий орган при Уповноваженому Верховної Ради з прав людини з питань ґендерної рівності в українському суспільстві запросивши до роботи в ньому відомих експертів у сфері прав жінок та ґендерної рівності.

8. Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини виступати з альтернативними доповідями або коментарями до державних доповідей щодо дотримання прав чоловіків та жінок у сфері ґендерної рівності та подолання ґендерної дискримінації.

9. На офіційному сайті Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини доцільно зробити окрему сторінку, присвячену питанням подолання ґендерної дискримінації, що відповідало б принципам прозорості та підзвітності діяльності Уповноваженого, а також сприяло б просуванню ідей ґендерної рівності в українському суспільстві.

10. На офіційному сайті Уповноваженого варто створити окрему сторінку, присвячену діяльності консультативно-дорадчих органів при Уповноваженому з прав людини та співпраці із громадськими та міжнародними організаціями.

11. У структурі Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини необхідно створити окремих департамент з питань моніторингу впровадження ґендерної рівності в українському суспільстві. В разі відсутності фінансової можливості створення окремого департаменту – відділ в структурі одного з існуючих підрозділів.

12. Регулярно проводити навчання працівників Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради з питань ґендерної рівності із запрошенням експертів та фахівців громадських та міжнародних організацій, науковців.

13. Внести зміни до статті 17 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» в частині визначення можливості подання як

³⁵ «d) Брати участь у розробці програм, які стосуються викладання і дослідження з питань прав людини, і брати участь у їх втіленні в школах, університетах та в професійних колах; g) Розповсюджувати інформацію про права людини і боротьбу проти всіх форм дискримінації... привертаючи увагу громадськості до цих питань, зокрема, через інформування й просвітницьку роботу, використовуючи при цьому всі засоби масової інформації» - <http://www.khpg.org/index.php?id=1143730650>

письмових, так і усних звернень, відповідно до Закону України «Про звернення громадян» (стаття 5).

15. На офіційному сайті Уповноваженого Верховної Ради України зробити окрему рубрику практичних порад щодо звернення до процедури звернення до Уповноваженого з прикладами оформлення документів.

16. Відкрити представництва Омбудсмена у всіх областях України, в м. Києві, Севастополі, АРК, з числа осіб, що проживають у даній місцевості, мають досвід правозахисної діяльності, користуються високим авторитетом, в т.ч. осіб, які протистоять усім формам дискримінації.

18. Налагодити постійну співпрацю з громадськими, в тому числі й жіночими, та правозахисними організаціями як умову ефективності діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Стаття 10. Повноваження Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Кабінет Міністрів України:

забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

приймає Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності та забезпечує його виконання;

розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення ґендерної рівності;

організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (995_207);

враховує принцип ґендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів; затверджує порядок проведення ґендерно-правової експертизи;

здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України. Для забезпечення цієї діяльності у складі КМУ є

1993 – 2000	У Кабінеті Міністрів України Сектор у справах жінок, охорони сім'ї, материнства і дитинства Кабінету Міністрів України
2000 – по теперішній час	Сектор аналізу розвитку охорони питань жінок, материнства та дитинства (одна особа)

Вперше в історії незалежної України Кабінет Міністрів України включив окремі питання ґендерної рівності до програм своєї діяльності – у 2002 р., в програмі Уряду „Відкритість, дієвість, результативність”, та у 2007 р., в програмі Уряду „Назустріч людям”, ґрунтованій на програмі Президента України „Десять кроків назустріч людям”.

На виконання єдиної державної ґендерної політики та виконання закону Уряд України періодично приймає **Національні плани дій (Державні програми)** щодо впровадження ґендерної рівності і забезпечує їх виконання.

У Національному плані дій на 2001-2005 роки вперше визначалися основні стратегії розвитку гендерної демократії. Він засвідчив поступ держави у прийнятті гендерного підходу як основи суспільного розвитку та відхід від односторонньої й історично вичерпаної “концепції поліпшення становища жінок”. Національний план виходив із неможливості розв’язувати у загальнонаціональному масштабі проблеми жіночої статі поза врахуванням особливостей становища та розвитку чоловічої, й спрямовувався на врахування особливостей та інтересів обох статей. Національний план потребував загальносуспільного поля діяльності виконавчої влади у забезпеченні гендерної рівності. Особливу увагу приділялось становищу жінок як компонента гендерної політики, оскільки саме жінки поставлені у більш нерівні умови порівняно з чоловіками. В плані йшлося про формування державної політики, прийняття програм і проектів з урахуванням гендерних аспектів; заборону дискримінації за статевою ознакою на ринку праці, при влаштуванні на роботу, просуванні по службі; розробку освітніх програм з питань прав людини і міжнародного гуманітарного права з урахуванням гендерного аспекту; залучення жінок до прийняття рішень на всіх рівнях влади.

Урядом України розроблено й реалізовано **Державну цільову програму** щодо забезпечення гендерної рівності статей. Підготовка такого документа свідчить про зацікавленість держави у реалізації політики гендерної рівності, оскільки Програма є актом більшої юридичної та соціально-політичної ваги порівняно із Планом дій. Розпорядженням Прем’єр-Міністра від 5 липня 2006 р. “Про схвалення Концепції Державної програми з утвердження рівності в українському суспільстві на 2006-2010 роки” концепція цієї державної програми схвалена, а Міністерство у справах сім’ї, молоді та спорту зобов’язувалось таку Державну програму розробити. У 2006 році Кабінет Міністрів прийняв Постанову № 1834 “Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року”. 52 пункти Програми вказують на розширене поле діяльності щодо забезпечення рівності статей та гендерну перспективу в Україні. Одним із проблемних моментів Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року є її недостатня зосередженість на аналізі гендерних особливостей і відмінностей у становищі та статусі жіночої та чоловічої частини соціуму, а також особливостей життєдіяльності дівчаток і хлопчиків. Гендерна ситуація, що склалась в Україні, потребує не лише аналізу рівності у забезпеченні прав і свобод, але й у проявах особливостей соціального статусу й становища обох статей, який включав би і статево-віковий, національно-віковий, національно-культурний, територіальний виміри у співставленні зі статтю. Вона ж потребуватиме вироблення відповідних рекомендацій щодо поліпшення гендерної ситуації, втому числі на основі узагальнення вироблених міністерствами галузевих програм в різних сферах життя з урахуванням забезпечення можливостей виявлення особливостей статей та результатів, отриманих внаслідок виконання цих програмних завдань.

З метою координації діяльності управлінських структур з регулювання гендерних відносин Уряд України створює міжвідомчі ради. У вересні 2007 р. при Кабінеті Міністрів України створено Міжвідомчу раду з питань сім’ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми.

Створення цієї міжвідомчої ради спрямовувалось на координацію й узгодження діяльності, однак її компетенція, якою передбачений розгляд питань сім’ї як соціального осередку, гендерної рівності як принципу діяльності суспільства та тенденцій розвитку демографічної сфери, є різномірною й різнопорядковою. Вона не містить чіткої спрямованості на гендерні перетворення. **Показником цього є створення консультативно-дорадчого органу Ради – Експертної робочої групи з питань попередження насильства в сім’ї та протидії торгівлі людьми.** Питання гендерної рівності не відображені ні в її назві, ні в затвердженому Положенні про

групу. Це не випадково, бо розгляд гендерної рівності є самостійним і масштабним напрямом діяльності і дій з питань гендерних перетворень у всіх сферах суспільної життєдіяльності, а тому є самостійною сферою, яка потребує цілеспрямованого управління.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Уряд здійснює шляхом спрямування і координації роботи міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності. Державна програма з утвердження гендерної рівності передбачала утворення, з 2007 р., при Кабінеті Міністрів України Міжвідомчої гендерної ради, а при центральних та місцевих органах виконавчої влади – консультативно-дорадчих органів, експертних робочих груп з гендерних питань за участю науковців і представників громадських організацій. Ці органи доповнюють механізм управління гендерними процесами, вказаний в Законі.

Рішення Міжвідомчої гендерної ради носить рекомендаційний характер.

Рекомендації: Для утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на загальнонаціональному масштабі, так і в галузевих напрямках діяльності, а також на рівні регіонів необхідна наукова відпрацьованість стратегічного змісту пропозицій у програмах та рішеннях та достатня професійність у системі управління.

Створити при КМУ відповідний підрозділ із забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві.

Проводити навчання працівників апарату КМУ

Створити посаду Радника з гендерних питань Прем'єр-міністра України

(У прем'єр-міністра України є радники з різних питань, що стосуються економічного та соціального спрямування розвитку країни).

Стаття 11. Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження ґендерної рівності;

.....

проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення ґендерної рівності;

здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; формує Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності;

здійснює контроль за дотриманням ґендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;

організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

разом з іншими центральними органами виконавчої влади здійснює підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення ґендерної рівності;

дійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення;

здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей в різних сферах життєдіяльності;

узагальнює виконання державних програм з питань ґендерної рівності;

розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі та вносить пропозиції щодо їх усунення;

здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У сучасних умовах забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків віднесене до компетенції **Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту**. Це міністерство є черговим етапом того постійного реформування органів з питань сім'ї, жінок і молоді, що відбувалось протягом останніх більш ніж десяти років

Табл. Державні органи з питань жінок та ґендерних питань (хронологія створення й реформування)

Роки	Назва органу
Березень, 1999 – 2000	Державний комітет України у справах сім'ї та молоді
2000 – 2001	Департамент молодіжної та сімейної політики у складі Державного комітету молодіжної політики, спорту і туризму України.
2001 – 2002	Державний департамент молодіжної і сімейної політики Державного комітету молодіжної політики, спорту і туризму України
2002 – Березень, 2004	Державний комітет України у справах сім'ї та молоді
Березень, 2004 – 2005	Міністерство України у справах сім'ї, дітей та молоді
Лютий, 2005 – Серпень, 2005	Міністерство України у справах молоді і спорту
Серпень, 2005 – по теперішній час	Міністерство України у справах сім'ї, молоді і спорту

Хронологічний аналіз створення органів виконавчої влади з питань статей показує, що вони, на жаль, створювались не стільки внаслідок усвідомлення державою потреб внутрішньо-національного розвитку в цій сфері життя суспільства, скільки під впливом жіночого громадського руху. Такі структури виникали напередодні або як результат загальнополітичних подій, зокрема виборів до органів державної влади, тобто тоді, коли громадська активність сягала найвищих проявів і державні структури були вимушені реагувати на активне волевиявлення громадськості, і зокрема жінок.

- Безперервна реорганізація центрального органу виконавчої влади показує, що Уряд доволі повільно визначався в його потребі та змісті діяльності, свідчить про намагання вписати його в існуючі підходи до створення органів державного управління, тобто окреслити сферу, галузь й предмет діяльності. Компетенція спеціально уповноваженого центрального органу

виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Законі дається за моделлю будь-якого самостійного центрального органу виконавчої влади у визначеній сфері його діяльності.

На виконання зазначеної статті:

У Міністерстві створений і діє Департамент з питань сім'ї і гендерної політики. Також при ньому створена громадська структура – Гендерна рада, – як консультативно-дорадчий орган з окресленим обсягом повноважень, визначених в Положенні про неї.

Міністерство України у справах сім'ї, молоді і спорту ініціювало створення в системі вертикалі виконавчої влади спеціально відповідальних за гендерні проблеми.

У 38 центральних органах виконавчої влади створено робочі групи з впровадження гендерних підходів. У міністерстві призначено радника з гендерних питань та створено робочу групу з впровадження гендерної політики.

Керівництво Міністерства демонструє своє нерозуміння відповідальності за впровадження гендерної політики, і прикладом для цього є постійна переорганізація департаментів та відділів так у 2008 році переорганізовано відділ з гендерної політики в сектор, а в 2009 році взагалі його знищено об'єднанням важливих об'єктів напрямів роботи в один відділ, що фактично свідчить про відсутність кадрового потенціалу для забезпечення державної політики на виконання закону.

Міністерство взяло участь у підготовці проекту Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, який в порядку законодавчої ініціативи був поданий Кабінетом Міністрів України до парламенту у січні 2004 р. Розробило й представило Уряду “Концепцію Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на 2006-2010 роки”, схвалену розпорядженням Кабінету Міністрів від 5 липня 2006 р., та проект “Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року”, затверджений Постановою Кабінету Міністрів від 27 грудня 2006 р. Сьогодні Міністерство працює над уточненням програми та її продовженням до 2012 року.

Спільно з Державним інститутом проблем сім'ї та молоді, Програмою Рівних Можливостей ПРООН міністерство кожні чотири роки готує й видає державну доповідь про виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Міністерство видало ряд праць з питань гендеру, серед них: Нормативно-методичні основи гендерних перетворень, матеріали міжнародних науково-практичних конференцій “Національна безпека та оборона: гендерний аспект”, “Гендерний компонент у структурі вищої технічної освіти і природничих наук”, “Жінка в науці та освіті: минуле, сучасність, майбутнє” тощо. Проведені наукові дослідження з проблем “Залучення чоловіків до збереження здоров'я” та “Зміцнення потенціалу громадських організацій, що працюють у гендерному вимірі” та ін.

Рекомендації:

Створити управління з впровадження гендерної політики для реалізації цілей закону.

Постійно здійснювати організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
Вивчити питання щодо застосування позитивних дій та їх припинення в усіх сферах життя суспільства;
Здійснити моніторинг та узагальнити результати забезпечення рівних прав та можливостей за всіма напрямками діяльності у соціальній та економічній сферах;
Створити типові положення про радників з гендерних питань, про гендерні центри

узагальнювати виконання державних програм з питань ґендерної рівності;

Створити відповідні комісії для розгляду звернень громадян з питань дискримінації за ознакою статі.
Вести облік та узагальнювати випадки дискримінації за ознакою статі та вносити пропозиції щодо їх усунення;

Стаття 12. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:

забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;

здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;
забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;
провадять просвітницьку діяльність з питань ґендерної рівності;

співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;
подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
сприяють науковим розробкам у сфері ґендерних досліджень;
дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;

здійснюють позитивні дії.

В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади.

Органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

За рішенням відповідної місцевої ради у складі виконавчого органу відповідної ради може визначатись уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Згідно тексту цієї статті «органи виконавчої влади **можуть** утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. На практиці органи влади у більшості **не можуть** цього робити за відсутності коштів, необов'язковості вказаних дій та нерозуміння необхідності виконання закону.

Представлені звіти вказують, що зазначена стаття виконується тільки на обласному рівні і не в усіх областях

Формально радники призначені в більшості областей, проте працюють вони переважно на громадських засадах або в додаток до «основної» роботи. Це, безумовно, робить їхню діяльність мало ефективною.

Як приклад, можна навести наступну інформацію:

При 18 обласних державних адміністраціях створені та діють координаційні ради з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми.

Радників голів з ґендерних питань призначено при 16 обласних державних адміністраціях.

Обласних ґендерних центрів створено та діють у 12 областях України.

Обласні програми з утвердження ґендерної рівності на період до 2010 року діють у всіх областях України, м. Києві та м. Севастополі.

В Україні діє понад 500 громадських організацій, що працюють за ґендерною тематикою.

Активна діяльність впровадження ґендерної політики проводиться з моменту дії Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, затвердженої Кабінетом Міністрів України від 27.12.2006 №1834 після прийняття державної програми почали створюватись обласні програми з утвердження ґендерної рівності на період до 2010 року, що діють у всіх областях України, м. Києві та м. Севастополі. Не всі обласні адміністрації підтримали створення окремої програми на виконання державної з відповідним виділенням бюджетних коштів та прийняли рішення про створення посади радника з ґендерних питань.

**Інформація щодо використаних та запланованих коштів на реалізацію
Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському
суспільстві на період до 2010 року**

№	Область	Назва обласної програми	Використано коштів у 2007 році (сума, грн.)	Використано коштів у 2008 році (сума, грн.)	Виділено коштів у 2009 році (сума, грн.)
1	Автономна республіка Крим	Республіканська програма з утвердження ґендерної рівності в автономній Республіці Крим на період до 2010 року, затверджена постановою Верховної Ради Автономної Республіки Крим від 23 травня 2007 р. №451-5/07	7400,00	17000,00	12800,00
2	Вінницька	Обласна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на 2007-2010 роки	75,00	88,96	93,00
3	Волинська	Обласна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року	17300,00	50000,00	22500,00
4	Дніпропетровська	Поліпшення становища сімей та жінок у Дніпропетровській області на 2007 – 2011 роки	83000,00	108000,00	89000,00
5	Донецька	Регіональна комплексна програма "Молодь. Сім'я. Діти" на 2008-2012 роки	59640,00	65361,00	132000,00
6	Житомирська	Обласна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період 2010 року	42,2	45,9	55,8
7	Закарпатська	Регіональна програма утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві	60000,00	73000,00	15300,00

8	Запорізька	Обласна програма підтримки молоді на 2004-2008 роки, затверджена рішенням обласної ради від 11.06.2004 №9	21400,00	37200,00	-
		Обласна програма "Сильна родина – міцна країна", затверджена рішенням від 18.12.2008 №5			25300,00
9	Івано-Франківська	"Обласна програма з утвердження ґендерної рівності в суспільстві на 2007-2010 роки", затверджена розпорядженням голови ОДА від 13.07.07р. №393	20000,00	20000,00	20000,00
10	Київська	Обласна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Київської області протягом 2007-2010 років, затверджена рішенням Київської обласної ради від 10.04.2008 № 273-16-V	0,00	2600,00	50000,00
11	Кіровоградська	На виконання програми з утвердження ґендерної рівності у Кіровоградській області	60000,00	64000,00	54600,00
12	Луганська	Обласна програма забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у Луганській області (рішення обласної ради від 26.01.2006 № 23/12)	22230,00	18827,00	18310,00
13	Львівська	Розпорядження голови Львівської облдержадміністрації від 28.02.2007р. №180 "Про затвердження програми з утвердження ґендерної рівності у Львівській області до 2010 р."	55000,00	48639,00	22200,00
14	Миколаївська	Розпорядження голови облдержадміністрації від 03.04.2007 №84 "Про обласну Програму з утвердження	12000,00	123200,00	60000,00

		ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року"			
15	Одеська	Обласна програма з утвердження ґендерної рівності	53999,20	66994,00	0,00
16	Полтавська	Обласна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року	50000,00	60000,00	60000,00
17	Рівненська	Обласна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року	0,00	25,00	25,00
18	Сумська	"Про програму забезпечення рівності жінок і чоловіків в області на період до 2010 року", затвердженої рішенням обласної ради від 21.09.2007 р.	20000,00	25000,00	15000,00
19	Тернопільська	Регіональна програма з утвердження ґендерної рівності на території області на період до 2010 року	10000,00	70000,00	40000,00
20	Харківська	Обласна програма «Молодь Харківщини» на 2006-2008 роки (на виконання Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року)	91628,06		
		Обласна Програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на 2008-2010 роки		247480,00	
		Програма розвитку гуманітарної сфери Харківської області на 2009-2013 роки			25000,00
21	Херсонська	Обласна програма з утвердження ґендерної рівності в області на період до 2010 року, затверджена рішенням обласної ради від 18	-	15000,00	10000,00

		грудня 2007 року №506			
22	Хмельницька	Утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року (затверджена рішенням восьмої сесії обласної ради від 25 квітня 2007 року № 11-8/2007)	10462,00	8639,10	10743,00
23	Черкаська	Обласна програма з утвердження ґендерної рівності на період до 2010 року від 27.04.2007 № 10-10/У	11000,00	91000,00	48000,00
24	Чернівецька	Програма впровадження ґендерної рівності, підтримки сім'ї та протидії торгівлі людьми в Чернівецькій області на період 2008-2010 роки	-	-	100000,00
25	Чернігівська	Обласна програма "Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Чернігівської області до 2010 року"	-	22199,17	60000,00
26	М. Київ	Програма з утвердження ґендерної рівності у м. Києві на період до 2010 року	-	50000,00	-
27	М. Севастополь	Розпорядження голови міської держадміністрації від 30 липня 2007 року №683-р "Регіональний план заходів по затвердженню ґендерної рівності у м. Севастополь на період до 2010 року"	3000,00	5000,00	5000,00
ВСЬОГО:			668176,40	1289299	895926,8

Рекомендації:

Розпочати активну роботу з впровадження ґендерної рівності з представниками районних адміністрацій

Проводити навчання з впровадження ґендерної рівності не тільки для відповідальних за реалізацію закону а й між секторальне

Провести ґендерний аналіз області з подальшим виробленням стратегії та планів роботи для регіону

Вивчити питання щодо застосування позитивних дій для регіону

Створити відповідні комісії для розгляду звернень громадян з питань дискримінації за ознакою статі.

Вести облік та узагальнювати випадки дискримінації за ознакою статі та вносити пропозиції щодо їх усунення;

Стаття 13. Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організовують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;

проведення аналізу стану забезпечення ґендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;

співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;

здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;

вжиття заходів, спрямованих на формування ґендерної культури населення;

організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі; розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють; навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань ґендерної проблематики; вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” у ст.12,13 виписав ґендерні повноваження органів місцевого самоврядування. Важливим у ньому є юридичне визначення уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та їхніх повноважень в органах виконавчої влади й органах місцевого самоврядування. Виконання ними таких повноважень як забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав і можливостей, виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань ґендерної рівності, проведення просвітницької діяльності з питань ґендерної рівності, дотримання принципу ґендерної рівності в діяльності всіх органів самоврядування та інших потребує обізнаності з ґендерних питань та часу для підвищення відповідної кваліфікації. Виходячи з цього, “Державна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року” передбачає проведення навчання з питань ґендерної рівності для різних категорій державних службовців, здійснення підготовки та перепідготовки кадрів шляхом проведення спеціальних курсів і занять, курсів підвищення кваліфікації і підготовки

кадрів. тощо. Отже, умовою реалізації політичних і юридичних документів з питань гендеру є широка освітня та просвітницька робота. Лише за такої умови працівники місцевих органів виконавчої влади й місцевого самоврядування будуть здатні нести, відповідно до законодавства, персональну відповідальність за невиконання покладених на них обов'язків із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, як цього вимагає Указ Президента України від 26 липня 2005 р. і Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Органи місцевого самоврядування активізують роботу по забезпеченню гендерної рівності. В 14 областях прийняті програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2010 року. Так, Постановою ВР АРК від 23 травня 2007 р. №451-5/07 затверджено Програму із утвердження гендерної рівності в АР Крим на період до 2010 року. Обласні програми з утвердження гендерної рівності на період 2007-2010 роки затверджені рішенням Вінницької, Волинської, Івано-Франківської, Київської, Кіровоградської, Луганської, Миколаївської, Одеської, Сумської, Тернопільської, Херсонської, Хмельницької, Черкаської обласних Рад. У ряді областей – Житомирська, Львівська, Миколаївська, Полтавська, Рівненська, Харківська, Чернігівська та містах Києві і Севастополі такі програми схвалені розпорядженням голів обласних державних адміністрацій та мерами Києва і Севастополя.

Однак, не у всіх областях концептуально усвідомлено необхідність імплементації гендерних підходів і формування відповідної гендерної культури. Владні структури Дніпропетровської, Донецької, Запорізької областей продовжують орієнтуватись – свідомо чи несвідомо, – на концепцію “поліпшення становища жінок”, ігноруючи необхідність забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків як рівноправних статей.

Так, Розпорядженням Дніпропетровської обласної державної адміністрації від 5 лютого 2007 р. затверджено обласну програму “Про погодження проекту регіональної програми підтримки сімей та жінок у Дніпропетровській області на 2007-2011 рр.” В такому ж патріархальному дусі сформульовано й назви та напрямки діяльності 36 координаційних рад з питань сімейної та жіночої політики, які створені й діють в області: 1 – при облдержадміністрації, 35 – при міськвиконкомах та райдержадміністраціях. Подібна ситуація в Донецькій області, в якій розроблена програма “Молодь, Сім'я, Діти” до 2012 року”, до якої лише окремим розділом включені питання з гендерної рівності. В Запорізькій області розроблена програма і відтворюється діяльність координаційної ради з питань сім'ї, жінок, охорони материнства і дитинства при голові ОДА та таких же рад при райдержадміністраціях і міськвиконкомах міст обласного значення.

Керівники владних структур цих трьох областей не вважають за обов'язок виконувати Конституцію України, Закон про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, Державну програму щодо забезпечення гендерної рівності. Вони не орієнтуються в гендерній ситуації, наявній в цих областях і не спираються на наявні в даних регіонах розробки з гендерних питань, здійснені науковцями місцевих вузів, якими проведено низку серйозних конференцій з гендерних питань. Патріархатність мислення й відповідна діяльність управлінської влади в областях гальмує позитивний розвиток гендерних процесів, які об'єктивно й неминуче розвиваються.

Рекомендації:

- Розпочати активну роботу з впровадження гендерної рівності з представниками районних адміністрацій
- Проводити навчання з впровадження гендерної рівності не тільки для відповідальних за реалізацію закону а й між секторальне

Стаття 14. Права об'єднань громадян у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Об'єднання громадян можуть:

Таким чином, стаття 20 Права зареєстрованих об'єднань громадян закону "Про об'єднання громадян" серед інших закріпила право об'єднань громадян брати участь у розробленні проектів рішень з питань ґендерної рівності, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування; делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що утворюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування; проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Приклад залучення об'єднань громадян до впровадження ґендерної політики: Херсонський обласний центр ґендерної освіти діє на підставі меморандуму про взаєморозуміння Херсонської обласної адміністрації, Програми Розвитку ООН в Україні, Державного комітету України у справах сім'ї та молоді від 26 серпня 2003 року та угоди між управлінням у справах сім'ї та молоді й управлінням освіти і науки облдержадміністрації "Про співпрацю щодо впровадження ґендерних ідей в систему освіти Херсонської області" від 10 грудня 2003 року за підтримки Проекту рівних можливостей ПРООН.

Зазначена громадська організація в межах даного Меморандуму реалізовувала заходи відповідно до розробленого робочого плану по впровадженню ґендерної політики у Херсонській області. Видавались нормативні документи регіонального рівня, які свідчать про виділення фінансових ресурсів з бюджету на реалізацію програм громадськими організаціями. Зокрема, Наказ управління у справах сім'ї та молоді Херсонської обласної державної адміністрації "Про затвердження Положення про порядок фінансування проектів, програм, розроблених громадськими організаціями, стосовно дітей, молоді, жінок та сім'ї" в якому виписана процедура ефективного розподілу та використання бюджетних коштів, які передбачаються для державної підтримки громадських організацій на виконання програм та заходів стосовно дітей, молоді, жінок та сім'ї.

Наведений приклад відноситься до періоду, що передував прийняттю Закону. Чинний закон врахував існуючу практику і надав об'єднанням громадян низку прав у здійсненні ґендерної політики.

В цілому ця стаття не вносить новел щодо можливостей громадських організацій, бо всі перераховані положення були доступними їм і до прийняття Закону. Ці положення звертаються швидше не до самих громадських організацій, а до органів влади, щоби вони знали, як влада може залучати потенціал громадських організацій для реалізації ґендерної політики.

Водночас, незважаючи на те, що в статті не згадується Верховна Рада України, об'єднання громадян мають можливість знаходити шляхи співпраці і впливу на рішення, які приймає Парламент.

Ст. 85 та 89 Конституції України та Закон України «Про комітети Верховної Ради України» визначають повноваження парламенту та форми здійснення комітетами їх функцій: законопроектної, організаційної і контрольної³⁶. Кожна із цих функцій повинна враховувати принцип рівних прав і можливостей, якій ще називають ґендерним підходом.

³⁶ Матеріал щодо співпраці з комітетами Верховної Ради цитується за «Законотворчість: забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Заг.ред. О.Суслової і Е.Рахімкулова, К.:«Заповіт», 2006

Формами залучення можуть бути громадські ради, а також спільні програми, перспективні плани досліджень, в яких можуть брати участь громадські організації та окремі експерти тощо.

Громадські ради – це консультативно-дорадчі органи, що створені при центральних та місцевих органах виконавчої влади відповідно до Указу Президента України від 31 липня 2004 р. № 854 “Про забезпечення умов для більш широкої участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики” та постанови Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2004 р. № 1378 “Деякі питання щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики”. Громадські ради створюються відповідними нормативними актами органів виконавчої влади та діють на основі положення. Ці структури наділені дорадчими, інформаційними та консультаційними повноваженнями.

Призначення громадських рад – бути ефективним механізмом впливу громадськості на вироблення державної політики у певній сфері, галузі, додатковим експертно-інформаційним ресурсом відповідного органу виконавчої влади. Необхідними умовами результативної діяльності громадських рад є, по-перше, прагнення влади забезпечити стабільність у відносинах із суспільством через розуміння його потреб та постійний діалог із ним, а, по-друге, спроможність організованої громадськості доносити, представляти та відстоювати власні інтереси у відносинах з органами виконавчої влади, надавати аналітичну та експертну допомогу цим органам.

Станом на 1 січня 2009 р. при центральних і місцевих органах виконавчої влади діють 77 громадських рад.

брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм;
делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;

проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

Здійснення моніторингу з боку громадських організацій має бути упорядковане. Кабінет Міністрів вже протягом певного часу намагається виробити певні алгоритми для більш ефективної участі громадськості в розробці нормативно-правових актів і моніторингу їх виконання. На сайті <http://civic.kmu.gov.ua> можна знайти корисну інформацію для того, щоби участь громадськості була регулярною, конкретною і ефективною.

Рубрика "Консультації з громадськістю" створена з метою надання громадянам додаткових можливостей щодо участі у формуванні та реалізації державної політики. Громадські організації і окремі експерти мають можливість взяти участь в обговоренні урядових проектів, висловити свої пропозиції та зауваження до них.

Крім того, є можливість ознайомитися з інформацією органів виконавчої влади про проведені консультації з громадськістю в інший спосіб (громадські слухання, конференції, семінари, "круглі столи" тощо).

Для того, щоб переглянути перелік проектів, що винесені на обговорення, потрібно скористатися цифрою-посиланням в таблиці навпроти назви відповідного органу виконавчої влади.

Натискання на цифру у стовпчику "Проекти, що пройшли обговорення" дозволяє ознайомитися з нормативно-правовими актами, обговорення яких закінчено, та

пропозиціями і зауваженнями, що надійшли до проектів. Натискання на цифру у стовпчику "Проекти, що обговорюються зараз" дозволяє ознайомитися з нормативно-правовими актами, що знаходяться на обговоренні, поданими пропозиціями та зауваженнями, а також подати власні пропозиції та зауваження.

Розділ III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ГРОМАДСЬКО-ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 15. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі

Рівні виборчі права та можливості жінок і чоловіків забезпечуються законодавством України.

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.

Норми статті 15 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у виборчому процесі» є комплексними і мають впроваджуватися в життя через низку законів України, а саме: Закон України «Про вибори народних депутатів України»³⁷; Закон України «Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів»³⁸; Закон України «Про політичні партії»³⁹, Закон України «Про Центральну виборчу комісію»⁴⁰.

Законодавство України про рівність чоловіків та жінок у виборчому процесі. Принцип рівності прав жінок та чоловіків закріплений в Конституції України. Зокрема, ст. 24 Конституції гарантує рівність прав і свобод усім громадянам та відсутність обмежень за ознаками статі. Вона також зазначає: "Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї". Конституція України також гарантує всім громадянам рівні права, зокрема, і у виборчому процесі (статті 24, 36, 38).

Рівне виборче право забезпечується, згідно з п.1 ч.5 ст3 Закону України «Про вибори народних депутатів України» „заборонаю привілеїв чи обмежень кандидатів у депутати за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі⁴¹, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками», а також згідно статті 4 Закону України «Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів». Але ці статті не забезпечують реалізацію принципу стосовно забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (стаття 15) також декларує рівні права та можливості жінкам і чоловікам у виборчому процесі, але не визначає процедуру реалізації цього положення.

Якщо подивитися на історію прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок», то під час його, а також інших з дотичними назвами, пропонувалося включити ґендерні квоти при виборах депутатів України всіх рівнів. Також були пропозиції щодо забезпечення представництва обох статей в пропорціях не менше (більше) 70/30. Однак усі названі пропозиції не знайшли підтримки в залі при голосуванні і законопроект був прийнятий або у такому вигляді, який не враховував принципу квотування.

³⁷ <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1665-15>

³⁸ <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1667-15>

³⁹ <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2365-14>

⁴⁰ <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1932-15>

⁴¹ Виділення наше

Варто зазначити, що Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» в частині забезпечення їх рівних прав та можливостей у виборчому процесі грає, так би мовити, допоміжну роль, порівняно із Законами України «Про вибори народних депутатів України», «Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів» та інших. Саме в цих законах мають міститися інструментальні норми щодо забезпечення таких рівних можливостей, а не лише декларації.

Експерти сходяться у думці, що норми Закону України “Про вибори народних депутатів України” лише за формальними ознаками забезпечують рівні права жінок і чоловіків у виборчому процесі, і не забезпечують рівних можливостей кожної статі при формуванні єдиного органу законодавчої влади в Україні⁴². Свідчення тому - існуюча диспропорція щодо представлення осіб обох статей у Верховній Раді України⁴³. Враховуючи, що склад Верховної Ради України є ґендерно невірноваженим, цілком очевидно є необхідність застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків в органі законодавчої влади України.

Гендерне квотування у міжнародних правових документах. Світові стандарти законодавчого врегулювання виборчого процесу допускають встановлення ґендерних квот парламентського представництва. Конвенція ООН щодо ліквідації всіх форм дискримінації жінок, визначає відповідальність держави за паритетне представництво жінок у виборних органах влади на основі спеціальних заходів.

Ст. 4. Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: «1. Вжиття державами-учасницями тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками, не вважається, як це визначається цією Конвенцією, дискримінаційним, про те воно ні в якому разі не повинно тягнути за собою збереження нерівноправних або диференційованих стандартів; ці заходи повинні бути скасовані, коли будуть досягнуті цілі рівності можливостей і рівноправного відношення. 2. Вжиття державами-учасницями спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, включаючи заходи, що містяться в цій Конвенції, не вважаються дискримінаційними»⁴⁴. Водночас чинна редакція Закону України «Про вибори народних депутатів України» не враховує норми ст. 4. Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок щодо можливості введення тимчасових позитивних дій для усунення певних перекосів та недопредставленості жінок в Верховній Раді України.

Міжнародний пакт про громадянські і політичні права зобов'язує держави, які беруть у ньому участь, забезпечити для жінок і чоловіків рівні права користування всіма громадянськими і політичними правами. Інші документи, схвалені та ратифіковані Україною, також засвідчують наміри нашої держави забезпечувати рівні можливості для жінок і чоловіків у виборчому процесі.

У Керівних принципах щодо виборів, прийнятих Європейською комісією “За демократію через право” (Венеціанською комісією) на 51-й пленарній сесії 5-6 липня

⁴² Висновок ґендерно-правової експертизи Закону України “Про вибори народних депутатів України”: <http://www.minjust.gov.ua/0/15477>

⁴³ На перших альтернативних виборах до Верховної Ради у 1990 році потрапило лише 3% жінок. Частка жінок у Верховній Раді України зросла за результатами парламентських виборів 1994 року до 5,7%. В результаті виборів 1998 року за змішаною (пропорційно-мажоритарною) системою питома вага жінок у парламенті знов зросла до 8,1%. Але вибори депутатів у 2002 році повернули ситуацію до початку 90-х років – до Верховної Ради України четвертого скликання було обрано лише 5,1% жінок. За результатами парламентських виборів 2006 року на пропорційній основі за списками політичних партій (блоків) кількість жінок у Верховній Раді України збільшилася до 8,5%. У списку народних депутатів України, обраних за результатами позачергових виборів 30 вересня 2007 року, питома вага жінок знов зменшилася до 7,6%.

2002 року зазначається, що правові норми, які встановлюють мінімальний відсоток осіб тієї або другої статі серед кандидатів, не слід розглядати як такі, що суперечать принципу рівності виборчих прав, якщо вони спираються на положення Конституції.

Контроль з боку виборчих комісій. Центральна виборча комісія є незалежним, постійним державним органом, який, відповідно до Конституції України, законів України, забезпечує організацію підготування і проведення виборів Президента України, народних депутатів України, а також всеукраїнських референдумів. Центрвиборчком також здійснює контроль за діяльністю виборчих комісій, які утворюються для організації підготовки та проведення виборів депутатів всіх рівнів. Він очолює систему виборчих комісій, які утворюються для підготовки і проведення виборів Президента України, народних депутатів України та всеукраїнського референдуму, спрямовує їх діяльність. Основними принципами діяльності Центральної виборчої комісії та її завданнями є: забезпечення, здійснення передбачених Конституцією України та законами України принципів і засад виборчого процесу, реалізацію виборчих прав громадян⁴⁵.

Діяльність Центральної виборчої комісії та інших виборчих комісій унормовується Законом України «Про Центральну виборчу комісію»⁴⁶, Конституцією України; законом «Про вибори Президента України»; «Про вибори народних депутатів України»; «Про референдум» та іншими. Центральна виборча комісія керується в своїй діяльності Регламентом Центральної виборчої комісії, який затверджений як Додаток до постанови Центральної виборчої комісії від "26" квітня 2005 року № 72⁴⁷.

Стаття 15 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає, що контроль за вимогами цієї норми здійснюють **виборчі комісії**. Але питання контролю за дотриманням вимог виборчого законодавства повинно бути предметом відповідних виборчих законів, а не Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Що стосується законів України «Про вибори народних депутатів України», «Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів» вони такої норми не містять.

Для проведення тих чи інших виборів, відповідно до Закону України «Про вибори народних депутатів України» (ст. 24) та Закону України «Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів» (ст. 19), передбачено утворення різних видів виборчих комісій. Разом з тим, норми статті 15 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» не конкретизують, які саме виборчі комісії і в який спосіб контролюють дотримання вимог закону щодо складу виборчих списків, які рішення можуть прийматися виборчою комісією за результатами контролю.

Виборчі комісії можуть отримувати інформацію про порушення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок у виборчому процесі перш за все на основі звернень та скарг, надісланих на адресу комісії. Відповідно до статті Закону України «Про Центральну виборчу комісію», «виборці, виборчі комісії, комісії з референдумів, інші суб'єкти виборчого і референдумного процесів, органи державної влади, органи місцевого самоврядування, об'єднання громадян, підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, іноземці та особи без громадянства, а також органи влади іноземних держав, міжнародні організації мають право звернутися до Комісії із зверненнями з питань, що належать до повноважень Комісії, в порядку, встановленому цим Законом, Законом України "Про звернення громадян" та іншими законами України. Звернення може бути подано як окремою особою (індивідуальне), так і групою осіб (колективне).

⁴⁵ http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=41017&cat_id=41105

⁴⁶ <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1932-15>

⁴⁷ <http://www.cvk.gov.ua/pls/acts/getd?id=19800&ptext=>

3. Під зверненням за цим Законом слід розуміти:

1) заяву, в якій міститься прохання сприяти реалізації виборчих прав, права на участь у референдумі, надати консультативно-методичну допомогу чи рекомендації щодо підготовки та проведення виборів і референдумів, роз'яснення з питань застосування законодавства України про вибори і референдуми або в якій висловлюються думки, рекомендації, поради щодо вдосконалення законодавства України з питань виборів і референдумів та правового регулювання виборів і референдумів в Україні, стосовно покращання діяльності виборчих комісій, комісій з референдумів тощо;

2) скаргу, в якій міститься інформація про порушення законодавства України про вибори і референдуми та вимога забезпечити реалізацію і захист виборчих прав, права на участь у референдумі, законних інтересів суб'єктів виборчого і референдумного процесів, поновити порушені виборчі права та право на участь у референдумі»⁴⁸. Але виборчі комісії мають здійснювати контроль, що передбачає більш проактивну позицію, ніж реагування на скарги. Існуючий текст Закону не дає можливості реалізувати вказані повноваження.

Оскільки Центральна виборча комісія за результатами узагальнення практики застосування законодавства про вибори та практики проведення виборів в Україні, а також у разі необхідності може за власною ініціативою надавати виборчим комісіям роз'яснення і рекомендації щодо застосування законодавства України про вибори (стаття 16), вона може та має розробити спеціальні методичні рекомендації щодо забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок для членів виборчих комісій, затвердити їх Головою Центрвиборчкому для подальшого використання в роботі. Положення статті 16 підкреслюють важливу роль Центральної виборчої комісії в організації роботи по дотриманням рівних прав та можливостей чоловіків та жінок у виборчому процесі на локальному рівні.

Необхідні зміни до виборчого законодавства України для забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок у виборчому процесі. Можливим та доцільним експерти вбачають внесення змін в закони України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, зокрема до статті 15 цього Закону, “Про політичні партії в Україні”, “Про вибори народних депутатів України” в частині формування виборчих списків, що створить додаткові гарантії забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків бути обраними за списками політичних партій та блоків до Верховної Ради України. Саме такий висновок зроблений Департаментом конституційного права Міністерства юстиції України при проведенні ґендерно-правової експертизи Закону України «Про вибори народних депутатів України»⁴⁹.

Практична порада. Як подати скаргу до Центральної виборчої комісії

Заява може бути подана до Комісії в письмовій або усній формі. В усній формі заяви подаються під час особистого прийому членами Комісії і фіксуються в порядку, встановленому Комісією.

6. Письмова заява, подана до Комісії, повинна містити:

- 1) назву Комісії або прізвище члена Комісії, до якого звертається особа;
- 2) прізвище, ім'я, по батькові, місце проживання фізичної особи або точну назву та місцезнаходження юридичної особи - заявника;
- 3) суть порушеного питання, виклад обставин і фактичних даних, що мають значення для вирішення заяви;
- 4) зміст прохання або рекомендації;

⁴⁸ <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1932-15>

⁴⁹ Висновок ґендерно-правової експертизи Закону України “Про вибори народних депутатів України”: <http://www.minjust.gov.ua/0/15477>

- 5) підпис заявника або його представника, якщо заявник - юридична особа;
6) дату подання заяви.

Практична порада. Як подати скаргу до Центральної виборчої комісії

Скарга, подана до Комісії, повинна містити:

- 1) назву Комісії, до якої вона подається;
- 2) прізвище, ім'я, по батькові, місце проживання особи, що подає скаргу, або точну назву та місцезнаходження (офіційну поштову адресу) суб'єкта подання скарги - юридичної особи чи іншого колективного суб'єкта виборчого процесу або процесу референдуму;
- 3) назву суб'єкта оскарження та його поштову адресу;
- 4) суть порушеного питання (предмет скарги);
- 5) сформульовані вимоги;
- 6) виклад обставин і зазначення доказів, якими заявник скарги обґрунтовує свої вимоги;
- 7) перелік документів і матеріалів, що додаються;
- 8) зазначення заінтересованих осіб, яких суб'єкт подання скарги вважає за потрібне залучити до розгляду скарги;
- 9) підпис заявника скарги (представника суб'єкта подання скарги - юридичної особи чи іншого колективного суб'єкта виборчого процесу або процесу референдуму);
- 10) дату підписання скарги.

Загальні повноваження Центральної виборчої комісії прописані у статті 17 Закону. Ретельний аналіз статті 17 Закону України «Про центральну виборчу комісію», на нашу думку дає підстави стверджувати, що зміни до цього закону непотрібні. Бо вона чітко прописує повноваження щодо контрольних функцій комісії. Крім того, частина 13 цієї статті, говорить, що Центральна виборча комісія «здійснює інші повноваження, передбачені законами України». Іншим законом і є «Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» в частині контролю за дотриманням вимог щодо представництва чоловіків та жінок у виборчих списках. Крім того, відповідно до статті 22 ЦВК здійснює контроль за діяльністю територіальних виборчих комісій. Водночас, враховуючи традиції національної законотворчості та правозастосування, доцільно конкретизувати норму параграфу 13 і внести зміни до статті 17 Закону України «Про Центральну виборчу комісію», додавши пункт: «Здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей чоловіків та жінок у виборчому процесі».

Крім того зміни потребують закони про політичні партії та вибори («Про вибори народних депутатів України»⁵⁰; Закон України «Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів»⁵¹). Контроль за вимогою щодо політичних партій, виборчих блоків, які під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі мають передбачити представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках здійснюється відповідно до частини 9 цієї статті.

Для здійснення цієї контрольної функції необхідними є зміни до законодавства про вибори, перш за все, до згадуваних вже законів. Таким чином, норми статті 15 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок у виборчому процесі» із декларативних, якими вони є на

⁵⁰ <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1665-15>

⁵¹ <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1667-15>

сьогоднішній день можуть перетворитися на працюючі лише за умови внесення і змін до наступних законів України.

Водночас, народні депутати України М.Томенко та О.Бондаренко пішли іншим шляхом, пропонуючи перш за все зміни до статті 15 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» а потім вже до виборчого законодавства України. Так, ними внесений законопроект, яким пропонується внести зміни в Закони України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, “Про вибори народних депутатів України”, “Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів” в частині формування виборчих списків. Так, законопроектом визначається порядок, який забезпечує представництво у виборчому списку в кожній п’ятірці кандидатів у депутати як жінок, так і чоловіків. Законопроект ще не розглядався на сесійному засіданні Верховної Ради України УІ скликання, не дивлячись на те, що ще 7 лютого 2008 року був зареєстрований проект Постанови, яким рекомендується прийняти за основу цей законопроект та доручити Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин доопрацювати його з урахуванням зауважень і пропозицій народних депутатів України, інших суб’єктів права законодавчої ініціативи та внести його на розгляд Верховної Ради України у другому читанні⁵².

Нова редакція статті 15 сформульована наступним чином: “Рівні виборчі права та можливості жінок і чоловіків забезпечуються законодавством України.

Політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України, кандидатів у депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі, відповідних багатомандатних округах передбачають представництво жінок і чоловіків у виборчих списках. При цьому обов’язково забезпечується представництво у виборчому списку в кожній п’ятірці кандидатів у депутати як жінок, так і чоловіків.

Контроль за цією вимогою здійснюють виборчі комісії”⁵³.

Крім того, законопроектом № 1232 пропонується внести зміни до Закону України “Про вибори народних депутатів України”⁵⁴, виклавши частину 5 ст.57 Закону у наступній редакції: “5. Висування кандидатів у депутати здійснюється у вигляді виборчого списку кандидатів у депутати від партії (блоку), за формою, затвердженою Центральною виборчою комісією. Усі кандидати у депутати, висунуті партією (блоком), включаються до єдиного виборчого списку партії (блоку). Черговість кандидатів у списку визначається на з’їзді (зборах, конференції). При цьому обов’язково забезпечується представництво у виборчому списку в кожній п’ятірці кандидатів у депутати як жінок, так і чоловіків. Особа може бути включена до виборчого списку лише однієї партії (одного блоку).”

Зміни законопроектом 1232 пропонуються й до Закону України “Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів”⁵⁵, виклавши частину першу статті 34 Закону у редакції: «1.Місцева організація партії (блок) може висунути кандидатом особу, яка є членом

⁵² Проект Постанови про прийняття за основу проекту Закону України про внесення змін та доповнень до деяких законів України (щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі): http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=31639

⁵³ Проект Закону України «Про внесення змін та доповнень до деяких законів України (щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі)» (реєстр. №1232): http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=31114

⁵⁴ Відомості Верховної Ради України від 09.07.2004 - 2004 р., (№№ 27-28), стор. 1098, стаття 366; із змінами, внесеними згідно з Кодексом N 2747-IV, із змінами, внесеними згідно із Законами N 3099-IV, N 3368-IV, N 3437-IV, N 3519-IV

⁵⁵ Відомості Верховної Ради України від 30.07.2004 - 2004 р., (№№ 30-31), стор. 1194, стаття 382; із змінами, внесеними згідно з Кодексом N 2747-IV, із змінами, внесеними згідно із Законами N 3253-IV, N 3368-IV, N 3437-IV, N 3519-IV

цієї партії (членом партії, місцева організація якої входить до блоку), або безпартійного громадянина.

При висуванні кандидатів місцевою організацією партії (блоком) у вигляді виборчого списку в багатомандатному окрузі обов'язково забезпечується представництво у виборчому списку в кожній п'ятірці кандидатів як жінок, так і чоловіків».

Однак, на думку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, «наведений припис не дає уявлення щодо практичного механізму його застосування, оскільки у межах згаданих вище виборчих законів не пропонується деталізувати порядок відліку відповідних п'ятірок, що дозволяє тлумачити згадану норму довільно»⁵⁶. З нашої точки зору достатньо внесення змін в закони «Про вибори народних депутатів України» та «Про вибори народних депутатів АРК», оскільки само вони є базовими виборчими законами України. Внесення змін до статті 15 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» є певним дублюванням виборчих норм.

У той же час необхідно внести зміни до статті 71. «Обмеження щодо ведення передвиборної агітації» Закону України «Про вибори народних депутатів України»⁵⁷.

Ця стаття може бути доповнена в п. 5 нормою, щодо заборони використання закликів, які є дискримінаційними за ознакою статі: «Поширення у будь-якій формі матеріалів, що містять заклики до ліквідації незалежності України, зміни конституційного ладу насильницьким шляхом, порушення суверенітету і територіальної цілісності держави, підризу її безпеки, незаконного захоплення державної влади, пропаганду війни, насильства та розпалювання міжетнічної, расової, національної, релігійної ворожнечі, **ДИСКРИМІНАЦІЇ ГРОМАДЯН ЗА ОЗНАКОЮ НАЦІЇ, СТАТІ, РЕЛІГІЇ, КОЛЬОРУ ШКІРИ ТОЩО**, посягання на права і свободи людини, здоров'я населення, забороняється. Доповнення надруковано великим літерами та виділено жирним шрифтом.

До п. 11 ст. 71 також необхідно внести відповідні зміни. Запропонуємо наступний варіант: «Національна рада України з питань телебачення і радіомовлення своїм рішенням припиняє трансляцію на території України, в тому числі операторами телекомунікацій, іноземних телеканалів, у діяльності яких порушується норма щодо заборони громадянам іноземних держав, особам без громадянства ведення передвиборної агітації через журналістську діяльність або в діяльності яких містяться заклики до ліквідації незалежності України, зміни конституційного ладу насильницьким шляхом, порушення суверенітету і територіальної цілісності України, підризу її безпеки, незаконного захоплення державної влади, пропаганда війни, насильства та розпалювання міжетнічної, расової, національної, релігійної ворожнечі, **ДИСКРИМІНАЦІЇ ГРОМАДЯН ЗА ОЗНАКОЮ НАЦІОНАЛЬНОСТІ, СТАТІ, РЕЛІГІЇ, КОЛЬОРУ ШКІРИ ТОЩО**, посягання на права і свободи людини, здоров'я населення». Доповнення надруковано великим літерами та виділено жирним шрифтом.

Крім того вважаємо за доцільно запропонувати зміни до Закону України «Про політичні партії». Фактично цей Закон не відповідає вимогам функціонування партій у ситуації партійної виборчої системи та відповідальності тієї чи іншої партії (або блоку партій) за формування уряду та управління державою. Тому він потребує серйозного оновлення та змін. Але назвемо декілька статей, які мають бути змінені в контексті проблеми нашого аналізу.

Стаття 5 – «Обмеження щодо утворення і діяльності політичних партій», потребує конкретизації та доповнення список заборон щодо утворення партій. Так, утворення і діяльність політичних партій має заборонятися і в тому числі, якщо їх

⁵⁶ Висновок на проект Закону України «Про внесення змін та доповнень до деяких законів України (щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі)» (реєстр. №1232 від 13.12.2007р.): http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=31114

⁵⁷ <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1665-15>

програмні цілі або дії спрямовані на пропагування та дії спрямовані на дискримінації різних груп населення, в тому числі і за гендерною ознакою.

Потребує змін п. 5 статті 12 Закону України «Про політичні партії», який є за своєю суті ґендерно дискримінаційним: серед прав політичних партій виділяється право ідейно, організаційно та матеріально підтримувати молодіжні, жіночі та інші об'єднання громадян, подавати допомогу у їх створенні», що підкреслює нерівноправну участь жінок у партійному будівництві (як молодших колег).

Висновки. Стаття 15 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» є декларативною без внесення змін до законів України, перш за все «Про вибори народних депутатів України» та «Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів»⁵⁸, які зазначені по ходу аналізу статті. Крім того, необхідними є й інші зміни до зазначених законів, а також Закону України «Про політичні партії» та «Про Центральну виборчу комісію».

Стаття 16. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється.

Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців.

Відповідно до пункту 6 Положення про формування кадрового резерву для державної служби, затвердженого постановою КМУ від 28.02.01 №199 (із змінами та доповненнями), центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації до 1 березня щороку вносять до Головдержслужби пропозиції щодо кандидатур для зарахування до кадрового резерву на посади державних службовців I-III категорій, призначення на які здійснює Президент України та Кабінет Міністрів України.

У II півріччі Головдержслужба подає до Мінсім'ямолодьспорту інформацію щодо ґендерного аналізу кадрового резерву центральних та місцевих органів виконавчої влади, забезпечує стажування осіб, які перебувають у резерві на посади державних службовців I-III категорій з дотриманням вимог ґендерної рівності.

⁵⁸ Відомості Верховної Ради України від 30.07.2004 - 2004 р., (№№ 30-31), стор. 1194, стаття 382; із змінами, внесеними згідно з Кодексом N 2747-IV, із змінами, внесеними згідно із Законами N 3253-IV, N 3368-IV, N 3437-IV, N 3519-IV

В управлінні кадрової роботи Мінісiм'ямолодьспорту формуються питання до білетів для вступу на відповідну посаду у Міністерство із врахуванням ґендерного компоненту. Питання до білетів за темою забезпечення ґендерної рівності формуються тільки для тих посад, які передбачені у департаменті сімейної та ґендерної політики, і молодіжної політики.

При наборі персоналу до інших департаментів подібні питання не включені до екзаменаційних білетів.

Подібна ситуація спостерігається при наборі та складанні білетів для персоналу до інших центральних та місцевих органів влади.

Аналіз зроблений Мінісiм'ямолодьспорт у 2008-2009 роках показав не виконання зазначеної норми закону всіма органами виконавчої влади на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Прикладів застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців не виявлено.

Рекомендації:

-- Організувати ряд зустрічей з центральними органами виконавчої влади та Головдержслужбою щодо вироблення процедур для осіб, які проходять вступні іспити при прийомі на державну службу з метою включення до екзаменаційних білетів питань з ґендерної тематики.

- Запровадити подібну практику і на обласному та місцевому рівнях.

- Проводити навчання для керівників кадрових служб з метою розуміння та виконання Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"

Розділ IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

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 дозволяти 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.

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Національним законодавством встановлюється рівність ставлення всім особам без дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, політичних поглядів, іноземного походження, національного, етнічного або соціального походження, працездатності чи віку.

Стаття 24 Конституції України проголошує рівність конституційних прав і свобод громадян України та їх рівність перед законом. Не допускається 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.

Однак принцип ґендерної рівності відображений у Конституції не зовсім послідовно. Не дивлячись на те, що принцип рівноправності чоловіків і жінок, закладений у частині першій цієї статті, передбачає відсутність привілеїв за ознакою статі, у частині третій зазначеної статті вказується, що «рівність прав жінки і чоловіка забезпечується спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям». Отже, надаючи особливий захист жінкам, Конституція звужує права чоловіків та провокує позитивну дискримінацію жінок..

Непослідовність виявляється також у тому, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у таких сферах суспільного життя, як громадсько-політична і культурна діяльність, здобуття освіти і професійна підготовка, праця. Поза увагою законодавця залишилися сімейна та усі інші сфери життя, забезпечувати в яких ґендерну рівність також необхідно.

Крім загального положення про ґендерну рівність, Конституція України у статті 43, яка стосується права на працю, встановлює, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Однак, частиною п'ятою цієї статті закріплено положення, відповідно до якого використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Ця норма, з одного боку, є дискримінаційною щодо чоловіків, а з іншого - порушує право жінки на працю, яку вона вільно обирає чи на яку вільно погоджується.

Існування конституційних норм, які встановлюють певні пільги та гарантії для жінок-матерів, можна розглядати лише як тимчасову позитивну дискримінацію, яка має бути усунена у майбутньому

Забезпечення принципу рівності працівників за статтю знайшло своє відображення в Європейській соціальній хартії (переглянутій), ратифікованій Україною 14 вересня 2006 року, що є частиною українського законодавства.

Зазначеним актом встановлюють основоположні принципи у сфері праці, що відображають встановлення рівних можливостей жінок та чоловіків, а саме:

- кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає;
- усі працівники мають право на справедливі умови праці;
- усі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці;
- усі працівники мають право на справедливую винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей;
- усі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів;
- усі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів;
- працюючі жінки у разі материнства мають право на особливий захист;
- кожна людина має право на належні умови для професійної орієнтації, метою якої є допомогти їй вибрати професію згідно зі своїми особистими здібностями та інтересами;
- кожна людина має право на належні умови для професійної підготовки;
- усі працівники та особи, які знаходяться на їхньому утриманні, мають право на соціальне забезпечення;
- усі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі;
- працівники мають право отримувати інформацію і консультації на підприємстві;
- працівники мають право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві;
- усі працівники мають право на захист у випадках звільнення;
- усі працівники мають право на захист своїх вимог у разі банкрутства їхнього роботодавця;
- усі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі;
- усі особи із сімейними обов'язками, які працюють або бажають працювати, мають право робити це без дискримінації та, наскільки це можливо, таким чином, щоб їхні службові обов'язки не суперечили сімейним;
- усі працівники мають право отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.

Україною ратифіковано також Конвенцію МОП № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, згідно якої забезпечення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок є однією з цілей національної політики кожного члена Організації і полягає в тому, щоб особи із сімейними обов'язками, котрі виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації, і, наскільки це можливо, гармонійно поєднуючи професійні й сімейні обов'язки. Україна зобов'язалася вживати заходів з забезпечення рівною мірою жінок і чоловіків із сімейними обов'язками правом на вільний вибір робіт із урахуванням їх потреб у сфері зайнятості, соціального забезпечення, що дало б можливість працювати, відновлювати трудову діяльність після відсутності на роботі у зв'язку з виконання сімейних обов'язків, розвивати або

сприяти розвиткові державних або приватних служб побуту, таких як установи й служби по догляду за дітьми та наданню допомоги сім'ям. Статтею 8 зазначеної Конвенції МОП визначається, що сімейні обов'язки самі по собі не можуть слугувати підставою для припинення трудових відносин.

створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;

Стаття 2-1 Кодексу законів про працю передбачає норми щодо рівності трудових прав громадян України. Зокрема, зазначається, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Відповідно до пункту 2 статті 1 Закону України «Про зайнятість населення» громадяни України вільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, у тому числі і не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей.

Стаття 3 України «Про зайнятість населення» зазначає, що державна політика України щодо зайнятості населення базується на принципах, зокрема забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб

Для окремих категорій населення національним законодавством встановлено додаткові гарантії зайнятості (стаття 5 Закону України «Про зайнятість населення»), що не вважається ознакою неірвності. Це пояснюється особливою турботою держави про окремі вразливі категорії осіб, які потребують додаткової уваги. Зокрема, держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі серед інших категорій визначено також жінок, які мають дітей віком до шести років та одиноких матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів;

Для працевлаштування таких категорій громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку) місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5 відсотків загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Тобто зазначена норма має ознаки ґендерної нерівності, оскільки порушує права чоловіків, які є одинокими батьками, для них таких переваг не встановлено. Крім того, надання лише жінкам з дітьми таких прав має й зворотну сторону питання, зокрема, знижує конкурентоспроможність жінок на ринку праці, тобто створюється «непривабливість» таких працівниць для роботодавця

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

Трудовим законодавством України встановлюється нормальна тривалість робочого часу на підприємствах, в установах та організаціях, яка не може перевищувати 40 годин на тиждень. В той же час, чинним законодавством України, зокрема, статтею 51.КЗпП передбачено можливість скороченої тривалості робочого часу для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда. Однак, така тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів підприємств та організацій. Тобто в даному випадку зазначена норма фактично має бути передбачена у такому локальному акті як колективний договір.

Варто також відмітити, що відповідно до статті 56 Кодексу законів про працю України передбачено встановлення неповного робочого часу. Зокрема, за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу встановлювати неповний робочий тиждень або неповний робочий день передбачено лише у випадку, якщо з таким проханням звернулася вагітна жінка, жінка, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством. Зокрема, статтями 55, 63, 175, 176, 177 КЗпП України встановлено обмеження щодо застосування праці жінок та жінок, що мають дітей, на роботах у нічний час, надурочних роботах, роботах у вихідні та святкові дні та при направленні їх у відрядження.

Крім того, законодавством України про відпустки передбачається преференції у їх наданні для жінок-працівниць, що мають на триманні неповнолітніх дітей. Зокрема, статтею 10 Закону України «Про відпустки» встановлено, що щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням жінок - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінок, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами. Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) інвалідам;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- 5) одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- 9) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;

10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Цікавим є той факт, що стаття 19 Закону України «Про відпустки» має назву «Додаткову відпустку працівника, що мають дітей». Однак, норми зазначеної статті встановлюють право на таку відпустку саме жінок-працівниць. Зокрема, передбачається, що жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинока матір, батько, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особа, яка взяла дитину під опіку, має право на щорічну додаткову оплачувану відпустку тривалістю 7 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

Останім часом відбуваються позитивні зміни щодо забезпечення ґендерної рівності у питаннях надання відпусток працівникам без зосередження на статі працівника. Зокрема, тією ж статтею 10 Закону України «Про відпустки» передбачено надання відпусток працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. Стаття 18-1 передбачає, що особа, яка усиновила дитину віком старше трьох років, має право на отримання одноразової оплачуваної відпустки у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя - одному з них на їх розсуд).

Не дивлячись на невелику динаміку змін у законодавстві щодо можливостей як жінок, так і чоловіків суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками, стаття 186-1 Кодексу законів про працю України становлює, що гарантії, передбачені чинним законодавством для жінок-працівниць, які мають дітей, можуть поширюватися на чоловіків-працівників лише у випадку, якщо вони виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі).

Слід також відміти, що встановлення гнучкого графіку роботи та можливість працювати вдома передбачено відповідно до Положення про порядок і умови застосування скользящего??? (гнучкого) графіку роботи для жінок, які мають дітей, затвердженого постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦСПС від 6 червня 1984 року N 170/10-101, та Положення про порядок та умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час від 29 квітня 1980 року № 111/8-51 лише для жінок-працівниць, які мають неповнолітніх дітей. Для чоловіків найманих працівників чинним законодавством про працю України прямо такої можливості не передбачено.

Отже, зазначеними нормами трудового законодавства фактично встановлено пряму дискримінацію працівників чоловіків, які мають сімейні обов'язки, так як для них пільгового режиму робочого часу та преференцій у отриманні відпусток, пов'язаних з сімейними обов'язками фактично не передбачається. Тому такі норми потребують приведення у відповідність до Конвенції МОП № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками та здійснення нагальних змін у законодавстві України з метою усунення дискримінації, як прямої щодо чоловіків-працівників, так і позитивної (непрямої) щодо жінок-працівниць.

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

Кодексом законів про працю України та законодавством України про охорону праці передбачається обов'язок власника або уповноваженого ним органу

забезпечувати умови праці, які є безпечними для життя і здоров'я працівників, зокрема такий обов'язок встановлює стаття 21 КЗпП України як один з обов'язкових елементів трудового договору.

Водночас, спеціальні умови щодо охорони праці на підприємстві, в установі та організації передбачаються відповідно до статті 10 Закону України «Про охорону праці» для жінок-працівниць, що не пов'язано з особливим фізіологічним станом жінки у період вагітності. Зокрема, зазначена стаття забороняє застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я. Законодавець мотивував встановлення такої заборони впливом на репродуктивну функцію жінок. При цьому поза увагою залишилося бажання жінок отримувати більш високу заробітну плату, особливо тоді, коли жінка вже виконала своє репродуктивне призначення.

В той же час стаття 170 КЗпП України встановлює обов'язок власника або уповноваженого ним органу перевести працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку. Тобто зазначена стаття є єдиною можливістю чоловіків-працівників на встановлення інших умов праці, ніж визначено загальним законодавством про працю.

Крім того, заборона застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, порушує право жінок на отримання більш високооплачуваної роботи та пільг, передбачених законодавством у зв'язку такими роботами, що призводить в свою чергу до розшарування в доходах жінок і чоловіків. Існування такої імперативної норми впливає і на переважання серед безробітних жінок у зв'язку з відмовами роботодавців в прийнятті на роботи, пов'язані з шкідливими і небезпечними умовами праці.

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

Відповідно до Конституції України, загальних стратегій Пекінської декларації та Платформи дій, інших міжнародних документів жінки мають рівні з чоловіками права на працю та рівну винагороду за неї. Згідно статті 1 Закону України «Про оплату праці» розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів праці та господарської діяльності підприємства. Забезпечення встановлення справедливої винагороди з дотримання вимог рівної оплати незалежно від статі працівника має здійснюватися на підставі певним чином врегульованого механізму тарифної системи, схеми посадових окладів, показники яких за вихідними даними мають ґрунтуватися лише на рівні складності і відповідальності роботи, професійного рівня працівника, результатів його праці та результатів господарювання підприємства. Статтею 21 Закону України «Про оплату праці» забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Загалом, норми національного законодавства відповідають принципу рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

Однак, рівень середньої заробітної плати жінок в Україні значно нижчий, ніж чоловіків, незважаючи на те що їх освітній рівень навіть вищий, ніж у чоловіків. В той же час, за останні роки спостерігається тенденція до зменшення ґендерних "перекосів" у рівні заробітної плати. Рівень заробітної плати жінок значно знижується при переході з галузей, де домінують чоловіки, а більшість працюючих — жінки. Найвищий рівень оплати праці фіксувався в галузях промисловості, зокрема в паливній, атомній та електроенергетиці, в яких більшість працівників (65–73%) — чоловіки. У цих галузях вона була в 2,2 — 3,6 раза вища, ніж у працівників соціальної сфери (культура, соціальне забезпечення, охорона здоров'я, освіта), де 72–87% працюючих — жінки. Слід також зазначити, що в жодній з галузей заробітки жінок не перевищують заробітків чоловіків. Найменшу заробітну плату порівняно з чоловіками (57,2%) отримували жінки в таких галузях як фінансування, кредитування та страхування, де працює 71,4% жінок; зв'язок (60,2%) — серед працюючих 63,9% жінок; та громадське харчування (64,8%) — серед працюючих 81,2% жінок. Рівень оплати праці в Україні є надзвичайно низьким. У 1999 році середньомісячна заробітна плата жінок, зайнятих у галузях економіки, становила 148,89 грн. (майже 30 доларів США).

На розмір заробітної плати впливає багато чинників, наприклад, загальний трудовий внесок у результати праці, умови праці, посада, освітній та кваліфікаційний рівень тощо. Проблема полягає в тому, що, незважаючи на високу професійну та освітню підготовку, жінки обіймають посади менш престижні, менш оплачувані, та отримують заробітну плату в середньому на 27,6% меншу, ніж чоловіки. Але такий розрив у оплаті не можна цілком віднести за рахунок факторів прямої дискримінації. Це пояснюється насамперед тим, що законодавство про працю забороняє використання праці жінок на важких та шкідливих роботах. А чоловіки, які працюють на таких виробництвах, отримують пільги і компенсації, що відповідно впливає на рівень їхньої оплати праці. У 1999 році 73,1% працівників, зайнятих в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (в основних виробничих галузях), становили чоловіки. Але в той же час у поліграфічній, медичній та легкій промисловості 57 — 69% зайнятих на шкідливих виробництвах — жінки.

Рівень економічної активності серед жінок протягом останніх років був значно нижчий, ніж у чоловіків, і в середньому за 1999 рік становив відповідно 57,2% і 67,9%. Це певною мірою пояснюється меншою тривалістю трудового активного віку у жінок (до 55 років), ніж у чоловіків (до 60 років). За цей період частка жінок зменшилася не тільки в структурі робочої сили, а й у структурі зайнятості. Рівень зайнятості жінок також був нижчий, ніж у чоловіків. Рівень їх зайнятості зменшився з 60% у 1995 році до 50,7% у 1999 році і за середніми показниками у 1999 році був нижчий, ніж у чоловіків, на 8,9%.

У сфері зайнятості спостерігаються такі тенденції, як висока концентрація жінок серед зайнятих у галузях невиробничої сфери, в легкій, харчовій, медичній промисловості (від 57,4% в харчовій до 86,6% у сфері соціального забезпечення); велика частка жінок-робітниць на роботах, які не вимагають високої кваліфікації; переважання жінок серед незайнятого працездатного населення (62,1%).

Особливо деструктивні процеси в сфері зайнятості, зокрема жінок, характерні для малих міст та селищ міського типу з чисельністю населення до 50 тис. населення, в яких проживає більш як 11 млн. (майже 22% населення України), а чисельність жінок становить близько 6 млн., половина з яких — жінки працездатного віку. В них рівень незайнятості і безробіття економічно активного населення значно перевищує середні показники в Україні.

У сільській місцевості економічно активного населення налічується усього 6394,2 тис. осіб, з них 46,7% — жінки. Переважна більшість з них (близько 40%) працює у сільському і лісовому господарстві. На промислових підприємствах в сільській місцевості зайнято 12% працюючих, на транспорті та у сфері зв'язку — 4,1, у громадському харчуванні та у сфері матеріально-технічного постачання — 7,3, у закладах медицини, освіти та культури — 27,5%. Як показали соціологічні дослідження, на роботах з високою часткою ручної праці працює до 30% зайнятих у сільському господарстві жінок, з них 40% у віці 50 і більше років.

За даними Державного комітету статистики України, п'яту частину (21,6%) з-поміж зареєстрованих безробітних на кінець 1999 року становили особи, які проживають у сільській місцевості. В аграрному секторі існує високий рівень прихованого безробіття, викликаний насамперед зниженням виробництва та доходів працюючих. Реальний розрахунковий рівень прихованого безробіття на селі складає 900 — 960 тис. осіб, а загальний рівень безробіття сягає 2 млн. осіб працездатного віку. Водночас інтенсивно старіє трудовий потенціал села — майже кожний п'ятий працівник (18,8%) — пенсіонер за віком. Пенсійний та передпенсійний вік мають 33,6% працівників аграрних підприємств. Безробіття зумовило скорочення жіночої зайнятості у колективних сільськогосподарських підприємствах майже вдвічі.

Становище жінок на зареєстрованому ринку праці характеризується значним стабільним вивільненням їх з підприємств, установ та організацій, більшим навантаженням на одну вакансію, ускладненням процесу працевлаштування. Жінки мають більше проблем, ніж чоловіки, як при звільненні (їх частка серед звільнених у 1999 році дорівнювала 62,6%), так і при працевлаштуванні. Їх частка в загальній кількості працевлаштованих завжди нижча, ніж у чоловіків. Але слід зазначити позитивну тенденцію до збільшення цього показника. Так, якщо у 1995 році тільки 41,7% усіх працевлаштованих державними центрами зайнятості були жінки, то у 1999 році цей показник зріс до 45%. Але все ще зберігається значне відставання темпів працевлаштування жінок від темпів працевлаштування чоловіків. У 1999 році на обліку в службі зайнятості перебувало 1392,8 тис. жінок, з яких працевлаштовано кожному сьому.

Жінки виявляють активність в усіх заходах, що сприяють працевлаштуванню, в тому числі щодо набуття або зміни професій, які користуються попитом на ринку праці. Так, протягом 1999 року пройшли навчання 72,8 тис. жінок, або 57,5% загальної чисельності направлених на профпідготовку.

Протягом останніх п'яти років головною проблемою в Україні залишається безробіття серед працездатного населення, яка загострюється посиленням невідповідності пропозиції робочої сили і попиту на неї. Так і не вдалося зупинити рівень зростання зареєстрованого безробіття, який з 0,5% у 1995 році підвищився до 4,3% у 1999 році. Впродовж восьми років (з моменту введення офіційної реєстрації) переважну більшість зареєстрованих безробітних складають жінки. Загальна чисельність зареєстрованих безробітних збільшилась більш як у 9 разів і на 1 січня 2000 року становила 1174,5 тис. осіб, з них кожен сьомий потребував особливого соціального захисту, тому що не міг на рівних умовах конкурувати на ринку праці. Серед безробітних, що перебували на обліку протягом року, не могли знайти роботу 65,4%,

більше року — 34,6%. Частка молодих безробітних віком до 28 років сягає 35,5%, серед них абсолютну більшість становлять жінки (приблизно три четвертих). За станом на 1 січня 2000 року серед офіційно зареєстрованих безробітних абсолютну більшість (62,1%) становили жінки — 729,6 тис. Однак за останні п'ять років визначилася тенденція до поступового зменшення питомої ваги зареєстрованих безробітних жінок з 72,7% у 1995 році до 62,1% у 1999 році. вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань

Міжнародне та європейське право використовують поняття *переслідування (домагання)* (harassment). Використання у міжнародних стандартах зазначеного поняття пов'язане з тим, що працівники, переважно жінки, на робочому місці часто зазнають переслідувань з боку роботодавців або інших осіб, найчастіше тих, кому вони підпорядковані, у зв'язку з належністю до певної статі.

Згідно з визначенням, поданим у Директиві ЄС про рівне ставлення, переслідування (домагання) — це *«небажана поведінка, яка стосується статі особи і виникає з метою чи має наслідком зачепити або принизити гідність особи, або створити загрозливе, вороже, принизливе, образливе середовище»*.

Директива ЄС про рівне ставлення не лише забороняє переслідування (домагання), зокрема сексуальні домагання на робочому місці як дискримінацію за ознакою статі, а й зобов'язує держави-учасниці вживати заходів для їх запобігання, зокрема на рівні національного законодавства.

Позицію МОП із цього питання висвітлює резолюція 1985 року, у якій міститься поняття статевого домагання як небажаної статевої уваги, що виявляється в образливих зауваженнях, брутальних жартах, недоречних коментарях з приводу одягу, зовнішнього вигляду певної особи, її сімейного стану, поблажливого або патерналістського ставлення, що принижує людську гідність тощо, якщо вони дають підставу цій особі вважати, що від її відповідного поведінки залежать умови найму.

Водночас, чинне законодавство України не містить поняття *«домагання (переслідування) на робочому місці»*.

Проте, за даними окремих дослідників цієї проблематики сексуальні домагання є поширеною проблемою у трудових відносинах в Україні.

Переслідування (домагання) на робочому місці можуть полягати у небажаних коментарях стосовно зовнішнього вигляду, одягу чи особистих характеристик особи, ворожій поведінці, спрямованій на її ізоляцію, необґрунтованій критиці тощо.

Така поведінка може бути принизливою і загрожувати здоров'ю та безпеці працівника. Вона набуває характеру дискримінації у тому випадку, якщо в особи є розумні підстави вважати, що заперечення з її боку поставлять її в несприятливе становище щодо її роботи, зокрема в ситуації, коли йдеться про прийняття на роботу чи просування по службі, чи якщо воно викликає виникнення неприязної атмосфери на робочому місці.

Прикладом таких переслідувань може бути ситуація, коли ставлення до жінки-працівниці змінюється після того, як керівництво дізнається про її вагітність.

Переслідування вагітних жінок та примушування їх до звільнення «за власним бажанням» є дуже поширеним

Спостереження підтверджують також, що у суто чоловічих колективах роль жінок зводиться до «пом'якшення» взаємодій між чоловіками. Жінки тут виконують так звану «супроводжувальну роботу» (забезпечують те, щоб у чоловіків у їхній діяльності йшло все гладко) — секретарки, бухгалтери, прибиральниці. Тобто вони також ніби «повинні» запобігти виникненню непорозумінь у чоловічих взаємодіях і гарантувати їхній недвозначно гетеросексуальний характер.

Через сексуальні домагання жінки змушені залишати своє місце роботи, і від цього вони страждають подвійно — від психічного і фізичного приниження та від матеріальних проблем, що у них виникають внаслідок звільнення з роботи. Однак в українському законодавстві немає статей, що передбачали б відповідальність за сексуальні домагання на роботі.

Варто зауважити, що європейське право іде шляхом встановлення відповідальності за домагання будь-якого працівника, а не лише керівника, а в окремих випадках також працедавця, який не вживав заходів для запобігання порушенню прав чи для захисту потерпілих. Закон про рівність зобов'язує роботодавця «вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань» [17], однак не визначає, які саме заходи повинні вживатися, та не встановлює відповідальності за недотримання цієї норми.

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.

З трудовими відносинами пов'язана ще одна прихована форма дискримінації, яка проявляється в тому, що більшість роботодавців в оголошеннях про умови прийому на роботу зазначають вимоги до претендентів на вакантні посади, які стосуються статі, віку, зовнішності та інші критеріїв. Зазначені дії порушують чинне законодавство України, зокрема, статтю 22 Кодексу законів про працю України, якою встановлюється, що

Водночас, правовідносини, пов'язані з працевлаштуванням громадян, регулюються законодавством України про зайнятість населення, зокрема, Законом України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття». Відповідно до зазначених законів, для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово не працюючих громадян у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, відповідно до статті 18 Закону України "Про зайнятість населення", створюється Державна служба зайнятості, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. Крім того, державна служба зайнятості виконає функції виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

На Державну службу зайнятості та підконтрольні їй органи покладається обов'язок здійснювати контроль за дотримання підприємствами, установами, організації законодавства про зайнятість населення.

На здійснення діяльності з працевлаштування громадян потрібна ліцензія, яка видається органами Міністерства праці і соціальної політики України.

У зв'язку з зазначеною описовою частиною, на мій погляд, проблему дискримінації при наданні оголошень про прийняття на роботу з зазначенням заборонених критеріїв щодо віку, статі, зовнішності тощо можна спробувати вирішити, хоча б частково, за рахунок такої моделі.

1. Внести відповідні зміни до Законів України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

2. Чітко визначити повноваження державної служби зайнятості щодо контролю за дотриманням законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, надати цьому органу право накладати штрафи на порушників.

3. Можливо створити спеціальний відділ, окрему посаду тощо, до повноважень яких входило лише відслідковування таких фактів.

3. Надати право позбавляти ліцензій ті агентства з працевлаштування, які розповсюджують дискримінаційні оголошення.

4. Передбачити в законодавстві України про засоби масової інформації відповідну норму щодо заборони розміщувати такі оголошення. Передбачити відповідальність засобів масової інформації за поширення оголошень, що порушують право на рівні можливості. На сьогодні в друкованих засобах інформації зазначається, що вони не несуть відповідальності за надану інформацію.

5. Покласти на профспілки представницьку функцію, сутність якої полягатиме в тому, щоб приймати участь разом з роботодавцем при відборі претендентів на вакантні посади чи робочі місця.

6. Запровадити телефон гарячої лінії Державної служби зайнятості, куди громадяни в випадках таких оголошень могли зателефонувати

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

Див. коментарі до Ст.1

Стаття 18. Забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

покладання обов'язків уповноваженого з ґендерних 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.

У більшості країн колективно-договірному врегулюванню праці надається достатнє юридичне значення. В Україні зазначене питання визначене Законом України «Про колективні договори та угоди», Кодексом законів про працю України. Крім того, Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 98 про застосування права на організацію і ведення колективних переговорів (1949) та Конвенцію МОП № 54 про сприяння колективним переговорам (1981). Відповідно до Конвенції № 98 колективний договір – це будь-яка письмова угода про умови праці та найму, яка укладається з одного боку підприємцем, групою підприємців або однією чи декількома організаціями підприємців із іншого боку однією або декількома представницькими організаціями трудящих або, у разі відсутності таких організацій, представниками самих трудящих, які належним чином обрані й уповноважені відповідно до законодавства країн. Згідно Закону України «Про колективні договори та угоди», Кодексу Законів про працю України колективний договір розглядається як локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні відносини між власником і працівниками даного підприємства. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Статтею 5 Закону України «Про колективні договори та угоди» визначається, що умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції (стаття 7 закону).

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
 - забезпечення продуктивної зайнятості;
 - нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
 - встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
 - участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
 - режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
 - умов і охорони праці;
 - забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
 - гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
 - умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
 - забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
- Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Враховуючи наведені норми щодо колективних договорів можна підсумувати, що колективний договір є важливим локальним нормативно-правовим актом, що визначає умови праці, умови оплати праці, соціальні гарантії для працівників на підприємстві. В той же час, такі положення, будучи закріпленими в колективному договорі, є обов'язковими і виконання їх забезпечується взаємною відповідальністю сторін, а за необхідності, і примусовою силою держави.

Тому при укладенні колективного договору на підприємстві, в установі, організації доцільно передбачати визначення уповноваженого з ґендерних питань - радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах; та питань -

- 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.

Незаперечною у процесі забезпечення рівності прав жінок і чоловіків під укладання та виконання колективних і угод є роль представницьких органів працівників, таких як професійні спілки, при формуванні яких має також дотримуватися принцип рівного представництва працівниць і працівників. Такий представницький баланс надасть можливість враховувати при розгляді відповідних питань інтереси працівників обох статей, особливо, якщо це стосується працівників з сімейними обов'язками. Тому стаття 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якою регулюються питання прав професійних спілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів та угод, потребує відповідних змін щодо обов'язку профспілок при укладанні колективних договорів забезпечувати рівні права і можливості працівників і працівниць та конкретизувати ці повноваження.

Крім того, доцільно було би передбачити в чинному Законі України «Про колективні договори та угоди», що робоча комісія, яка утворюється для проведенні колективних переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди повинна складатися з представників сторін з дотриманням принципу ґендерної рівності (стаття 10). Тобто як з боку представників працівників, так із боку представників роботодавця має бути забезпечений принцип ґендерної рівності складу переговорників. В свою чергу відповідні норми мають бути закріплені і в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та Законі України «Про організації роботодавців», Кодексі законів про працю України щодо процедури ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів та угод

Відповідно до пункту 18 Державної програм з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 року № 1834 до завдань віднесено сприяння включенню до Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, регіональних і галузевих угод, колективних договорів положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків.

Проаналізувавши попередню статтю 17 Ґендерного закону щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці слід відмітити, що до можливостей врегулювання колективним договором віднесено багато питань, пов'язаних з трудовими правами та гарантіями працівників. Тому саме в колективному договорі мають знайти місце питання забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері зайнятості, режиму робочого часу, гнучкого режиму роботи, відпусток у зв'язку з наявністю дітей тощо. Тим більше, що зазначені норми будуть покращувати становище працівників, зокрема, чоловіків, порівняно з чинним трудовим законодавством України

Стаття 19. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва

Держава забезпечує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у здійсненні підприємницької діяльності.

На державному та регіональному рівнях з урахуванням статистичних показників можуть здійснюватися позитивні дії для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів.

До основного законодавчого акту у сфері підприємництва слід віднести Господарський кодекс України (далі ГК України), що визначає правові основи господарської діяльності (господарювання), яка базується на різноманітності суб'єктів господарювання різних форм власності.

Статтею 42 Господарського кодексу України підприємництво визначається як самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку.

Господарським законодавством України передбачається право кожного підприємця без обмежень самостійно здійснювати будь-яку підприємницьку діяльність, яку не заборонено законом, на основі вільного вибору підприємцем видів підприємницької діяльності. Статтею 47 ГК України держава гарантує усім підприємцям, незалежно від обраних ними організаційних форм підприємницької діяльності, рівні права та рівні можливості для залучення і використання матеріально-технічних, фінансових, трудових, інформаційних, природних та інших ресурсів.

В той же час дискримінацією суб'єктів господарювання органами влади у галузі господарського права відповідно до статті 31 ГК України визнається:

- заборона створення нових підприємств чи інших організаційних форм господарювання в будь-якій сфері господарської діяльності, а також встановлення обмежень на здійснення окремих видів господарської діяльності або виробництво певних видів товарів з метою обмеження конкуренції;

- примушування суб'єктів господарювання до пріоритетного укладання договорів, першочергової реалізації товарів певним споживачам або до вступу в господарські організації та інші об'єднання;

- прийняття рішень про централізований розподіл товарів, який призводить до монопольного становища на ринку;

- встановлення заборони на реалізацію товарів з одного регіону України в інший;

- надання окремим підприємцям податкових та інших пільг, які ставлять їх у привілейоване становище щодо інших суб'єктів господарювання, що призводить до монополізації ринку певного товару;

- обмеження прав суб'єктів господарювання щодо придбання та реалізації товарів;

- встановлення заборон чи обмежень стосовно окремих суб'єктів господарювання або груп підприємців.

В той же час, передбачається, що законом можуть бути встановлені винятки з положень щодо заборони дискримінації за вказаними критеріями. Такі винятки

можуть бути мотивовані необхідністю забезпечення національної безпеки, оборони, загальносуспільних інтересів.

Отже, чинним господарським законодавством забезпечується принцип рівності всіх підприємців незалежно від статі, тобто законодавство не містить норм щодо прямої дискримінації осіб за статтю.

За офіційними даними Державного комітету статистики у 2008 році рівень економічної активності жінок складав 57,5 % до загальної кількості населення, чоловіків – 69,8 відсотка; рівень зайнятості жінок у 2008 році складав 54,0 %, чоловіків – 65,2 % до загальної кількості населення.

Таблиця 1. Рівень економічної активності населення за статтю, місцем проживання та віковими групами

(% до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

	Всього	У тому числі за віковими групами, років						Працездатного віку
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
2007р.								
Все населення	62,6	41,8	82,2	85,8	84,5	63,3	21,6	71,7
жінки	57,1	36,6	73,8	80,9	83,6	54,9	19,7	68,2
чоловіки	68,9	46,8	90,5	90,8	85,6	73,7	24,7	75,0
міське населення	61,6	39,5	83,2	86,4	85,0	61,6	13,5	71,4
сільське населення	65,1	47,1	79,4	84,2	83,4	67,7	36,6	72,3
2008р.								
Все населення	63,3	43,0	82,2	86,1	85,0	63,5	21,8	72,3
жінки	57,5	37,7	72,7	81,2	83,9	55,4	19,5	68,7
чоловіки	69,8	48,1	91,4	91,1	86,2	73,7	25,3	75,8
міське населення	62,4	40,9	83,8	86,9	85,7	61,6	13,7	72,3
сільське населення	65,6	48,0	77,8	84,2	83,3	68,4	37,3	72,5

Таблиця 2. Рівень зайнятості населення за статтю, місцем проживання та віковими групами

(% до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

	Всього	У тому числі за віковими групами, років						Працездатного віку
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
2007р.								
Все населення	58,7	36,6	76,5	80,8	79,7	60,3	21,6	66,7
жінки	53,7	32,0	68,4	76,7	78,6	53,0	19,7	63,6
чоловіки	64,3	41,0	84,5	85,1	81,0	69,4	24,7	69,8
міське	57,4	34,2	77,3	81,4	79,9	58,6	13,5	66,3

населення								
сільське населення	61,5	42,3	74,4	79,5	79,3	64,7	36,6	67,8
2008р.								
Все населення	59,3	37,3	76,4	81,5	79,8	61,0	21,8	67,3
жінки	54,0	32,5	67,5	77,2	78,7	53,4	19,5	63,9
чоловіки	65,2	41,8	85,1	85,9	81,1	70,4	25,3	70,6
міське населення	58,2	34,8	77,7	82,4	80,4	59,2	13,7	67,2
сільське населення	61,8	43,1	72,7	79,3	78,6	65,5	37,3	67,8

Таблиця 6. Зайнятість населення у неформальному секторі економіки за статтю, місцем проживання та віковими групами у 2008 році

	Всього			У тому числі за віковими групами (років), у % до загальної кількості зайнятого населення відповідної вікової групи						Працездатного віку, тис. осіб
	тис. осіб	у % до								
		загальної кількості зайнятих	2007р.	15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
Все населення	4563,8	21,8	97,9	28,7	17,3	17,7	16,6	21,1	61,6	3676,7
жінки	2159,9	21,3	95,4	27,8	15,5	15,9	14,9	23,2	66,6	1549,3
чоловіки	2403,9	22,2	100,2	29,4	18,7	19,5	18,5	19,1	55,4	2127,4
міське населення	1423,3	9,9	107,8	14,0	9,6	10,2	8,6	7,6	15,7	1317,6
сільське населення	3140,5	47,9	94,0	56,4	40,1	36,2	35,7	51,7	94,3	2359,1

Зайнятими різними видами діяльності у 2008 році рахувалися 20 972,3 тис. осіб, серед яких жінки складали 10 122,6 тис., чоловіки – 10 849,7 тис., що свідчить про невелику перевагу чоловіків у сфері зайнятості.

Серед вищезазначеної (10 122,6 тис.) загальної кількості працюючих жінок у 2008 році відсоток жінок–роботодавців як суб'єктів підприємницької діяльності склав 0,7 %, в той же час відсоток чоловіків-роботодавців загалом склав 1,3 % (від 10 849,7 тис. працюючих). Як видно за невеликої різниці у кількості працюючих жінок і чоловіків у сфері підприємництва перевагу майже вдвічі мають підприємці-чоловіки. Крім того, самозайнятими вважаються 18,2 % жінок та 15,2 % чоловіків; члени сім'ї суб'єктів підприємницької діяльності, що безкоштовно працюють у них складають 0,3 % жінок і 0,4 % чоловіків від загальної кількості працюючих жінок і чоловіків.

Слід також констатувати, що, чим вищий рівень управління, тим менше жінок в ньому представлено (серед керівників I-II-ї категорій жінки в Україні становлять всього 14%). Чисельність жінок – державних службовців в Україні становить 75,4%, чоловіків – 24,6%. Серед керівників I категорії, керівні посади займає лише 13,8% жінок, а чоловіки – 86,2%. Майже в усіх галузях народного господарства жінки займають низькооплачувані посади, а на ринку праці простежується ще одна

закономірність: чоловіки витісняють жінок з перспективних, добре оплачуваних посад. Все це свідчить про ґендерну нерівність жінки у нашому суспільстві.

Водночас, близько половини всіх чоловіків та 65% українських жінок вважають, що участь жінок у владі могла б суттєво покращити наше життя.

За даними статистики, найбільша частка жінок в Україні припадає на малий та середній бізнес. У великому бізнесі жінки в Україні – рідкість. Жіночий бізнес в Україні орієнтований, в основному, на роздрібну торгівлю, медицину, культуру та науку.

За видами економічної діяльності жіноча робоча сила традиційно більшою мірою використовується в охороні здоров'я та в установах соціальної допомоги (83,8%), у текстильній промисловості та пошиття одягу (70,0%), в освіті (73,8%), у фінансовій діяльності (68,4%).

Якщо оцінювати ринок, на якому зараз можуть працювати і конкурувати жінки, які вирішили стати підприємцями, то, в першу чергу, досить широкі можливості існують у сфері побуту - насамперед у громадському харчуванні, наданні освітніх та інших послуг, у харчовій та переробній промисловості. Переважну більшість малих підприємств у Києві, якими керують жінки, складають підприємства торгівлі та громадського харчування.

Жінки складають також значну частину зайнятих у маргінальній економічній діяльності. Ця діяльність відбувається у своєрідних нішах, які виникли стихійно. Жінки несуть на собі основний тягар соціальних втрат ринкових реформ і змушені розробляти альтернативні економічні стратегії. Деякі маргінальні види економічної діяльності взагалі стали жіночими, бо потребують жіночих рис характеру.

Соціально-економічна ситуація вимагає посилення ділової активності людей в усіх економічних структурах. Сфера підприємництва і, зокрема, малого бізнесу, поповнюється жінками майже цілковито за рахунок торгівельної сфери. Жінкам не вистачає стартового капіталу, зв'язків у верхніх ешелонах влади – всього того, що є в чоловіків, які розпочинають свій бізнес.

Ще однією з причин того, що багато жінок не наважується зайнятися бізнесом є їх природна обережність і не бажання ризикувати. Показово, що в процентному відношенні беруть кредити менше жінок-підприємців, ніж чоловіків, але більшість жінок їх віддають.

Жінки в бізнесі є більш обережними, ніж чоловіки. Можливо, вони більш ретельно прораховують всі "за" і "проти", а можливо, вони справді не можуть дозволити собі більший ступінь ризику, а можливо, що причиною цього є те, що жінкам важче отримати кредити.

Відповідно до Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 20 листопада 2000 року № 307 безробітним, яким виповнилося 18 років та які не можуть бути працевлаштовані за сприяння служби зайнятості протягом одного місяця у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи, за їх бажанням допомога по безробіттю може виплачуватися одноразово для організації безробітними підприємницької діяльності. Крім того, визначається, що державна служба зайнятості залучає безробітних, які виявили бажання отримати допомогу по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності, за їх згодою та з урахуванням професійної діагностики до семінарів або організовує навчання основам бізнесу відповідно до чинного законодавства. Зазначена норма надає можливість для широкого спектру активної діяльності служб зайнятості з залучення до навчання жінок теорії і практики сучасного управління, теорії організації і методам моделювання організаційних структур для здійснення господарської діяльності, формам і методам мотивації цілеспрямованої поведінки людей у системі управління й у всій організації, методам систематичного аналізу результатів роботи цих структур, чинному законодавству й основам правового регулювання управління тощо. Державній службі зайнятості варто активніше пропонувати жінкам створювати

власний бізнес, оскільки безробіття в Україні має переважно жіноче обличчя. Серед зареєстрованих безробітних станом на березень 2009 року жінки становили 475,5 тис. осіб, в той час як чоловіки - 403,5 тис. осіб.

Таким чином, можна стверджувати, що на сучасному ринку праці України існує помітний ґендерний дисбаланс, котрий виявляється у нерівному представництві жінок на керівних посадах, у їх концентрації в найменш престижних галузях економіки й сферах діяльності, нарешті в значно нижчій, ніж у чоловіків, оплаті праці в усіх без винятку галузях, навіть таких, що традиційно вважаються “жіночими” і де жінки складають переважну частку працюючих.

Стаття 20. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту

Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації рівною мірою враховують інтереси жінок і чоловіків під час здійснення заходів щодо їх соціального захисту.

Погіршення становища осіб будь-якої статі в разі застосування системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги є неприпустимим.

Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації рівною мірою враховують інтереси жінок і чоловіків під час здійснення заходів щодо їх соціального захисту.

Погіршення становища осіб будь-якої статі в разі застосування системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги є неприпустимим.

До системи міжнародно-правового забезпечення соціального захисту належать норми актів, які містять перелік соціальних прав, принципи, гарантії, зобов'язальні вимоги щодо держави, контрольний механізм реалізації тощо. Міжнародно-правові документи вони мають різну юридичну силу, як універсального спектру дії, так і обмеженого певним регіоном. Зокрема, такими актами є Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.), Всесвітня декларація ООН про забезпечення виживання, захисту і розвитку дітей (1990 р.), Декларація ООН про права інвалідів (1974 р.), Декларація ООН про права розумово відсталих осіб (1971 р.), Європейський кодекс соціального забезпечення (1964 р., переглянутий у 1990 р.), Європейська конвенція про соціальну та медичну допомогу (1953 р.) тощо. Важливим міжнародним актом, який ратифікувала Україна, для нашої держави є Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996 р.).

Україна проголосила себе соціальною державою. Тому людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Усі люди є вільними і рівними у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними.

До базових соціальних прав слід віднести такі як:

- право на зайнятість, що включає право на профорієнтацію, професійну підготовку та перепідготовку, працевлаштування;
- на доступні послуги державної служби зайнятості та належне матеріальне забезпечення безробітним;
- на гідну оплату праці;
- на своєчасну, гарантовану та професійну медичну допомогу;
- на соціальне забезпечення, яке здійснюється в таких організаційно-правових формах як загальнообов'язкове державне соціальне страхування та

державна соціальна допомога, яка надається особам у складних життєвих обставинах, наслідки яких вони не можуть подолати самотійно (інвалідність, часткова втрата рухової активності у зв'язку із старістю або станом здоров'я, самотність, сирітство, безпритульність, відсутність житла або роботи, насильство, зневажливе ставлення та негативні стосунки в сім'ї, малозабезпеченість, психологічний чи психічний розлад, стихійне лихо, катастрофа тощо).

Статтею 46 Основного закону України встановлюється право всіх громадян України на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках, передбачених законом.

Основоположним принципом реалізації визначених законодавством України прав осіб у соціальній сфері є забезпечення гідного життєвого рівня особи та її сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло. Слід відмітити, що поданим Президентом України проектом про внесення змін до Конституції України зазначене право на достатній життєвий рівень вже не конкретизується достатнім харчування, одягом та житлом.

Гарантією забезпечення реалізації основних соціальних прав є право на відсутність дискримінації за ознакою статі, місця проживання, належності до громадянства, політичних, релігійних переконань, соціального, майнового стану особи.

Дитинство, материнство і батьківство охороняються державою. Держава несе підвищену відповідальність за добробут кожної родини, реалізації природної функції жінки народжувати дітей, створення належних умов їх виховання і розвитку. Конституція України закріплює рівність прав чоловіка та жінки і встановлює систему гарантій, що забезпечують таку рівність наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Зазначений конституційний принцип має ознаки позитивної дискримінації щодо жінок та є таким, що обмежує права чоловіків, адже стан здоров'я має однакове значення для людини незалежно від статі.

На сьогоднішній день в Україні має місце порушення принципу рівності між чоловіками і жінками у доступі до соціального розподілу матеріальних благ. Складна соціально-економічна ситуація в Україні, яка є наслідком загальноекономічної кризи, спричинює суттєве зниження рівня добробуту населення України. Закриття підприємств спричинило масове безробіття, погіршилися умови соціального забезпечення та соціального захисту населення, поглибилася поляризація суспільства за життєвим рівнем. Третина родин в Україні зазнає матеріальних труднощів, погіршується здоров'я населення, знижується народжуваність, погіршується матеріальне становище жінок у порівнянні з чоловіками. У сучасних умовах бідність в Україні стала постійним явищем, що має переважно жіноче обличчя. Негативні процеси, пов'язані з трансформацією суспільства, ускладнюють їх становище і особливо погіршують їх позиції на ринку праці. Жінки є однією з найбільш непривабливих для роботодавця категорій працівників. Вони частіше перебувають у вимушених відпустках, працюють неповний робочий день, перебувають на "лікарняному", що пояснюється необхідністю догляду за дітьми. Серед безробітних громадян більшість становлять жінки. Жінки з більшою ймовірністю погоджуються на тимчасову або надомну роботу, частка жінок, які працюють в режимі неповної зайнятості, є вищою, ніж відповідна частка чоловіків.

Жінки в першу чергу попадають під звільнення у зв'язку зі скороченням штату або чисельності працівників, так як жінка, як робоча сила, цінується менше, ніж чоловіки. Це відбувається через сталу думку про визначення традиційної ролі чоловіків і жінок у суспільстві й у сім'ї. Жінки й чоловіки по різному переживають втрату роботи і необхідність звернення за державною матеріальною підтримкою до відповідних органів. У соціальному вимірі жінки з дітьми є найбільш соціально незахищеною категорією громадян. Водночас, існує необхідність захисту чоловіків. Чоловіче населення має меншу тривалість життя, частіше зазнає трудового каліцтва та стає жертвами нещасних випадків. Чоловіки складніше, ніж жінки, адаптуються до зміни соціального статусу та способу життя. Постає необхідність розробки спеціальних програм запобігання алкоголізму, наркоманії серед чоловіків, забезпечення репродуктивного здоров'я чоловіків, адже третина представників чоловічої статі є безплідними тощо.

Складні життєві обставини, через настання яких у чоловіка чи жінки виникає необхідність певним чином їх долати, для осіб, які працюють, регулюються законодавством про державне соціальне страхування. Система загальнообов'язкового державного соціального страхування є ґендерно чутливою. Така чутливість полягає у змісті страхових випадків та виплатах по них. Ця проблема, що потребує ґендерного підходу – врахування статі застрахованого з метою забезпечення обов'язкового страхування.

Законодавство про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в Україні висвітлено Основами про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, законами "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням", "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування". Система загальнообов'язкового державного соціального страхування забезпечує особам, які в ній застраховані, виплати та соціальні послуги у разі безробіття, тимчасової втрати працездатності, у зв'язку з вагітністю та пологами, у разі інвалідності, втрати годувальника, тощо.

Особливо ґендерно нерівним є передбачений законодавством з пенсійного страхування пенсійний вік для чоловіків і жінок. На даний час в усьому світі має місце перевищення смертності над народжуваністю, тобто йде процес постаріння населення. Крім того, тривалість життя чоловіків на 10-12 років є меншою від тривалості життя жінок. У міжнародних стандартах для забезпечення рівності між жінками та чоловіками законодавством встановлено однаковий пенсійний вік для жінок та для чоловіків, враховано також інші соціальні обставини, які мають загальний характер і також підтримують положення на користь однакового пенсійного віку та його збільшення. З огляду на ряд обставин є доцільним встановити загальний пенсійний вік як для жінок, так і для чоловіків.

Водночас, є ряд законів та проектів законів, якими передбачається підвищення пенсійних надбавок та пенсійних пільг для багатодітних матерів та матерів дітей-інвалідів. Це, в першу чергу, пояснюється підвищеними ризиками для здоров'я, як фізичного, так і емоційного, через багаторазове народженням дітей та догляд за дитиною, що має функціональні обмеження. Зокрема, Законом України «Про особливі заслуги перед Україною» передбачається матерям, які народили п'ятеро і більше дітей та виховали їх до шестирічного віку (при цьому враховуються діти, усиновлені в установленому законом порядку) встановлення пенсії за особливі заслуги у розмірі від 35 до 40 відсотків прожиткового мінімуму, визначеного для осіб, які втратили працездатність. Пенсія за особливі заслуги встановлюється як надбавка до розміру пенсії, на яку має право особа згідно із

законом. І лише у разі смерті особи, яка мала право на пенсію за особливі заслуги відповідно до статті 1 цього Закону (у даному випадку багатодітної матері), непрацездатні члени сім'ї померлого (зокрема, батько), зазначені в статті 36 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", мають право на встановлення надбавки до пенсії у таких розмірах: за наявності одного непрацездатного члена сім'ї - 70 відсотків, двох і більше - 90 відсотків надбавки до пенсії померлого годувальника або надбавки до пенсії, що могла бути йому встановлена. Варто було б врахувати і інтереси багатодітного батька, зокрема, у випадку, коли він самостійно без матері виховав п'ятьох і більше дітей до відповідного віку.

При накопичувальній системі пенсійного страхування ще більше зростає різниця на користь чоловіків. Така різниця нічим не компенсується, а лише зберігається чи збільшується через менший трудовий стаж при більш низькому пенсійному віці, виключення не страхових періодів, довший період перебування на пенсії в межах накопиченої суми і т.д.

Особливо гострою є ситуація в пенсійному законодавстві жінок і чоловіків державних службовців. Чинним законодавством категорично встановлено пенсійний вік для жінок - 55 років, для чоловіків - 60 років. У віці до 60 років жінки мають таку ж високу працездатність, розумовий, інтелектуальний потенціал, досвід, знання тощо, тому пенсійний вік має бути для цієї категорії працівників встановлено однаковий для чоловіків і жінок.

Законодавство про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок тимчасової непрацездатності зорієнтоване, в першу чергу, на працівниць матерів. Це пояснюється тим, що вони частіше втрачають заробіток у зв'язку з народженням дитини, доглядом за хворою дитиною та іншими членами сім'ї тощо. Відповідно до статті 35 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» страхові випадки, у зв'язку з якими надається допомога по тимчасовій непрацездатності, визначаються без зазначення статі застрахованої особи. Крім того, пунктом 4 частини 1 зазначеної статті закону передбачається надання допомоги по тимчасовій непрацездатності застрахованій особі у випадку, якщо мати дитини віком до трьох років або дитини-інваліда віком до 18 років або інша особа, яка здійснює догляд за цією дитиною, захворіла.

Особи, які не працюють, тобто не застраховані в системі загальнообов'язкового державного страхування, теж зазнають страхових ризиків – втрата роботи, хвороба, необхідність догляду за малолітніми дітьми, непрацездатними членами родини, інвалідність, малозабезпеченість тощо. Такі особи мають право на соціальне забезпечення через систему державної соціальної допомоги, яка має характер державної підтримки. Однак, розміри таких соціальних виплат є значно нижчими, ніж виплати в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. За таких обставин громадяни мають звертатися до органів соціального захисту населення, які призначають і здійснюють виплати державної соціальної допомоги.

Якщо система загальнообов'язкового державного соціального страхування ще якось урівноважує чоловічі та жіночі тенденції, то основна маса звернень до органів соціального захисту населення за державною допомогою через складні обставини, в переважній більшості, є жіночою.

Питання надання державної соціальної допомоги сім'ям регулюється Законами України "Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям", "Про державну допомогу сім'ям з дітьми", "Про державну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам".

Відповідно до Закону України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" сім'ям у зв'язку з народженням та утриманням дитини надаються одноразова допомога при народженні дитини, допомога по догляді за дитиною до досягнення нею трирічного

віку, допомога на дітей одиницями матерям (батькам) тощо. Жінкам, які не застраховані в системі загальнообов'язкового державного страхування відповідно до цього закону надаються також виплати у зв'язку з вагітністю та пологами. Види допомог, встановлені зазначеним законом переважно зорієнтовані на жінок.

Розміри допомог відповідно до Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» не відповідають реальним потребам сімей з дітьми і вводять таку сім'ю в залежність від заробітків інших працездатних членів сім'ї, в першу чергу, чоловіка. Тобто жінка-мати потрапляє в залежність від фінансових можливостей чоловіка, що, наш погляд, є дискримінуючим фактором. Слід в свою чергу констатувати, дискримінаційність встановлених законами України безпосередньо розмірів допомог, що надаються сім'ям у зв'язку з наявністю дітей. Зокрема, допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається у розмірі, що дорівнює різниці між прожитковим мінімумом, встановленим для працездатних осіб, та середньомісячним сукупним доходом сім'ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців, але не менше 130 гривень, тобто фактично 130 гривень; допомога на дітей одиницями матерям - у розмірі, що дорівнює різниці між 50 відсотками прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку та середньомісячним сукупним доходом сім'ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців, але не менше 30 відсотків прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку, тобто фактично для дитини до шести років – 167 гривень, для дитини віком від 6 до 18 років – 210 гривень; тощо.

Варто принагідно відзначити, що на сьогоднішній день зроблено певні кроки в підвищенні матеріальної підтримки сімей, у яких народилися діти, шляхом суттєвого збільшення допомоги при народженні дитини. Відповідно допомога при народженні дитини надається у розмірі 12 240 гривень - на першу дитину, 25 000 гривень - на другу дитину, 50 000 гривень - на третю і наступну дитину. Виплата допомоги здійснюється одноразово при народженні першої дитини в сумі 4 800 гривень, другої дитини - 4 840 гривень, третьої та наступної дитини - 5 000 гривень, решта на першу дитину виплачується протягом наступних 12 місяців, на другу дитину - 24 місяців, на третю і наступну дитину - 36 місяців рівними частинами у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Такий крок є спробою певною мірою на деякий період поліпшити матеріальне становище сімей з дітьми, стимулювати народження дітей та зменшити поглиблення демографічної кризи в Україні. Ці дії держави лише на короткий час призупиняють процес депопуляції, що розпочався в 90-ті роки минулого століття з огляду на те, що не відбувається кардинальних позитивних змін в соціально-економічному становищі держави і відповідно у підвищенні життєвого рівня громадян України. Крім безпосередньої грошової підтримки сім'ї у відповідальний період, пов'язаний з народженням та доглядом за дитиною до досягнення нею трирічного віку, постає необхідність вирішення й інших питань функціонування сім'ї. Зокрема, це стосується забезпечення належних житлових умов сім'ї, наявності стабільності трудових відносин та ін.

Законом України "Про державну допомогу малозабезпеченим сім'ям" регулюється виплата грошової допомоги малозабезпеченим сім'ям. Закон України "Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам" передбачає надання соціальної допомоги та надбавки на догляд дітям-інвалідам та інвалідам з дитинства. Чинні норми цих законів повною мірою не реалізуються через практичну неісність прожиткового мінімуму. Зокрема, державна допомога малозабезпеченим сім'ям визначається з урахуванням рівня забезпечення прожиткового мінімуму; державна соціальна допомога на дитину-інваліда до 18 років надається у розмірі 70 відсотків прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. Варто принагідно відмітити, що для дітей з інвалідністю не можна застосувати прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність, оскільки вони її ніколи і не мали.

Крім того, слід зазначити, що надбавку на догляд, що призначається для догляду за дитиною-інвалідом до 18 років, мають отримувати всі особи, які не працюють і фактично здійснюють догляд за дитиною інвалідом. Закон передбачає непряму дискримінацію по відношенню до сімей, у яких є особи з матеріальним доходом.

Щоб зупинити негативні тенденції демографічного становища, необхідно також перенести акцент у забезпеченні дітонароджуваності з материнства, як традиційно встановлено у вітчизняному соціальному законодавстві, і на батьківство. Суб'єктом для забезпечення має бути не лише мати, що народила, а й ті батьки чи родина, що реально утримують і виховують дитину. Розміри соціальних допомог на догляд і утримання дітей мають бути такими, щоб забезпечити матері чи батьку рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, або встановлюватися у розмірі попередньої середньої заробітної плати, оскільки прожитковий мінімум на сьогоднішній день не забезпечує реалізації конституційної норми щодо права на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї.

Варто відмітити особливості соціального захисту окремих категорій осіб, пов'язані з виконанням професійних обов'язків. Законами України «Про статус суддів», «Про міліцію», «Про прокуратуру», «Про статус народного депутата України», «Про державну службу», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» та ін.. встановлено пільги щодо житлових питань, медичного обслуговування, пенсійного забезпечення тощо. Зазначені пільги поширюються на всіх працівників відповідно до перелічених законів незалежно від статі. Водночас, слід відмітити суперечливості в частині користування заходами соціального захисту, передбаченими для військовослужбовців Законом України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», що пов'язаними з народженням та вихованням дітей. Частиною 8 статті 10-1 цього закону встановлено, що військовослужбовцям додаткові відпустки у зв'язку з навчанням,

творчі відпустки та *соціальні відпустки* надаються відповідно до Закону України "Про відпустки". Військовослужбовці-жінки користуються всіма пільгами, передбаченими законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства. Але ці пільги можуть поширюватися на військовослужбовців-чоловіків тільки у випадку, коли вони виховують дітей без матері (у разі її смерті, позбавлення батьківських прав, на час перебування у лікувальному закладі охорони здоров'я та в інших випадках відсутності материнського піклування про дітей). Така норма частина 5 статті 11 порушує права військовослужбовців як батьків, оскільки позбавляє можливості доглядати за дитиною, якщо дружина має бажання чи змушена працювати через недостатню зарплатню чоловіка. Саме ця норма викликає чимало нарікань з боку військовослужбовців-чоловіків у зв'язку з народженням дитини.

Поглиблення діяльності держави у напрямі створення правових, економічних та організаційних умов і гарантій соціального захисту всього населення повинно здійснюватися шляхом розроблення заходів, спрямованих на забезпечення гарантій людині за рівнем життя, надання соціальної допомоги нужденним, створення сприятливих умов для використання трудового потенціалу чоловіків і жінок, сприяння активності працездатного населення як жіночого, так і чоловічого, створення дієвих механізмів для забезпечення рівності прав чоловіків і жінок у всіх сферах життя.

При розробці і вдосконаленні соціального законодавства мають знайти своє відображення ґендерні складові, які сприятимуть збереженню соціальної злагоди, врахуванню інтересів окремої особи і суспільства в цілому, захисту знедолених. При цьому варто врахувати положення Декларації Тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, затвердженої резолюцією 55/2 Генеральної Асамблеї від 8 вересня 2000 року, Директиви Ради 86/378/ЄЕС від 24 липня 1986 року про запровадження принципу

рівного ставлення між чоловіками і жінками в моделях професійного соціального захисту та низки інших міжнародних актів у зазначеній сфері.

Наразі, відсутні системні законодавчі акти, які б комплексно регулювали ґендерні відносини в соціальній сфері. Окремі положення, що стосуються рівних прав чоловіків і жінок, закріплені в актах різної юридичної сили, однак вони мають більш загальний вигляд, розмиті та потребують конкретизації.

Розділ V. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СФЕРІ ОСВІТИ І ВИХОВАННЯ

Стаття 21. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці

Держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти.

Навчальні заклади забезпечують:

рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам;
підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка;
виховання культури ґендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків.

Центральний орган виконавчої влади з питань освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад ґендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства.

Освіта — основа інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства і держави. Освіта в Україні ґрунтується на основах гуманізму, демократії, національної свідомості, взаємоповаги між націями і народностями. Громадяни України мають право на освіту в усіх навчальних закладах незалежно від статі, раси, національності, соціального стану.

Відповідно до ст. 53 Конституції України всі громадяни України мають рівні права на доступ до освіти та одержання документів про освіту в навчальних установах усіх категорій. Право на отримання освіти зафіксовано у статті 3 Закону України “Про освіту”, зокрема, передбачається, що громадяни України мають право на безкоштовну освіту в усіх державних навчальних закладах незалежно від статі, раси, національності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, належності до партій, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання та інших обставин.

У відповідних статтях законів України “Про професійно-технічну освіту”, “Про загальну середню освіту”, «Про вищу освіту», «Про позашкільну освіту» закріплено принцип доступності для кожного громадянина усіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою. Задекларовані норми відповідають вимогам Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та підсумкових документів Четвертої Всесвітньої конференції із становища жінок.

Умовами прийому до вищих навчальних закладів, затвердженими наказом Міністерства освіти і науки України від 2 вересня 2008 року № 802 передбачається, що поза конкурсом при поданні сертифікатів Українського центру оцінювання якості освіти (одержанні відповідної кількості балів на вступних випробуваннях) мають такі особи:

- особи, яким Законом України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" надане таке право;
- діти-сироти та діти, які залишилися без піклування батьків, а також особи з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, віком від 18 до 23 років;
- інваліди I та II груп та діти-інваліди віком до 18 років, яким не протипоказане навчання за обраним напрямом (спеціальністю);
- особи, яким Законом України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" надане таке право;
- діти, чиї батьки загинули або стали інвалідами на вугледобувних підприємствах, при вступі на навчання за гірничими спеціальностями;
- діти військовослужбовців Збройних Сил України, інших військових формувань, працівників правоохоронних органів, які загинули під час виконання службових обов'язків;
- члени сімей шахтарів та гірничорятувальників, що загинули внаслідок аварії на орендному підприємстві "Шахта імені О.Ф.Засядька", згідно з додатком 6 до постанови Кабінету Міністрів України від 9 січня 2008 року N 6 "Деякі питання соціального захисту членів сімей загиблих шахтарів та гірничорятувальників";
- особи, яким Законом України "Про підвищення престижності шахтарської праці" надане таке право.

Крім того, відповідно до пункту 18 зазначених Умов зараховуються до вищого навчального закладу за умови подання сертифікатів Українського центру оцінювання якості освіти з кількістю балів не нижче встановленого пунктом 16 цих Умов рівня:

- учасники міжнародних олімпіад за умови, якщо вони вступають на напрями підготовки (спеціальності), для яких профільним є предмет, зазначений у сертифікаті Українського центру оцінювання якості освіти, з якого вони були учасниками олімпіад;
- призери (особи, нагороджені дипломами I-III ступенів) IV етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад з базових дисциплін та III етапу Всеукраїнських конкурсів-захистів науково-дослідницьких робіт учнів-членів Малої академії наук України за умови, якщо вони вступають на напрями підготовки (спеціальності), для яких профільним є предмет, з якого вони є призерами олімпіад;

Якщо число поданих заяв від учасників міжнародних олімпіад, призерів IV етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад з базових дисциплін та III етапу Всеукраїнських конкурсів-захистів науково-дослідницьких робіт учнів-членів Малої академії наук України на певний напрям підготовки (спеціальність) перевищує 50% від обсягу державного замовлення, доведеного вищому навчальному закладу на цей напрям підготовки (спеціальність), зарахування за рішенням приймальної комісії проводиться за сумою балів сертифікатів Українського центру оцінювання якості освіти.

У вищих навчальних закладах з різними формами навчання незалежно від форм власності жінки мають рівний з чоловіками доступ до навчальних програм, іспитів, однакової кваліфікації, викладацьких кадрів, навчальних приміщень, обладнання та устаткування рівної якості, отримання стипендій, інших видів матеріальної допомоги на одержання освіти.

У «Всесвітній декларації про вищу освіту для 21-го століття: підходи і практичні заходи» (Париж, 9 жовтня 1998 р.) спеціально виділяється положення про те, що в процесі вироблення і здійснення ґендерної стратегії в царині наукових досліджень і вищої освіти «необхідно продовжувати зусилля, які направлені на викорінення всіх стереотипів, що обумовлені ознаками статі, врахування ґендерних аспектів у всіх дисциплінах і розширення участі жінок на всіх ступенях і у всіх дисциплінах, де вони недопредставлені, забезпечивши, зокрема, їх більш активну участь у процесі прийняття рішень.

Слід відмітити, що за останні роки було прийнято низку документів, спрямованих на активізацію участі українського жіноцтва в дослідницькому та академічному процесах. На виконання Указу Президента України «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» і згідно з «Національним планом дій щодо поліпшення становища жінок та впровадження ґендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки» Міністерством освіти і науки України розроблені заходи (розпорядження МОН від 07.06.01 р. № 63-р), якими передбачено більш широке залучення жінок до активної участі в усіх сферах освіти, сприяння розкриттю їхніх інтелектуальних і творчих можливостей, проведення просвітницьких заходів, розроблення інформаційно-методичних матеріалів з питань збереження та зміцнення здоров'я жінок. Також передбачено розробити програму підтримки молодих учених з метою забезпечення реалізації рівних можливостей жінок і чоловіків у науковій діяльності, започаткування проведення щорічного конкурсу на кращу наукову працю жінки-науковця тощо.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 року № 1834 «Про затвердження Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період 2010 року Міністерством освіти і науки України 18 травня 2007 року № 399 було затверджено заходи на виконання зазначеної постанови.

В Україні жінки і чоловіки користуються рівними правами щодо доступу до освіти, одержання документів про освіту в навчальних закладах усіх типів (винятком є окремі спеціальності, які можуть становити загрозу або справляти негативний вплив на здоров'я жінок), мають право на рівний доступ до навчальних програм, літератури, іспитів, одержання кваліфікації, навчальних приміщень, обладнання та устаткування, отримання стипендій, інших видів соціальної та матеріальної допомоги на одержання освіти. За останні п'ять років у статистиці запроваджено ряд показників, що визначають основні параметри освіти.

Рівень навчання дітей у початковій школі досить високий і стабільний. Протягом 2008/2009 навчального року він становив 98% загальної кількості дітей, які досягли шкільного віку. Основними причинами невідвідування дітьми школи є інвалідність, невиконання батьками своїх обов'язків щодо здобуття дітьми освіти.

Кількість дівчаток і хлопчиків у загальноосвітніх навчальних закладах відображає реальну демографічну ситуацію в Україні. Так, аналіз статистичних даних за 2008 рік свідчить, що серед учнів загальноосвітніх шкіл відсоток дівчат у середньому становив 49 % від загальної кількості учнів. Причому відсоток дівчат у початкових класах складав 48,7 %, у 5-9 класах – 47,9 %, 10-12 класах – 52,7 % . Дані запропонованої статистики свідчать про динаміку зростання останнім часом народжуваності хлопчиків, що й вплинуло на загальний показник процентного розподілу чисельності дівчаток та хлопчиків у загальноосвітніх навчальних закладах України.

Реформування економіки потребує і структурної та якісної перебудови професійно-технічної освіти, її адаптації до попиту на ринку праці. Для забезпечення професійної підготовки населення в 2008 році в Україні функціонувало 1018 професійно-технічних навчальних закладів. У них набувають професію 436,661 тис. учнів, серед яких 169,891 тис. (38%) становлять дівчата.

При професійному навчанні і підвищенні кваліфікації серед незайнятого населення на кінець 2008 року жінки складали 62,7 % або 8112 жінки і 4808 чоловік; серед працівників – жінки складали 25 % або 2820 працівниць та 11318 працівників. Остання статистика свідчить про більшу зацікавленість саме працівників-чоловіків про підвищення свого професійного рівня та відповідно у зв'язку з цим ширші можливості чоловіків на просування по службі та підвищення на керівні посади тощо. Зазначена вище проблема обумовлює іншу, не менш важливу, а саме те, що жінки України значно менше, ніж чоловіки, використовують можливість підвищення кваліфікації. А невисока активність у процесі професійного зростання суттєво знижує конкурентоспроможність на ринку праці.

У процесі реформування вищої освіти вдалося досягти того, що Україна за своїми інтегральними показниками вищої освіти не поступається перед розвинутими державами. Сьогодні в Україні функціонує 528 навчальних закладів 1-2 рівнів акредитації, 353 вищих навчальних закладів 3-4 рівнів акредитації. На початок навчального 2008/2009 року в них відповідно навчалися 399,3 тис. та 2364,5 тис. студентів. На початок 2008/2009 навчального року вищою освітою було охоплено 53,4% жіночого і 46,6% чоловічого населення. Серед студентів вищих навчальних закладів 53,8% — жінки, які віддають перевагу освіті в галузі економіки, права, охорони здоров'я, освіти, мистецтва та кінематографії.

Аспірантура та докторантура є ланкою, що завершує систему вищої освіти. У 2008 році в аспірантурах навчалася 33,344 тис. осіб, а в докторантурах — 1,476 тис. осіб. Частка жінок серед аспірантів становила у 2008 році— 59%, серед докторантів – 49 %. Серед 17,070 тис. кандидатів наук, кількість жінок складає 6,532 тис. осіб, що становить 38,3 %. Кількість жінок докторів наук – 934 особи із загальної кількості 4451 докторів наук, що становить 21 %. Ситуація з невеликою часткою жінок в науковій сфері пов'язана з суттєвою проблемою, яка полягає в складності поєднання жінкою наукової кар'єри з сімейними та материнськими обов'язками, оскільки в дослідницькій діяльності немає фіксованого робочого часу і, як правило, вона потребує повсякчасної інтелектуальної зосередженості на досліджуваній проблемі та постійного професійного вдосконалення. Зрозуміло, що жінка буде мати змогу успішно поєднувати наукову діяльність з піклуванням про дітей та сім'ю тільки за умови допомоги з боку держави, підтримки і розуміння всього суспільства.

Освіта як професійна діяльність належить до тих соціальних сфер, в яких значна частка жінок, що становить більше половини загальної кількості працюючих. Середня заробітна плата по освітній галузі у 2008 році складала 1448 гривень.

Основні стратегії Пекінської декларації і Платформи дій передбачають впровадження ґендерної проблематики на всіх рівнях освіти. У «Пекінській платформі дій» визначається, що навчальні програми і матеріали багато в чому мають, як і раніше, тенденційний характер у ґендерному відношенні і рідко враховують конкретні потреби дівчат і жінок. Це призводить до закріплення традиційних функцій жінок і чоловіків і обмеження можливостей жінок у саморозвитку як повноправних і рівних партнерів у суспільстві. Нерозуміння ґендерних питань працівниками освіти всіх рівнів поглиблює наявну нерівність між чоловіками та жінками, посилюючи дискримінаційні тенденції і принижуючи почуття власної гідності дівчат.

Курси з тематики, пов'язані з ґендерними студіями, викладаються в Київському національному університеті імені Т.Г.Шевченка, у національному університеті «Києво-Могилянська академія», у Сумському державному педагогічному університеті, Харківському національному університеті та інших навчальних закладах

України. Відповідні дисципліни ще не стали інтегральною складовою системи гуманітарної освіти в Україні. Недостатньо робиться для того, щоб інтегрувати ґендерні курси в програму вищої школи як обов'язковий елемент і підтримувати їх розвиток.

Відсутність навчальних і науково-методичних матеріалів з ґендерного напрямку, на думку багатьох викладачів, гальмує процес впровадження ґендерної складової у вищих навчальних закладах України і є однією з причин повільного становлення інфраструктури ґендерних знань у вищій школі. Зокрема, слід зазначити, що наказом Міністерства освіти і науки України від 27 червня 2008 р. № 588 «Щодо видання навчальної літератури для вищої школи» затверджені Методичні рекомендації щодо структури, змісту та обсягів підручників і навчальних посібників для вищих навчальних закладів та тимчасовий Порядок надання навчальній літературі грифів Міністерства освіти і науки України. Однак, представлений документ не містить посилань на забезпечення ґендерної складової навчальних програм, підручників та навчальних посібників.

Наказами Міністерства освіти і науки України було затверджено Плани проведення науково-методичних конференцій та науково-практичних семінарів з проблем вищої освіти і науки професорсько-викладацького складу в системі МОН України на 2009 рік від 23 січня 2009 р. № 1/9-48 та проведення міжнародних, всеукраїнських науково-практичних конференцій та семінарів молодих учених і студентів у 2009 році від 15 січня 2009 року № 1/9-13. Однак, лише серед тем останнього Плану значаться такі, що стосуються пропаганди рівності прав і можливостей жінок і чоловіків. Зокрема, це «Головні проблеми державно-правового захисту жінок в Україні» та «ґендерна соціалізація молоді у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». На жаль, цього не достатньо.

За результатами проведеного у 2004 році Міністерством освіти і науки Всеукраїнського конкурсу навчальних програм з ґендерної тематики було видано «Хрестоматію навчальних програм з проблем ґендерного розвитку» та конспект лекцій «ґендерний розвиток у суспільстві». Це були перші видання навчальних програм широкого ґендерного спектру і мали вплинути на подальшу інтеграцію ґендерної освіти до вищої школи. Для учнів 9-12 класів загальноосвітніх навчальних закладів у 2007 році за редакцією О.Семиколєнкової було випущено навчальний посібник, головним завданням якого визначено розвінчання стереотипних уявлень про ролі жінок і чоловіків у родині та суспільстві, формування світогляду учнів, вільного від ґендерних упереджень і передсудів.

Актуальною для України залишається Рекомендація Асамблеї Ради Європи 1281 (1995) «Про ґендерну рівність у галузі освіти». Особливо з огляду на просвітницький характер досліджуваного питання у розрізі включення до всіх видів фахової освіти та до курсів підвищення кваліфікації вчителів окремих програм і курсів щодо ґендерної тематики; програм обмінів для вчителів, учнів і дослідників тощо

Отже, попри все, що робиться державою для забезпечення конституційних прав українських жінок у галузі освіти і науки, залишається ще безліч проблем, які потребують спеціальної уваги з боку як владних структур, так і громадськості. Зокрема, більш активному залученню жінок до вищої освіти і наукової діяльності багато в чому заважають існуючі консервативні стереотипи щодо ролі жіноцтва у суспільних процесах, і, насамперед, уявлення, що місце жінки – у сім'ї, що наука – не жіноча справа. Для запобігання цьому явищу нагальним завданням сьогодні в Україні є якнайширше впровадження ґендерної освіти на всіх рівнях академічного простору – від дитячого садка до вищих учбових закладів – з метою виховання ґендерної культури населення, культивування ґендерної чутливості і толерантності в суспільстві.

Стаття 21-1 Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на інформацію

Держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків на інформацію.

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики в інформаційній та видавничій сферах забезпечує політику зі зміни соціальних та культурних моделей поведінки чоловіків і жінок для досягнення викоренення забобонів, звичаїв та всіх інших проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок.

Розділ VI. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 22. Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань

Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду.

Особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується.

Стаття 22 містить подвійний об'єкт – оскарження дискримінації за ознакою статі та оскарження сексуальних домагань. Тому перш за все розглянемо зміст зазначених понять.

Визначення поняття «дискримінація за ознакою статі» дається в статті 1 аналізованого Закону. Вона визначається як «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».

Відповідно до визначення, яке дане в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок», *сексуальні домагання* - це «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». Об'єктом сексуальних домагань може бути особа будь-якої статі та віку. В інших нормативно-правових актах України визначення поняття «сексуальні домагання» не надається. Це означає, що Кодекс України про адміністративні правопорушення та Кримінальний Кодекс України не містять статей, які карають за сексуальні домагання⁵⁹, не захищаючи громадян від сексуальних домагань.

⁵⁹ Поняття «сексуальні домагання» із тлумаченням цього терміну з'явилося також в проекті Трудового Кодексу України, який Верховною Радою України прийнятий у першому читанні:

Правовий захист ґендерної рівності в Україні забезпечується за допомогою норм різних галузей права – цивільного, сімейного, трудового, адміністративного тощо, якими встановлено відповідальність за порушення рівноправності громадян залежно від їх статі. Ці законодавчі акти, в тому числі Кодекс України про адміністративні правопорушення та Кримінальний Кодекс України не містять поняття «дискримінація за ознакою статі», що ускладнює захист громадян від порушення прав у сфері забезпечення ґендерної рівності, хоча потенційно мають можливість захищати ці права. Така ситуація потребує розробки та внесення змін в ці законодавчі акти.

Можливості українського законодавства щодо покарання випадків ґендерної дискримінації та сексуальних домагань. На думку українських вчених, зокрема Н.О.Гуторової, в ситуаціях дискримінації за статевою ознакою можлива для використання стаття 161 Кримінального Кодексу України «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії». Так, з об'єктивної сторони дискримінація за ознакою статі характеризується вчиненням однієї з наступних дій: прямому обмеженні прав громадян залежно від їх статі; непрямому обмеженні прав громадян залежно від їх статі; встановленні прямих привілеїв громадян залежно від їх статі; встановленні непрямих привілеїв громадян залежно від їх статі.

Обмеження прав громадян залежно від статі – це активні дії, що полягають у перешкоджанні жінці або чоловіку повною мірою використовувати права, надані цим особам Конституцією України, іншими нормативно-правовими актами за умови, що такі обмеження стосуються лише осіб певної статі і не розповсюджуються на осіб протилежної статі. Це обмеження може стосуватися політичних, трудових прав особи, прав на освіту, охорону здоров'я, соціальну допомогу, одержання кредитів, страхування тощо.

При **прямому обмеженні** прав громадян залежно від статі особа, яка вчиняє такі дії, відкрито декларує обмеження певних прав особи в залежності від статі. Так, наприклад, керівник підприємства оголошує конкурс на зайняття вакантної посади або робить оголошення, у якому запрошує на роботу осіб лише певної статі – або лише чоловіків, або лише жінок. У випадку, коли чинним трудовим законодавством України не передбачено обмеження щодо виконання цих видів робіт особами певної статі (наприклад, трудове законодавство забороняє використання жінок на певних видах робіт), то має місце пряме обмеження прав громадян залежно від статі, тобто це діяння утворює об'єктивну сторону злочину, передбаченого ст. 161 КК.

Непряме обмеження прав громадян залежно від статі має місце у випадках, коли таке обмеження відверто не декларується, але особи, від яких залежить вирішення певного питання, фактично обмежують права громадян залежно від статі. При цьому можуть використовуватися надумані або завуальовані приводи, фактично нерівні вимоги до осіб тієї або іншої статі тощо.

«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, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у формі небажаної словесної, несловесної або фізичної поведінки сексуального характеру з метою або наслідками приниження честі та гідності (створення атмосфери залякування, ворожості, приниження, образ тощо): - http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947

На відміну від обмеження прав, *встановлення привілеїв громадян залежно від статі* передбачає вчинення активних дій, внаслідок яких особи однієї статі потрапляють у привілейоване становище порівняно з особами протилежної статі стосовно можливості користування наданими їм Конституцією або іншими нормативно-правовими актами України правами.

Прямі привілеї мають місце у випадках, коли було вчинене відкрите декларування дискримінаційних положень щодо осіб певної статі, внаслідок чого вони потрапляють у більш вигідне становище порівняно з особами протилежної статі. Так, наприклад, при оголошенні конкурсу з прийому на роботу в його умовах передбачається, що за інших рівних умов перевага віддається особам чоловічої статі.

Встановлення *непрямих привілеїв*, як і непряме обмеження прав громадян залежно від статі, не має чітко визначеного зовні вигляду, а вуалюється під інші вимоги, що начебто є рівними для осіб будь-якої статі, тоді як у дійсності перевага віддається лише особам певної статі⁶⁰. Як далі зазначає Н.О.Гуторова, «кримінальний закон описує у якості злочинних дії, що у суспільній свідомості в цілому та у свідомості багатьох службових осіб здебільшого не сприймаються як злочинні».

Якщо розглядати дискримінацію за ознакою статі по аналогії із злочинами, які передбачені ст. 161 Кримінального Кодексу України «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії», то вона є злочином з формальним складом. Моментом його закінчення є вчинення передбаченої кримінальним законом суспільно небезпечної дії незалежно від того, які саме суспільно небезпечні наслідки мали місце. Так, порушення рівноправності громадян залежно від статі є закінченим з моменту вчинення дій, що полягають у прямому чи непрямому обмеженні прав або встановленні прямих чи непрямих привілеїв. Були чи не були внаслідок таких дій фактично порушені передбачені Конституцією чи іншими нормативно-правовими актами права громадян на кваліфікацію злочину не впливає. Так, наприклад, якщо при оголошенні конкурсу на зайняття певної посади умовами конкурсу передбачались привілеї при прийнятті на роботу особам чоловічої статі, але внаслідок відсутності гідних претендентів на цю посаду було прийнято все ж таки особу жіночої статі, то це не виключає кримінальної відповідальності за ст. 161 КК. Вказана обставина може бути лише врахована судом при вирішенні питання про призначення покарання у межах санкції цієї статті Особливої частини КК.

Суб'єктивна сторона злочину, передбаченого ст. 161 КК, характеризується виною у вигляді прямого умислу. Особа, здійснюючи дії, що полягають у прямому чи непрямому обмеженні прав або встановленні прямих чи непрямих привілеїв громадян залежно від статі, має усвідомлювати їх фактичний характер, суспільну небезпечність, а також бажати вчинити такі дії.

Суб'єктом зазначеного злочину виступає фізична осудна особа, яка досягла 16 років. У випадку, якщо порушення рівноправності громадян залежно від статі вчинено службовою особою, то такі дії кваліфікуються за ч. 2 ст. 161 КК.

Кваліфікуючими ознаками зазначеного злочину, окрім вчинення його службовою особою, також передбачено вчинення таких дій, пов'язаних з насильством, обманом чи погрозами (ч. 2 ст. 161 КК) та вчинення організованою групою осіб або якщо це спричинила загибель людей чи інші тяжкі наслідки (ч. 3 ст. 161 КК).

⁶⁰ Н.О.Гуторова Проблеми кримінально-правового захисту гендерної рівності в Україні. - Впровадження гендерних підходів в діяльність правоохоронних органів України. - Матеріали науково-практичної конференції (18-20 травня 2005 р.). – К., 2005.

Таким чином слід зазначити, що кримінальне законодавство України забезпечує правовий захист ґендерної рівності осіб шляхом встановлення у ст. 161 КК відповідальності за умисні дії, що полягають у прямому чи непрямому обмеженні прав або встановленні прямих чи непрямих привілеїв громадян залежно від статі. Враховуючи нетривалий час з моменту встановлення кримінальної відповідальності за це діяння, а також відсутність у багатьох випадках сприйняття суспільством порушень ґендерної рівності як злочинів, ця норма поки що належним чином не застосовується, що перешкоджає забезпеченню дієвого захисту охоронюваних нею суспільних відносин.

З метою усунення вказаних недоліків необхідне привернути увагу науковців та практичних працівників до проблем кримінально-правового захисту ґендерної рівності в Україні, здійснити роз'яснення відповідних положень чинного законодавства, а у подальшому провести наукові дослідження вказаної проблематики. Одним з можливих шляхів розвитку національного законодавства щодо протидії дискримінації за ознакою статі є внесення змін до статті 161 Кримінального Кодексу України.

Водночас в статті 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» мова йде не просто про наявність правового захисту від дискримінації, але про можливість оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань. Можливості, які надаються цим законом, наступні:

1. Звернення зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

2. Звернення до спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (яким є Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту та його підрозділи в областях).

3. Звернення до уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування (якими визначені заступники керівників центральних органів виконавчої влади та обласних державних адміністрацій).

4. Звернення до правоохоронних органів держави.

5. Звернення до суду.

6. Надсилання повідомлень до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується, а також у випадках, коли мають місце серйозні чи систематичні порушення прав, викладених в Конвенції.

Фактично цей перелік дублює норми інших законодавчих актів, наприклад Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини», Закону України «Про міліцію», «Про прокуратуру» та інших, оскільки саме до правоохоронних органів держави (міліції, прокуратури), суду, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини громадяни мають звертатися при порушенні їх прав, незалежно від суті порушення. З іншого боку, визначення усіх можливих суб'єктів відновлення порушених прав громадян від ґендерної дискримінації та сексуальних домагань в одній статті Закону спрощує громадянам визначення їх можливостей в разі порушення прав.

Можливість звернення до Комітету ООН з прав жінок в ситуації дискримінації рівні забезпечується положеннями Факультативного протоколу до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, який був прийнятий ООН в 1999 році та ратифікований Україною в 2003 році⁶¹. Відповідно до статті 17 Протоколу, застереження до нього не допускаються.

Розглянемо існуючий механізм реалізації положень норм статті 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» в залежності від того, хто є суб'єктом отримання скарг про факти дискримінації.

⁶¹ Текст Факультативного протоколу див.: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_794

Повноваження та можливості Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини при отримання, розгляді та реагуванні на скарги з питань дискримінації за ознакою статі. Порядок звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у випадках гендерної дискримінації та сексуальних домагань детально прописаний в коментарях до статті 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок».

Повноваження та можливості спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків при отримання, розгляді та реагуванні на скарги з питань дискримінації за ознакою статі. Водночас стаття 22 вводить додаткові можливості для оскарження фактів дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань. Це - звернення до спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та звернення до уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування.

Поняття «спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» та «уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування» вводяться вперше в національному законодавстві цим законом, так само як і в ньому розкриваються їх завдання та повноваження. Для здійснення таких повноважень необхідною є розробка відомчої нормативної бази, наказу Міністра у справах сім'ї, молоді та спорту та створення процедури прийняття, розгляду та реагування на заяви.

Повноваження та можливості уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування при отримання, розгляді та реагуванні на скарги з питань дискримінації за ознакою статі. Ці повноваження розкриті при аналізі відповідних статей Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» (статті 11 та 12).

Повноваження та можливості правоохоронних органів держави при отримання, розгляді та реагуванні на скарги з питань дискримінації за ознакою статі. Стаття 22 не деталізує, до яких правоохоронних органів можуть звертатися особи, які зазнали дискримінації за ознакою статі. Визначення правоохоронних органів є досить широким, до них входять не тільки прокуратура, але й підрозділи прикордонної служби, митної служби тощо. Водночас, законодавство України не дає чіткого переліку та визначення того, що є правоохоронним органом. Така розмитість застосованого в статті 22 поняття «правоохоронні органи держави» ускладнює реалізацію права громадян на адекватний та належний захист, оскільки не визначає точно, до яких правоохоронних органів громадянин може звертатися. Порядок звернення до підрозділів міліції та органів прокуратури прописаний в низці нормативних документів, в тому числі, в законах України «Про міліцію» та «Про прокуратуру».

Працівник міліції на території України незалежно від посади, яку він займає, місцезнаходження і часу в разі звернення до нього громадян або службових осіб із заявою чи повідомленням про події, які загрожують особистій чи громадській безпеці, або у разі безпосереднього виявлення таких **зобов'язаний вжити заходів** до попередження і припинення правопорушень, рятування людей, подання допомоги особам, які її потребують, встановлення і затримання осіб, які вчинили правопорушення, охорони місця події і повідомити про це в найближчий підрозділ міліції».

До компетенції прокуратури належить (ст. 5 Закону України «Про прокуратуру»): підтримання державного обвинувачення в суді; представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених законом; нагляд за

додержанням законів органами, які проводять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство; нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян».

Але органам міліції і прокуратури складно реагувати ситуації заяв на гендерну дискримінацію або сексуальні домагання, оскільки не існує таких порушень в Кодексі України про адміністративні правопорушення та Кримінальному Кодексі України.

Судовий порядок оскарження випадків дискримінації за ознакою статі. До компетенції суду належить (Закон України «Про судоустрій України»⁶²): 1) розгляд і вирішення в судових засіданнях цивільних справ по спрах, що стосуються прав та інтересів громадян, державних підприємств, установ, організацій, колгоспів, інших кооперативних організацій, їх об'єднань, інших громадських організацій; 2) розгляд в судових засіданнях кримінальних справ і застосування встановлених законом мір покарання до осіб, винних у вчиненні злочину, або виправдання невинних.

Порядок надсилання повідомлень до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок з приводу дискримінації за ознакою статі.

Факультативний протокол до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок визнає компетенцію Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок приймати і розглядати повідомлення, які направляються особами, групами осіб, або від їхнього імені, які стверджують, що вони є жертвами порушення державою будь-якого з прав, викладених у Конвенції (статті 1,2)⁶³. Оскільки Україна ратифікувала Конвенцію і Протокол, то громадяни України, а також особи без громадянства, громадяни інших країн (протокол визначає це як «особи та групи осіб»), які знаходяться під юрисдикцією України можуть подавати повідомлення на порушення прав, визначених в Конвенції з боку Української держави. Повідомлення про порушення прав з боку фізичних або юридичних осіб (не державних) не приймаються. Якщо повідомлення направляється від імені окремих осіб або груп осіб, це робиться з їхньої згоди, за винятком тих випадків, коли автор може обґрунтувати свої дії від їхнього імені без такої згоди (стаття 2).

Правила подачі повідомлень до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок визначаються в статті 3 Протоколу. Так, повідомлення подаються у письмовому вигляді та не повинні бути анонімними. Комітет не розглядає повідомлення, поки він не пересвідчиться в тому, що всі доступні внутрішні засоби правового захисту були вичерпані, за винятком випадків, коли застосування таких засобів захисту не виправдано затягується або навряд чи принесе позитивний результат (стаття 4), або за наявності фактів, що свідчать про серйозні або систематичні порушення державою прав, викладених у Конвенції (стаття 8).

Комітет оголошує повідомлення неприйнятним (стаття 4), якщо: а) те саме питання вже було розглянуто Комітетом або розглядалося або розглядається відповідно до іншої процедури міжнародного розгляду або врегулювання; б) воно несумісне з положеннями Конвенції; с) воно явно безпідставне або недостатньо обґрунтоване; д) воно являє собою зловживання правом на направлення такого повідомлення; е) факти, що є предметом повідомлення, мали місце до того, як цей Протокол набув чинності для відповідної Держави-учасниці, якщо тільки ці факти не мали місце і після згаданої дати (в ситуації України - до 2003 року). У будь-який момент після отримання повідомлення і до прийняття рішення щодо його суті Комітет може направити відповідній Державі-учасниці (Україні) для невідкладного розгляду прохання про те, щоб ця Держава-учасниця вжила таких тимчасових заходів, які можуть виявитися необхідними для уникнення заподіяння можливої

⁶² <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3018-14>

⁶³ http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_794

непоправної шкоди жертві або жертвам передбачуваного порушення (стаття 5), але це що він прийняв рішення щодо прийнятності або по суті повідомлення.

Отримані Комітетом повідомлення у конфіденційному порядку доводяться до держави, на яку скаржаться, яка протягом шести місяців має подати Комітету письмові пояснення або заяви, що роз'яснюють питання, і інформацію про будь-які заходи, якщо такі мали місце, що могли бути вжиті державою (стаття 6). Комітет розглядає отримані відповідно до цього Протоколу повідомлення, з урахуванням всієї наданої інформації. Засідання Комітету при розгляді подібних повідомлень проходять у закритому режимі (стаття 7). Після вивчення повідомлення Комітет повідомляє свої висновки разом із рекомендаціями, якщо такі є, відповідним сторонам (стаття 7). Після цього держава має належним чином розглянути ці висновки і рекомендації і подати протягом шести місяців письмову відповідь, у тому числі інформацію щодо будь-яких заходів, вжитих з урахуванням висновків і рекомендацій Комітету.

Таким чином процес розгляду справи триває більше року. Крім того, Комітет може запропонувати державі надати додаткову інформацію щодо будь-яких вжитих заходів. Така інформація може бути надана в тому числі і в періодичних доповідях держави на виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації, які подаються кожні чотири роки до цього ж Комітету (стаття 7).

Якщо Комітет отримує достовірну інформацію, що свідчить про серйозні або систематичні порушення державою прав, викладених у Конвенції, Комітет пропонує їй співробітничати у вивченні інформації і у цьому зв'язку подати зауваження щодо відповідної інформації (стаття 8). Комітет може також призначати одного або декількох своїх членів для проведення конфіденційного розслідування і термінового подання доповіді Комітету. У тих випадках, коли це виправдано, і за згодою держави, розслідування може включати відвідання її території. Усі дії здійснюються у співробітництві із державою (стаття 8).

Говорити про ефективність застосування процедур оскарження фактів дискримінації або сексуальних домагань до Комітету ООН із ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок важко, оскільки подібних прецедентів в Україні не було. Водночас об'єктом дискримінації за ознакою статі можуть бути особи не тільки жіночої, але й чоловічої статі. Але їх заяви з приводу дискримінації Комітет ООН з прав жінок не розглядає. Таким чином, цей спосіб оскарження фактів дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань є закритим для чоловіків.

Враховуючи велике значення Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок в якості інструменту впровадження гендерної рівності варто рекомендувати Комітету ООН включити в свої процедури розгляд скарг на гендерну дискримінації чоловіків.

Рекомендації

1. Дати чітке визначення правоохоронних органів держави, до яких можуть звертатися громадяни України для оскарження фактів дискримінації за ознакою статі. До всіх – згідно законодавства

2. Внести зміни до статті 161 Кримінального Кодексу України, сформулювавши її назву «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності, статі або ставлення до релігії» і додавши в якості кваліфікуючої ознаки злочину порушення рівноправності громадян в залежності від статі. В нас більше половини статей не відповідають змісту, але зміст первинний.

3. Розробити та внести зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення в частині визначення адміністративних стягнень за сексуальні домагання.

4. Розробити та внести зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо визначення адміністративних стягнень за здійснення дискримінації за ознакою статі, в тому числі, враховуючи можливість застосування

адміністративних санкцій і до юридичних осіб, а також ввести визначення правопорушення «дискримінація за ознакою статі».

5.Внести зміни до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини», прописавши його функції та обов'язки в частині захисту громадян від дискримінації та сексуальних домагань.

6.При підготовці до другого читання проекту Трудового Кодексу України посилити норми щодо заборони сексуальних домагань на робочому місці, а також ґендерної дискримінації, прописавши обов'язки роботодавців та профспілок у цій сфері.

7.Враховуючи велике значення Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок в якості інструменту впровадження ґендерної рівності звернутися з пропозицією до Комітету ООН із ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок включити в свої процедури розгляд скарг на ґендерну дискримінації чоловіків. Щоби це зробити, треба провести велику роботу підготовчу, починаючи з визначень. Ми з цим зіткнулися, коли робили звіт про ґендерне насильство. Рекомендації ближчі за змістом до твоєї іншої робочої групи.

8. Розробити та запровадити навчальні теми та курси у всіх вищих навчальних закладах юридичного профілю, особливо відомчих (МВС, прокуратура, СБУ) з проблем ґендерної дискримінації та сексуальних домагань

9.Розробити методичні матеріали для проведення занять із зазначеної проблематики із особовим складом правоохоронних органів України для реального реагування на скарги громадян із дискримінації та сексуальних домагань та підвищення ефективності застосування статті 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок».

Стаття 23. Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань

Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом.

Встановлене Конституцією та законами України право на відшкодування матеріальної та моральної шкоди є важливою гарантією захисту прав і свобод громадян та законних інтересів юридичних осіб. Закріплення за державою обов'язку забезпечення прав і свобод людини дає можливість, у випадку порушення останніх, звернутися до суду з метою їх захисту та відновлення, а також за компенсацією шкоди, завданої таким порушенням. У зв'язку з цим набуває особливої актуальності створення розвиненого механізму реалізації прав і свобод людини, зокрема права людини на компенсацію моральної та матеріальної шкоди.

Відповідно до ст.23 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» «порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом». Для розуміння цього порядку звернемося до аналізу сучасного українського законодавства у цій сфері.

Відшкодування моральної шкоди передбачають: Закон України "Про захист прав споживачів"⁶⁴, Закон України "Про інформацію"⁶⁵, Закон України "Про

⁶⁴ від 12.05.91 р. [N 1023-XII](#)

⁶⁵ від 02.10.92 р. [N 2657-XII](#)

телебачення і радіомовлення"⁶⁶, Закон України "Про авторське право і суміжні права"⁶⁷ та інші. Під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб. Відповідно до чинного законодавства моральна шкода може полягати, зокрема: у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна; у приниженні честі, гідності, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи.

Відповідно до статті 23 Цивільного кодексу України «Відшкодування моральної шкоди», особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав. Моральна шкода полягає: у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна; у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи. Розмір грошового відшкодування моральної шкоди визначається судом залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення. При визначенні розміру відшкодування враховуються вимоги розумності і справедливості. Моральна шкода відшкодовується незалежно від майнової шкоди, яка підлягає відшкодуванню, та не пов'язана з розміром цього відшкодування. Моральна шкода відшкодовується одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом.

Відповідно до ст. 24 Цивільно-правового кодексу України, спори про відшкодування моральної (немайнової) шкоди підвідомчі суду, якщо хоча б однією зі сторін у них є громадянин (фізична особа). Відповідно до загальних підстав цивільно-правової відповідальності обов'язковому з'ясуванню при вирішенні спору про відшкодування моральної (немайнової) шкоди підлягають: наявність такої шкоди, протиправність діяння її заподіювача, наявність причинного зв'язку між шкодою і протиправним діянням заподіювача та вини останнього в її заподіянні. Зокрема, з'ясуванню підлягає підтвердження факту заподіяння позивачеві моральних чи фізичних страждань або втрат немайнового характеру, за яких обставин чи якими діями (бездіяльністю) вони заподіяні, в якій грошовій сумі чи в якій матеріальній формі позивач оцінює заподіяну йому шкоду та з чого він при цьому виходить, а також інші обставини, що мають значення для вирішення спору. За змістом ч. 1 ст. 1167 ЦК України та інших норм законодавства, що регулюють ці правовідносини, моральна шкода, завдана фізичній або юридичній особі неправомірними рішеннями, діями чи бездіяльністю, відшкодовується особою, яка її завдала, за наявності її вини.

Питання відшкодування моральної шкоди регулюються законодавчими актами, введеними у дію в різні строки, суду необхідно в кожній справі з'ясовувати характер правовідносин сторін і встановлювати якими правовими нормами вони регулюються, чи допускає відповідне законодавство відшкодування моральної шкоди при даному виді правовідносин, коли набрав чинності законодавчий акт, що визначає умови і порядок відшкодування моральної шкоди в цих випадках, та коли були вчинені дії, якими заподіяно цю шкоду.

⁶⁶ від 21.12.93 р. [N 3759-XII](#)

⁶⁷ від 23.12.93 р. [N 3792-XII](#)

За моральну (немайнову) шкоду, заподіяну працівником під час виконання трудових обов'язків, відповідно до чинного законодавства, відповідальність несе організація, з якою цей працівник перебуває у трудових відносинах, а останній відповідає перед нею в порядку регресу (статті 130, 132-134 КЗпП). Оскільки сексуальні домагання – це порушення прав особи, яке відбувається на робочому місці, вони підпадають під ці норми.

Відповідно до ст. 237-1 КЗпП за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, не виплати належних йому грошових сум, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах тощо), яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок по відшкодуванню моральної (немайнової) шкоди покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності.

При застосуванні норм Кодексу законів про працю України щодо порядку розгляду трудових спорів у справах про відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, суди повинні виходити з того, що за змістом ст. 124 Конституції потерпілий має право звернутися з такими вимогами до суду безпосередньо. Суддя не вправі відмовити особі у прийнятті заяви з такими вимогами лише з тієї підстави, що вона не розглядалася комісією по трудових спорах⁶⁸.

В статті 237-1 КЗпП не вистачає серед переліку порушень прав працівників у сфері трудових відносин сексуальних домагань на робочому місці. Але зміни до Кодексу Законів про працю України не вносяться у зв'язку із підготовкою та прийняттям в першому читанні Трудового Кодексу України.

В 2004 році Міністерство юстиції України підготувало та розіслало за належністю для використання в роботі юридичних служб методичні рекомендації "Відшкодування моральної шкоди"⁶⁹. Свої роз'яснення щодо порядку стягнення моральної шкоди давав і Пленум Верховного Суду України⁷⁰. Розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних), яких зазнав позивач, характеру немайнових втрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо) та з урахуванням інших обставин. Зокрема, враховуються стан здоров'я потерпілого, тяжкість вимушених змін у його життєвих і виробничих стосунках, ступінь зниження престижу, ділової репутації, час та зусилля, необхідні для відновлення попереднього стану, тощо. При цьому суд має виходити із засад розумності, виваженості та справедливості.

У випадках, коли межі відшкодування моральної шкоди визначаються у кратному співвідношенні з мінімальним розміром заробітної плати чи неоподатковуваним мінімумом доходів громадян, суд при вирішенні цього питання має виходити з такого розміру мінімальної заробітної плати чи неоподаткованого мінімуму доходів громадян, що діють на час розгляду справи. Визначаючи розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди, суд повинен наводити в рішенні відповідні мотиви⁷¹. На осіб, які заподіяли моральну шкоду спільно (взаємопов'язаними, сукупними діями або діями з єдиним наміром), відповідно до статей 174, 451 Цивільного Кодексу покладається солідарна відповідальність по її відшкодуванню. При заподіянні особі моральної шкоди, обов'язок по її відшкодуванню покладається на винних осіб незалежно від того, чи була заподіяна

⁶⁸ Пункт 6 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду N 5 від [25.05.2001](#)

⁶⁹ Лист Міністерства юстиції від 13.05.2004 N 35-13/797

⁷⁰ Постанова № 4 від [31.03.95](#) «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди». Із змінами, внесеними згідно з Постановами Пленуму Верховного суду N 5 від [25.05.2001](#) та N 1 від [27.02.2009](#)

⁷¹ Пункт 9 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду № 5 від [25.05.2001](#)

потерпілому майнова шкода та чи відшкодована вона. Відповідно до ст.454 ЦК розмір відшкодування моральної шкоди може бути зменшений судом з урахуванням ступеня вини заподіювача і потерпілого та майнового стану відповідача (громадянина).

Відповідно до статті 22 Цивільного кодексу України «Відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди», особа, якій завдано збитків у результаті порушення її цивільного права, має право на їх відшкодування. Збитками є: втрати, яких особа зазнала у зв'язку зі знищенням або пошкодженням речі, а також витрати, які особа зробила або мусить зробити для відновлення свого порушеного права (реальні збитки); доходи, які особа могла б реально одержати за звичайних обставин, якби її право не було порушене (у пущена вигода). Збитки мають відшкодовуватися у повному обсязі, якщо договором або законом не передбачено відшкодування у меншому або більшому розмірі.

Постанова Пленуму Верховного Суду України Про практику застосування судами України законодавства про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної злочином, і стягнення безпідставно нажитого майна була прийнята ще в 1989 році⁷². Відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної злочином, і стягнення безпідставно набутого майна мають важливе значення для усунення наслідків злочину та поновлення порушених прав громадян. Практика відшкодування матеріальної шкоди за фактами сексуальних домагань відсутня. Відповідно до роз'яснень Пленуму Верховного Суду України при розгляді цивільного позову в кримінальній справі з питань, не врегульованих КПК, суд може керуватися відповідними нормами ЦПК.

Стаття 24. Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

В розділі VII «Прикінцеві положення» покладається відповідальність на Кабінет Міністрів України у тримісячний строк після вступу у силу Закону подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення до законів України змін, які впливають із цього Закону; привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом; забезпечити прийняття нормативно-правових актів, що впливають із цього Закону; забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що суперечать вимогам цього Закону. *Можливі порушення розділу «Прикінцеві положення»:*

1.Кабінет Міністрів України у тримісячний строк не подає на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення до законів України змін, які впливають із Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок».

2.Кабінет Міністрів України у тримісячний термін не приводить свої нормативно-правові акти у відповідність із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок».

⁷² Постанова Пленуму Верховного Суду України N 3 від 31.03.89. Із змінами, внесеними згідно з Постановами Пленуму Верховного Суду N 13 від 25.12.92 та N 12 від 03.12.97

3. Кабінет Міністрів України у тримісячний термін не забезпечує прийняття нормативно-правових актів, що впливають із Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок».

4. Кабінет Міністрів України у тримісячний термін не забезпечує перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що суперечать вимогам Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок».

При аналізі статті 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» даних коментарів також розглядалася можливість застосування норм статті 161 **«Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії»** Кримінального Кодексу України у випадках дискримінації за ознакою статі.

Розділ VII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2006 року.

2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк:
подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення до законів України змін, які впливають із цього Закону;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити прийняття нормативно-правових актів, що впливають із цього Закону;

забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що суперечать вимогам цього Закону.

Президент України

В.ЮЩЕНКО

м. Київ, 8 вересня 2005 року
N 2866-IV

Відповідність статей Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»	
Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок	Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
Стаття 1 Для цілей цієї Конвенції поняття "дискримінація щодо жінок" означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.	Стаття 1. Визначення термінів У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні: 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;
Стаття 2 Держави-сторони засуджують дискримінацію щодо жінок в усіх їх формах, погоджуються негайно всіма відповідними заходами здійснювати політику ліквідації дискримінації щодо жінок і з цією метою зобов'язуються: а) включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство, якщо цього ще не було зроблено, та забезпечити за допомогою закону й інших відповідних заходів практичне здійснення цього принципу; б) вживати відповідних законодавчих та інших заходів, включаючи санкції там, де це необхідно, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок; с) встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації;	Стаття 3. Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на: - утвердження ґендерної рівності; - недопущення дискримінації за ознакою статі; - застосування позитивних дій; - забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; - забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; - підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; - виховання і пропаганду серед населення України культури ґендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; - захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

d) утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій щодо жінок та гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання; e) вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства; f) вживати всіх відповідних заходів, включаючи законодавчі, щодо зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, що являють собою дискримінацію щодо жінок; g) скасувати всі положення свого кримінального законодавства, що являють собою дискримінацію щодо жінок.	скасування всіх положень законодавства, що являють собою дискримінацію щодо жінок. (Ст.2 Конвенції) забезпечення припинення усіх видів торгівлі жінками і експлуатації проституції жінок (Ст.6 Конвенції) забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам без дискримінації представляти державу на міжнародному рівні і брати участь в роботі міжнародних організацій (Ст.8 Конвенції) забезпечення рівності доступу до медичного обслуговування, зокрема в тому, що стосується планування розміру сім'ї (Ст.12 Конвенції) особлива увага при вирішенні державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, на тих, хто проживають у сільській місцевості, людей з особливими потребами, літніх осіб (Ст.14 Конвенції, загальна рекомендація №18)
Стаття 6 Держави-учасниці приймають всі можливі заходи, включаючи законодавчі, для припинення усіх видів торгівлі жінками і експлуатації проституції жінок.	В Законі відсутні аналогічні положення. Заходи передбачені у Державній програмі протидії торгівлі людьми на період до 2010 року.
Стаття 7 Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у політичному та суспільному житті країни і, зокрема, забезпечують жінкам на рівних умовах з чоловіками право: а) голосувати на всіх виборах і публічних референдумах та бути обраними до всіх публічно виборних органів; б) брати участь у формуванні та здійсненні політики уряду та займати державні посади, а також здійснювати всі державні функції на всіх рівнях державного управління; с) брати участь у діяльності неурядових організацій і	Стаття 15. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі Рівні виборчі права та можливості жінок і чоловіків забезпечуються законодавством України. 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. Стаття 16. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

асоціацій, що займаються проблемами громадського та політичного життя країни.	Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі. Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється. Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента. Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців. Стаття 14. Права об'єднань громадян у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Об'єднання громадян можуть: - брати участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань ґендерної рівності; - брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм; - делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування; - проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; - здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та
--	--

	законодавства України щодо забезпечення ґендерної рівності.
Стаття 8 Держави-учасниці приймають всі відповідні міри, щоб забезпечити жінкам можливість на рівних умовах з чоловіками і без якої-небудь дискримінації представляти свої управління на міжнародному рівні і бути учасниками в роботі міжнародних організацій	В Законі відсутні аналогічні положення.
Стаття 9 Держави-учасниці пропонують жінкам рівні з чоловіками права по набутті, зміні та збереженні їх громадянства. Вони, зокрема, забезпечують, що ані взяття шлюбу з іноземцем, ані зміна громадянства чоловіка під час шлюбу не зобов'язують автоматичної зміни громадянства дружини, не залишають її без громадянства і не примушують отримати громадянство чоловіка. 2. Держави-сторони надають жінкам рівні з чоловіками права щодо громадянства їхніх дітей.	В Законі відсутні аналогічні положення.
Стаття 10 Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для того, щоб ліквідувати дискримінацію щодо жінок, з тим щоб забезпечити їм рівні права з чоловіками в галузі освіти, і, зокрема, забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок: а) однакові умови для орієнтації у виборі професії або спеціальності, для доступу до освіти і одержання дипломів у навчальних закладах усіх категорій як у сільських, так і у міських районах; ця рівність забезпечується в дошкільній, загальній, спеціальній і вищій технічній освіті, а також в усіх видах професійної підготовки; б) доступ до однакових програм навчання, однакових іспитів, викладацького складу однакової кваліфікації, шкільних приміщень і обладнання рівної якості; с) усунення будь-якої стереотипної концепції ролі чоловіків і жінок на всіх рівнях і у всіх формах навчання шляхом заохочення	Стаття 21. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці Держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти. Навчальні заклади забезпечують: рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам; підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка; виховання культури ґендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків. доступ до однакових програм навчання, однакових іспитів, викладацького складу однакової кваліфікації, шкільних приміщень і обладнання рівної якості (Ст.10 Конвенції) усунення будь-якої стереотипної концепції ролі чоловіків і жінок на всіх рівнях і у всіх формах навчання (Ст.10 Конвенції)

спільного навчання та інших видів навчання, що сприятимуть досягненню цієї мети, і, зокрема, шляхом перегляду навчальних посібників та шкільних програм і адаптації методів навчання; d) однакові можливості одержання стипендій та іншої допомоги на освіту; e) однакові можливості доступу до програм продовження освіти, включаючи програми поширення грамотності серед дорослих і програми функціональної грамотності, спрямовані, зокрема, на скорочення якомога швидше будь-якого розриву в знаннях чоловіків і жінок; f) скорочення чисельності дівчат, які не закінчують школи, та розроблення програм для дівчат і жінок, які передчасно залишили школу; g) однакові можливості активно брати участь у заняттях спортом і фізичною підготовкою; h) доступ до спеціальної інформації освітнього характеру для сприяння забезпеченню здоров'я і добробуту сімей, включаючи інформацію та консультації про планування розміру сім'ї.	Центральний орган виконавчої влади з питань освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад ґендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства.
Стаття 11 1. Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема: a) право на працю як невід'ємне право всіх людей; b) право на однакові можливості при найманні на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні; c) право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного	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 дозволяти 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

рівня та регулярну підготовку; d) право на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи; e) право на соціальне забезпечення, зокрема при виході на пенсію, безробітті, хворобі, інвалідності, по старості та в інших випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку; f) право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції. 2. Для запобігання дискримінації щодо жінок після одруження або народження дитини та гарантування їм ефективного права на працю держави-сторони вживають відповідних заходів для того, щоб: a) заборонити, під загрозою застосування санкцій, звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки по вагітності та пологах чи дискримінації з огляду на сімейний стан при звільненні; b) ввести оплачувані відпустки або відпустки з порівняльною соціальною допомогою по вагітності та пологах без втрати попереднього місця роботи, старшинства або соціальної допомоги; c) заохочувати надання необхідних додаткових соціальних послуг, з тим щоб дозволити батькам поєднувати виконання сімейних обов'язків з трудовою діяльністю та участю в громадському житті, зокрема шляхом створення і розширення мережі закладів по догляду за дітьми; d) забезпечувати жінкам особливий захист у період вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких для здоров'я доведена. 3. Законодавство, що стосується захисту прав, про які йдеться в цій статті, періодично має бути розглянуте в світлі науково-технічних знань, а також переглянуте, скасоване або	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. Стаття 18. Забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень. При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати: покладання обов'язків уповноваженого з ґендерних 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. Стаття 19. Забезпечення рівних прав
--	--

розширене, наскільки це необхідно.	та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва Держава забезпечує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у здійсненні підприємницької діяльності. На державному та регіональному рівнях з урахуванням статистичних показників можуть здійснюватися позитивні дії для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів. Стаття 20. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації рівною мірою враховують інтереси жінок і чоловіків під час здійснення заходів щодо їх соціального захисту. Погіршення становища осіб будь-якої статі в разі застосування системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги є неприпустимим.
Стаття 12 1. Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі охорони здоров'я, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок доступ до медичного обслуговування, зокрема в тому, що стосується планування розміру сім'ї. Держави-учасниці приймають всі відповідні заходи для ліквідації дискримінації по відношенню до жінок в області охорони здоров'я, з тим, щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок доступу до медичного обслуговування, зокрема в тому, що стосується планування збільшення кількості дітей у сім'ї.	Стаття 6, розділу I «Заборона дискримінації за ознакою статі» визначає що «спеціальний захист жінок забезпечується під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини». Цей пункт не охоплює всіх аспектів ліквідації дискримінації у галузі охорони здоров'я.
Стаття 13 Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок в інших сферах економічного та	В Законі відсутні аналогічні положення.

соціального життя, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема: а) право на сімейну допомогу; б) право на одержання позик, застав під нерухоме майно та інших форм фінансового кредиту; с) право брати участь у заходах, пов'язаних з відпочинком, заняттям спортом та в усіх галузях культурного життя.	
Стаття 14 1. Держави-сторони беруть до уваги особливі проблеми, з якими зустрічаються жінки, які проживають у сільській місцевості, та значну роль, яку вони відіграють у забезпеченні економічного добробуту своїх сімей, в тому числі їх діяльність у нетоварних галузях господарства, та вживають усіх відповідних заходів щодо забезпечення застосування положень цієї Конвенції до жінок, які проживають у сільській місцевості. 2. Держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у сільських районах з тим, щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок їх участь у розвитку сільських районів та в одержанні переваг від такого розвитку і, зокрема, забезпечують таким жінкам право: а) брати участь в опрацюванні та здійсненні планів розвитку на всіх рівнях; б) на доступ до відповідного медичного обслуговування, включаючи інформацію, консультації та обслуговування з питань планування розміру сім'ї; с) безпосередньо користуватися благами програм соціального страхування; д) одержувати всі види підготовки та формальної і неформальної освіти, включаючи функціональну грамотність, а також користуватися послугами всіх засобів общинного обслуговування, консультативних служб з сільськогосподарських питань, зокрема	В Законі відсутні аналогічні положення. Міжгалузева програма «Сільська жінка» втратила чинність влітку 2008 року у зв'язку із дублюванням завдань «Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року». У «Державній програмі з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» відсутні положення, які стосуються сільської жінки.

для підвищення їх технологічного рівня; е) організовувати групи самопомоги та кооперативи, з тим щоб забезпечити рівний доступ до економічних можливостей шляхом роботи за наймом або незалежної трудової діяльності; ф) брати участь в усіх видах колективної діяльності; г) на доступ до сільськогосподарських кредитів і позик, системи збуту, відповідної технології та на рівний статус у земельних і аграрних реформах; h) користуватися належними умовами життя, особливо житловими умовами, санітарними послугами, електро- і водозабезпеченням, а також транспортом і засобами зв'язку.	
Стаття 15 1. Держави-сторони визнають за жінками рівність з чоловіками перед законом. 2. Держави-сторони надають жінкам однакову з чоловіками громадську правоздатність і однакові можливості її реалізації. Вони, зокрема, забезпечують їм рівні права при укладанні договорів і управлінні майном, а також рівне відношення до них на всіх етапах розгляду в судах і трибуналах. 3. Держави-учасниці погоджуються, що всі договори та всі інші приватні документи будь-якого роду, правовим наслідком яких є обмеження правоздатності жінок, вважаються недійсними. 4. Держави-сторони надають чоловікам і жінкам однакові права щодо законодавства, яке стосується пересування осіб і свободи вибору місця проживання та фактичного місцеперебування.	В Законі відсутні аналогічні положення.
Стаття 16 1. Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок в усіх питаннях, що стосуються шлюбу та сімейних стосунків, і, зокрема, забезпечують на основі	В Сімейному кодексі - спільне проживання двох або більше осіб не є сім'єю. стаття 21, п.2, Глава 3, проживання однією сім'єю жінки та чоловіка без шлюбу не є підставою для виникнення у них прав та обов'язків подружжя.

рівності чоловіків і жінок: а) однакові права щодо одруження; б) однакові права на вільний вибір дружини і на одруження лише з своєї вільної і повної згоди; с) однакові права та обов'язки під час шлюбу і після його розірвання; д) однакові права і обов'язки чоловіків і жінок як батьків незалежно від їхнього сімейного стану в питаннях, що стосуються їхніх дітей; в усіх випадках інтереси дітей мають перевагу; е) однакові права вільно вирішувати питання про кількість дітей і проміжки між їх народженням та доступу до інформації, освіти, а також засобів, які дозволяють їм здійснити це право; ф) однакові права та обов'язки бути опікунами, піклувальниками, довіреними особами та усиновителями дітей або здійснювати аналогічні функції, коли вони передбачені національним законодавством; в усіх випадках інтереси дітей мають перевагу; г) рівні особисті права чоловіка та дружини, в тому числі вибору прізвища, професії, заняття; h) рівні права подружжя щодо володіння, придбання, управління, користування та розпорядження майном як безплатно, так і за плату. 2. Заручини та шлюб дитини не мають юридичної сили, і вживаються всі необхідні заходи, включаючи законодавчі, з метою визначення максимального шлюбного віку та обов'язкової реєстрації шлюбів в актах громадянського стану.	
Загальна рекомендація № 18 – жінки з обмеженими можливостями (десята сесія, 1991 рік)	В Законі відсутні аналогічні положення.
Загальна рекомендація № 19 – насильство щодо жінок (одинадцята сесія, 1992 рік)	В Законі відсутні аналогічні положення.
Стаття 5 Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів з метою: а) змінити соціальні та культурні	В Законі відсутні положення, які стосуються зміни соціальних та культурних моделей поведінки чоловіків і жінок для досягнення викоренення

моделі поведінки чоловіків і жінок для досягнення викоренення забобонів, звичаїв та всіх інших проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок;	забобонів, звичаїв та всіх інших проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок, зокрема через засоби масової інформації.
---	--

ДОДАТКИ

ПЕРЕЛІК

1. Общая рекомендація № 25 по пункту 1 статті 4 Конвенції о ліквідації всіх форм дискримінації в отношении жінок о временних спеціальних мерах.

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

Общая рекомендація № 25 по пункту 1 статті 4 Конвенції о ліквідації всіх форм дискримінації в отношении жінок о временних спеціальних мерах.

Її тут не було.**ЗАКОН УКРАЇНИ**

Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією (254к/96-ВР) і законами України.

Розділ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в 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 (254к/96-ВР) 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;

ґендерна 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;

ґендерно-правова експертиза - аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 2. Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складається з Конституції України (254к/96-ВР), цього Закону та інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, то застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 3. Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

утвердження ґендерної рівності;

недопущення дискримінації за ознакою статі;

застосування позитивних дій;

забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;

забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;

підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;

виховання і пропаганду серед населення України культури ґендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;

захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Стаття 4. Ґендерно-правова експертиза

Чинне законодавство підлягає ґендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок ґендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт.

Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Проекти нормативно-правових актів підлягають ґендерно-правовій експертизі. Висновок ґендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду.

Порядок проведення ґендерно-правової експертизи визначає Кабінет Міністрів України.

Стаття 5. Відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства

Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями.

Статистичні дані, зазначені в частині першій цієї статті, є невід'ємною складовою державної статистичної звітності.

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.

Розділ II. МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 7. Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

Верховна Рада України;

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;

Кабінет Міністрів України;

спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

об'єднання громадян.

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії.

Стаття 8. Повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Верховна Рада України:

визначає основні засади ґендерної політики держави;

застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

у межах, передбачених Конституцією України (254к/96-ВР), здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 9. Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини:

у рамках здійснення контролю за дотриманням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

розглядає скарги на випадки дискримінації за ознакою статі;

у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 10. Повноваження Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Кабінет Міністрів України:

забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

приймає Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності та забезпечує його виконання;

розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення ґендерної рівності;

організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (995_207);

враховує принцип ґендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;

затверджує порядок проведення ґендерно-правової експертизи;

здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

Стаття 11. Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження ґендерної рівності;

проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення ґендерної рівності;

здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

формує Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності;

здійснює контроль за дотриманням ґендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;

організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

разом з іншими центральними органами виконавчої влади здійснює підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення ґендерної рівності;

здійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення;

здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей в різних сферах життєдіяльності;

узагальнює виконання державних програм з питань ґендерної рівності;

розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі;

веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі та вносить пропозиції щодо їх усунення;

здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 12. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:

забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;

здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;

забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;

проводять просвітницьку діяльність з питань ґендерної рівності;

співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;

подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

сприяють науковим розробкам у сфері ґендерних досліджень;

дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;

здійснюють позитивні дії.

В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади.

Органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

За рішенням відповідної місцевої ради у складі виконавчого органу відповідної ради може визначатись уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 13. Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організовують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;

проведення аналізу стану забезпечення ґендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;

співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;

здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;

вжиття заходів, спрямованих на формування ґендерної культури населення;

організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;

розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;

навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань ґендерної проблематики;

вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

Стаття 14. Права об'єднань громадян у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Об'єднання громадян можуть:

брати участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань ґендерної рівності;

брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм;

делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;

проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення ґендерної рівності.

Розділ III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ГРОМАДСЬКО-ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 15. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі

Рівні виборчі права та можливості жінок і чоловіків забезпечуються законодавством України.

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.

Стаття 16. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється.

Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців.

Розділ IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

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.

Стаття 18. Забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

покладання обов'язків уповноваженого з ґендерних 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.

Стаття 19. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва

Держава забезпечує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у здійсненні підприємницької діяльності.

На державному та регіональному рівнях з урахуванням статистичних показників можуть здійснюватися позитивні дії для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів.

Стаття 20. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту

Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації рівною мірою враховують інтереси жінок і чоловіків під час здійснення заходів щодо їх соціального захисту.

Погіршення становища осіб будь-якої статі в разі застосування системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги є неприпустимим.

Розділ V. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СФЕРІ ОСВІТИ

Стаття 21. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці

Держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти.

Навчальні заклади забезпечують:

рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам;

підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка;

виховання культури ґендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків.

Центральний орган виконавчої влади з питань освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад ґендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства.

Розділ VI. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 22. Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань

Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду.

Особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується.

Стаття 23. Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань

Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом.

Стаття 24. Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Розділ VII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2006 року.

2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк:

подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення до законів України змін, які впливають із цього Закону;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити прийняття нормативно-правових актів, що впливають із цього Закону;

забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що суперечать вимогам цього Закону.

Президент України

В.ЮЩЕНКО

м. Київ, 8 вересня 2005 року
N 2866-IV

Таблиця 7. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, місцем проживання та віковими групами

(% до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)

	Всього	У тому числі за віковими групами, років						Працездатного віку
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
2007р.								
Все населення	6,4	12,5	6,9	5,8	5,7	4,7	0,0	6,9
жінки	6,0	12,5	7,3	5,3	6,0	3,5	-	6,7
чоловіки	6,7	12,4	6,6	6,2	5,4	5,8	0,1	7,0
міське населення	6,8	13,6	7,1	5,8	6,0	4,9	0,1	7,1
сільське населення	5,4	10,2	6,2	5,7	4,9	4,3	-	6,2
2008р.								
Все населення	6,4	13,3	7,0	5,3	6,1	4,0	0,0	6,9
жінки	6,1	13,6	7,1	4,9	6,2	3,5	0,0	6,9
чоловіки	6,6	13,1	7,0	5,7	5,9	4,6	0,0	6,9
міське населення	6,7	14,9	7,2	5,1	6,2	3,9	0,1	7,0
сільське населення	5,7	10,3	6,6	5,8	5,7	4,2	-	6,5

Слід відмітити, що рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) в 2,4 раза перевищував рівень зареєстрованого безробіття, розрахованого по відношенню до економічно активного населення працездатного віку (у жінок – у 1,8 раза, чоловіків – у 3,3 раза, міського населення – у 3,5 раза, сільського населення – у 1,3 раза більше).

Таблиця 1. Рівень економічної активності населення за статтю, місцем проживання та віковими групами

(% до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

	Всього	У тому числі за віковими групами, років						Працездатного віку
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
2007р.								
Все населення	62,6	41,8	82,2	85,8	84,5	63,3	21,6	71,7
жінки	57,1	36,6	73,8	80,9	83,6	54,9	19,7	68,2
чоловіки	68,9	46,8	90,5	90,8	85,6	73,7	24,7	75,0
міське населення	61,6	39,5	83,2	86,4	85,0	61,6	13,5	71,4
сільське населення	65,1	47,1	79,4	84,2	83,4	67,7	36,6	72,3
2008р.								
Все населення	63,3	43,0	82,2	86,1	85,0	63,5	21,8	72,3
жінки	57,5	37,7	72,7	81,2	83,9	55,4	19,5	68,7
чоловіки	69,8	48,1	91,4	91,1	86,2	73,7	25,3	75,8
міське населення	62,4	40,9	83,8	86,9	85,7	61,6	13,7	72,3
сільське населення	65,6	48,0	77,8	84,2	83,3	68,4	37,3	72,5

Таблиця 2. Рівень зайнятості населення за статтю, місцем проживання та віковими групами

(% до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

	Всього	У тому числі за віковими групами, років						Працездатного віку
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
2007р.								
Все населення	58,7	36,6	76,5	80,8	79,7	60,3	21,6	66,7
жінки	53,7	32,0	68,4	76,7	78,6	53,0	19,7	63,6
чоловіки	64,3	41,0	84,5	85,1	81,0	69,4	24,7	69,8
міське населення	57,4	34,2	77,3	81,4	79,9	58,6	13,5	66,3
сільське населення	61,5	42,3	74,4	79,5	79,3	64,7	36,6	67,8
2008р.								
Все населення	59,3	37,3	76,4	81,5	79,8	61,0	21,8	67,3
жінки	54,0	32,5	67,5	77,2	78,7	53,4	19,5	63,9
чоловіки	65,2	41,8	85,1	85,9	81,1	70,4	25,3	70,6
міське	58,2	34,8	77,7	82,4	80,4	59,2	13,7	67,2

населення								
сільське населення	61,8	43,1	72,7	79,3	78,6	65,5	37,3	67,8

Таблиця 6. Зайнятість населення у неформальному секторі економіки за статтю, місцем проживання та віковими групами у 2008 році

	Всього			У тому числі за віковими групами (років), у % до загальної кількості зайнятого населення відповідної вікової групи						Працездатного віку, тис. осіб
	тис. осіб	у % до								
		загальної кількості зайнятих	2007р.	15—24	25—29	30—39	40—49	50—59	60—70	
Все населення	4563,8	21,8	97,9	28,7	17,3	17,7	16,6	21,1	61,6	3676,7
жінки	2159,9	21,3	95,4	27,8	15,5	15,9	14,9	23,2	66,6	1549,3
чоловіки	2403,9	22,2	100,2	29,4	18,7	19,5	18,5	19,1	55,4	2127,4
міське населення	1423,3	9,9	107,8	14,0	9,6	10,2	8,6	7,6	15,7	1317,6
сільське населення	3140,5	47,9	94,0	56,4	40,1	36,2	35,7	51,7	94,3	2359,1