

## ОКРЕМІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОБЛЕМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЖІНОК У ПОЛОЖЕННЯХ МІЖНАРОДНОГО ПРАВА ТА ПРАВА ЄС

### CERTAIN ASPECTS OF REGULATING THE PROBLEM OF DISCRIMINATION OF WOMEN IN THE PROVISIONS OF INTERNATIONAL AND EU LAW

Логойко О.О., студентка III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Статтю присвячено висвітленню однієї з актуальних проблем міжнародного права щодо питання регулювання проблеми дискримінації жінок у положеннях міжнародного права та права Європейського Союзу. Досліджено поняття терміна «дискримінація щодо жінок». Проаналізовано правове регулювання проблеми дискримінації жінок, що здійснюється як на міжнародному, так і на європейському рівні. Опрацьовано ряд міжнародних нормативно-правових актів та актів Європейського Союзу, а саме конвенції та Директиви, що стосуються питання статевої нерівності. Також проаналізовано не тільки положення Директив, а і практику їх застосування Судом Справедливості Європейського Союзу.

Метою статті є вивчення теоретичних та практичних питань регулювання проблеми гендерної дискримінації жінок та порівняльний аналіз правового аспекту даного питання як на міжнародному, так і на європейському рівні.

Актуальність теми пояснюється численними проявами дискримінації щодо жінок у світі, що є поштовхом до розвитку антидискримінаційного права. У багатьох країнах світу, на жаль, спостерігається нерівне ставлення до жінок і чоловіків у сферах доступу до ринку праці, політичних прав, економічної участі та можливостей, звернення до суду. Важливо врахувати та проаналізувати позитивний досвід Європи та ЄС, оскільки Європа наразі – це той континент, який активно розвиває антидискримінаційне право. Постійне оновлення європейських інституцій надає можливість ще більшого вдосконалення механізму виконання принципів, включених до міжнародних договорів та актів ЄС.

Методами, що використовуються в роботі, є формально-логічний, порівняльний, системний та аналітичний.

Результати дослідження показують, що незважаючи на високий рівень регламентації питання, пов'язаного з дискримінацією жінок у міжнародному праві та праві Європейського Союзу, дана проблема залишається актуальною і зараз. Щоб усунути ці проблеми та суперечності, автори пропонують активніше інтегрувати гендерні підходи в діяльність усіх органів виконавчої та судової влади в контексті євроінтеграційних прагнень держав та розробити чіткий механізм захисту жінок від різних форм дискримінації. Крім того, важливим є приведення у відповідність норм національного законодавства до європейських положень та підвищення рівня обізнаності суспільства щодо гендерної рівності.

**Ключові слова:** дискримінація щодо жінок, європейське право, право Європейського Союзу, антидискримінаційні положення, гендерна дискримінація, рівність, Рада Європи.

The article is devoted to highlighting one of the pressing issues of international law on the issue of regulating discrimination against women in the provisions of European and European Union law. The concept of the term “discrimination against women” is studied. The legal regulation of the problem of discrimination against women is analyzed both at the international and European level. A number of legal acts of Europe and the European Union have been developed, namely conventions and directives concerning the issue of gender inequality. Not only the provisions of the Directives, but also the practice of their application by the Court of Justice of the European Union are also studied.

The aim of the article is to study the theoretical and practical issues of gender discrimination against women and a comparative analysis of legal regulation on this issue, both internationally and at European level.

The relevance of the topic is explained by the active manifestation of discrimination against women on a daily basis, which is the impetus for the development of anti-discrimination law. In many countries around the world, unfortunately, there is unequal treatment of women and men in the areas of access to the labor market, political rights, economic participation and opportunities, and access to justice. That is why it is important to take into account and analyze the positive experience of Europe and the EU, as Europe is currently a continent that is actively developing anti-discrimination law. The constant renewal of European institutions provides an opportunity to further improve the implementation of the principles included in the European treaties.

The methods used in the work are formal-logical, comparative, systemic and analytical methods.

The results of the study show that despite the high level of regulation of the issue of discrimination against women in the law of Europe and the European Union, this problem remains relevant today. To eliminate these problems and contradictions, the authors propose to more actively integrate gender approaches into the activities of all executive and judicial bodies in the context of European integration aspirations of states and develop a clear mechanism to protect women from various forms of discrimination. In addition, it is important to align national legislation with EU provisions and to raise public awareness of gender equality.

**Key words:** discrimination against women, European law, European Union law, anti-discrimination provisions, gender discrimination, equality, conventions, Council of Europe, Directives.

Рівність – це основа демократичного суспільства, яке прагне до соціальної справедливості та поваги прав людини. Порушення принципу рівності є виявом дискримінації, яка може проявлятися в різних формах. Наразі різні форми та вияви дискримінації є поштовхом до розвитку антидискримінаційного права, а саме вдосконалення механізмів захисту від окремих видів дискримінації [1, с. 144].

Одним із видів дискримінації є дискримінація за статевою ознакою. Відомо, що з різних причин такої дискримінації зазнають здебільшого жінки, що проявляється майже у всіх сферах суспільного життя.

Розглядаючи джерела міжнародного права, можна виокремити такі основні міжнародні договори, як Міжнародна

конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1965 р.) та Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.) У кожному з названих міжнародних договорів прямо або непрямо викладаються основні принципи недискримінації та рівності, ефективного захисту прав людини від порушень. Названі договори забороняють дискримінацію за ознакою статі або гендерною ознакою. Всі договори, що ґрунтуються на загальних принципах, є взаємозалежними, взаємопов'язаними і такими, що посилюють один одного, внаслідок чого жодне право не може бути реалізовано повною мірою ізольовано, а залежить від реалізації інших прав також [2, с. 22].

Дефініція терміна «дискримінація щодо жінок» міститься в Конвенції Організації Об'єднаних Націй про

ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Згідно з Конвенцією це поняття означає «будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямоване 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» [3].

Таким чином, дискримінацією за ознакою статі щодо жінок є будь-яке розмежування, здійснене відкрито за ознакою статі або ознаками, які не можна відмежувати від статі, такими як материнство та вагітність, які мають на меті зменшити або скасувати визнання, задоволення чи здійснення прав жінок [4].

Правове регулювання проблеми дискримінації жінок здійснюється як на міжнародному, так і на європейському рівні. Ці системи взаємопов'язані та взаємодоповнюють одна одну.

Захист від дискримінації відіграє важливу роль у процесі розроблення правових документів Ради Європи і розглядається як основоположна свобода, що потребує захисту. Серед документів Ради Європи важливе значення для боротьби з дискримінацією жінок має Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р., яка вважається найбільш досконалим та ефективним актом у сфері захисту прав людини. У статті 14 цього документа визначається, що здійснення прав і свобод, викладених у Конвенції, гарантується без будь-якої дискримінації за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або інших обставин. Водночас Конвенція не тільки проголосила основоположні права людини, а й створила механізм їх захисту [5]. У 2000 році був відкритий до підписання Протокол № 12 до Конвенції. Він розширює заборону дискримінації і створює гарантії рівності в користуванні будь-якими правами, включаючи права, передбачені національним законодавством держав-членів.

Крім того, принцип недискримінації є керівним принципом багатьох інших документів Ради Європи. Важливі положення передбачені також в Європейській соціальній хартії в редакції 1996 року: право на користування рівними можливостями, право на рівне ставлення в питаннях зайнятості та вибору професії, а також право на захист від дискримінації за ознакою статі [6]. Європейським Союзом також, починаючи із середини 70-х років, було прийнято низку документів, спрямованих на запобігання дискримінації за ознакою статі. Дискримінацію жінок можна розділити на різні категорії та захистити законодавством Європейського Союзу через різні директиви, що відносяться до комунітарного права ЄС та мають галузеве спрямування [1, с. 145].

Директива 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступову реалізацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення має на меті виконання так званого принципу «рівності у ставленні», що проявляється в різних видах соціального забезпечення, передбачених у статті 3, а саме: страхування від ризиків хвороби; інвалідності; старості; нещасних випадків та професійних захворювань; безробіття. У статті 4 закріплено, що принцип рівності у ставленні означає, що не існує ані прямої, ані непрямої дискримінації за ознакою статі, зокрема щодо шлюбного або сімейного статусу [7].

Директива 2000/78/ЄС про рівність у зайнятості обмежена сферою зайнятості, але охоплює також питання релігії та переконань, інвалідності, віку та сексуальної орієнтації. Статті 2 та 3 наголошують, що «принцип рівноправного поводження з жінками і чоловіками закріплений важливими актами права ЄС, а з метою забезпечення

реалізації принципу рівноправного поводження Співтовариство повинне прагнути усунення нерівноправного ставлення і сприяти ідеї рівноправ'я між чоловіками і жінками, тим більше, що жінки часто стають жертвами множинної дискримінації». Прийняття Директиви про рівність у сфері зайнятості ініціювало рух по всій Європі, в країнах-членах ЄС та за її межами, спрямований на прийняття національних законодавчих актів про недискримінацію, що транспонують положення цих директив. У багатьох державах-членах цей рух передбачав досить глибокі зміни до існуючої законодавчої бази [8].

Директива 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу та надання товарів і послуг спрямована на побудову структурної основи в боротьбі з дискримінацією за ознакою статі в доступі до товарів і послуг, їх постачанні та наданні у сферах ЗМІ, реклами та освіти. У статті 13 проголошено, що заборону дискримінації слід застосовувати до осіб, які забезпечують товарами та послугами, що масово розповсюджуються та пропонуються за межами особистого і сімейного життя. Крім того, у статті 14 зазначено, що «особа, яка надає товари або послуги, може мати ряд суб'єктивних причин для вибору свого ділового партнера по угоді. Якщо вибір партнера не залежить від статі цієї особи, ця Директива не має ставити під сумнів право людини вільно обирати ділового партнера для укладання угоди» [9].

Так звана Перероблена Директива (2006/54 / ЄС) про рівні можливості та рівне ставлення до жінок та чоловіків, що працюють та займаються професією, об'єднала кілька старих директив. Ця директива вимагає запровадження заборони прямої та непрямої статевої дискримінації, переслідування та сексуального домагання в оплаті праці, зайнятості та в професійних системах соціального забезпечення [10].

Директива 2010/18/ЄС про імплементацію переглянutoї Рамкової угоди про відпустку по догляду за дитиною, укладену BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP і ETUC, і скасування Директиви 96/34/ЄС також торкається питань запобігання дискримінації жінок за статевою ознакою. Три Європейські загальні міжгалузеві організації соціальних партнерів (ETUC, CEEP і BUSINESSSEUROPE, що раніше називалася UNICE) і Європейська міжгалузєва організація соціальних партнерів, що представляє певну категорію підприємств (UEAPME), підписали переглянutoї Рамкову угоду про відпустку по догляду за дитиною, що лягла в основу Директиви. Основні цілі Директиви полягають у покращенні узгодження роботи, особистого і сімейного життя для працюючих батьків і рівності між чоловіками і жінками щодо можливостей ринку праці й рівного ставлення на роботі [11].

Варто зазначити, що особливу роль у тлумаченні і застосуванні наведених Директив та інших актів ЄС відіграє Суд Справедливості ЄС, який неодноразово розглядав судові спори, пов'язані з дискримінацією жінок, адже в судовому розгляді відбувається конкретизація правових норм Директив. Прикладом є справа С-385/11, що розглядалася Судом Справедливості ЄС. У рішенні по цій справі від 22 листопада 2012 р. Суд відзначив: «...непряма дискримінація в розумінні ст. 4 Директиви 79/7 виникає там, де національне законодавство, хоча й сформульоване в нейтральних термінах, призводить до більшою мірою несприятливих наслідків для жінок, аніж для чоловіків. <...> Прикладом такої дискримінації є законодавство, що призводить до несприятливих наслідків для працівників, які працюють неповний робочий день (як наприклад, заявниця) упродовж тривалого періоду часу. Порядок, передбачений законом, призводить до того, що такі працівники взагалі позбавляються можливості отримати пенсію. Це означає, що подібне законодавче регулювання суперечить ст. 4(1) Директиви 79/739» [12].

Також важливим для розуміння положень Директив є рішення Суду Справедливості ЄС від 18 листопада 2010 року у справі С-356/09 про право жінок пенсійного віку на працю. Суд вирішив, що згідно з «П. (с) ч. 1 ст. 3 Директиви 76/207 від 9 лютого 1976 р. про реалізацію принципу рівноправного поводження щодо чоловіків і жінок у питаннях доступу до робочих місць, професійної освіти та просування, а також робочих умов має розумітися як такий, що визнає прямою дискримінацією за ознакою статі національні правила, які, з посиланням на необхідність створення умов для працевлаштування молодих спеціалістів, дозволяють звільняти працівників, які досягли пенсійного віку в умовах, коли для жінок такий вік становить на 5 років менше, ніж для чоловіків» [13].

Як уже зазначалося, більшість директив мають різні спільні положення, що стосуються забезпечення реалізації прав на гендерну рівність. Але в багатьох країнах світу, на жаль, спостерігається нерівне ставлення до жінок і чоловіків у сферах доступу до ринку праці, політичних прав, економічної участі та можливостей, звернення до суду. І, звісно, залишилася актуальною проблема запобігання насильству щодо жінок у сімейній сфері та під час збройних конфліктів [14].

Хоча право ЄС і побудовано на принципі недискримінації, але на національному рівні в окремих країнах інколи приймаються нормативно-правові акти та судові рішення, що суперечать цьому принципу. Наприклад, нещодавно на Європейському континенті знову гостро постало питання про визнання права жінок на самовизначення (розпорядження своїм тілом) у контексті права на переривання вагітності. 22 жовтня 2020 року Конституційний трибунал (КТ) Польщі визнав неконституційним положення законодавства про можливість штучного переривання вагітності у випадках, коли у плода виявлено дефект розвитку або невиліковну хворобу, що становить загрозу для життя дитини після народження. Масові протести в Польщі, викликані скандальним рішенням Конституційного трибуналу про заборону абортів, довели, що тема права жінок на переривання вагітності, яке є складником більш широкого права, права кожної людини самостійно визначати свою долю і розпоряджатися своїм тілом, залишається актуальною навіть у демократичних державах [15].

На нашу думку, причини, що зупиняють розвиток недискримінації, мають як соціальний, так і правовий характер. Наприклад, це рівень економічного забезпечення та розвитку, доступ жінок до освіти, релігійна культура та традиції. І все ж, окрім соціально-культурних факторів, треба розвивати та підтримувати належний рівень правового регулювання цього питання.

На європейському рівні невідповідне забезпечення різних можливостей для жінок можна пояснити проблемами з виконанням законодавчих приписів, а також з імплементацією положень Європейського вторинного законодавства до національних законодавств держав-учасниць ЄС. Цьому також сприяє відсутність координа-

ції між різними інституціями ЄС та недостатній рівень обізнаності населення щодо гендерної рівності. До того ж реалізація положень міжнародних документів та документів ЄС, що містять стандарти забезпечення гендерної рівності, здійснюється не повною мірою, що зумовлює відсутність ефективних національних механізмів захисту від дискримінації за ознакою статі. Так, специфікою директив ЄС як джерела права є те, що вони не регулюють відносини прямо і безпосередньо – країни-члени ЄС повинні спочатку їх імплементувати у своє законодавство, і тільки тоді положення директив набувають статусу нормативних приписів. При цьому країни-члени ЄС самостійно визначають порядок імплементації та її способи. Відповідно, результат імплементації не завжди тотожний початковому тексту директив. У результаті більшість країн, хоч і здійснюють імплементацію норм та положень вищевказаних директив ЄС, що регулюють питання щодо запобігання дискримінації за статевою ознакою, але не ставлять у пріоритет гендерну політику та боротьбу з дискримінацією жінок.

Як зазначено вище, проблема дискримінації жінок регулюється низкою нормативно-правових актів не тільки Європейського Союзу, а і на міжнародному та національному рівнях. Але законодавство потребує як постійного вдосконалення, так і повної та всебічної реалізації вже існуючих положень. На нашу думку, правові позиції, викладені в Конвенціях та Директивах, створюють базис та основу для держав-учасниць у регулюванні питання гендерної рівності. Але держави на національному рівні повинні більш активно визначати гендерну політику та досягнення дійсної рівності людей за статевою ознакою. Інтегрування принципів, норм, цілей та завдань гендерної політики ЄС та приведення у відповідність норм національного законодавства до положень ЄС у сфері гендерної політики сприятимуть забезпеченню системності та послідовності дій у реформуванні соціальної сфери.

Також важливим етапом у сфері гендерної політики є підвищення рівня обізнаності суспільства щодо гендерної рівності. А саме потрібно запровадити, розширити гендерну освіту та ознайомлення з принципами гендерної рівності. Це можливо шляхом постійної та невинної роботи відповідними органами ЄС освітніх програм та навчальних матеріалів, що у свою чергу будуть запроваджуватися в освітні системи держав-учасниць.

Крім того, варто активніше інтегрувати гендерні підходи в діяльність усіх органів виконавчої та судової влади в контексті євроінтеграційних прагнень держав та розробити чіткий механізм захисту жінок від різних форм дискримінації, зокрема в судовому порядку. Для цього треба забезпечити недопущення випадків прийняття суддями дискримінаційних рішень по справах та неправильного застосування норм законодавства ЄС.

І не варто забувати про поглиблення науково-дослідницької роботи з вироблення механізмів адаптації міжнародних норм і стандартів забезпечення гендерної рівності до національних особливостей та утвердження ідеї гендерної рівності як складової частини прав людини.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Галан В.О. Розвиток типології дискримінації в антидискримінаційному праві Європейського Союзу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. № 4 (3). С. 144–149.
2. Уварова О.О. Права жінок та гендерна рівність : навчальний посібник. Київ, 2018. 204 с.
3. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/cedaw.shtml/](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml/) (дата звернення: 28.11.2020).
4. Клепикова О.Г. Історичний огляд законодавства європейського союзу щодо непрямой дискримінації по ознакою статі щодо жінок в заробітної плати. *Вісник науки і освіти*. 2020. № 4–1 (82). С. 51–54.
5. Полотян С.Г. Особливості європейського правового поля щодо рівності прав жінок і чоловіків. *Наукові записки. Юридичні науки*. Києво-Могилянська академія, 2006. № 53. С. 130–135.
6. Посібник з європейського антидискримінаційного права: Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав. Люксембург : Видавничий дім Європейського Союзу, 2011. 196 с.
7. Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 р. про поступове запровадження принципу однакового підходу до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj> (дата звернення: 28.11.2020).

8. Аналітичне дослідження «Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС». URL: [https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/2017\\_IRF.pdf](https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/2017_IRF.pdf) (дата звернення: 28.11.2020).
9. Директива Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р. про імплементацію принципів рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг. *Офіційний вісник ЄС*. 2004. L 373. 21 грудня. С. 37–43. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj> (дата звернення: 28.11.2020).
10. Директива Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj> (дата звернення: 28.11.2020).
11. Директива 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої Рамкової угоди про відпустку по догляду за дитиною, укладену BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP і ETUC, і скасування Директиви 96/34/ЄС. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2010/18/oj> (дата звернення: 28.11.2020).
12. Case C-385/11. Judgment of the court (Eighth Chamber) 22 November 2012 – Isabel Elbal Moreno v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). *European Court Reports*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62011CJ0385&rid=20> (дата звернення: 28.11.2020).
13. Case C-356/09. Judgment of the Court (Second Chamber) of 18 November 2010. Pensionsversicherungsanstalt v Christine Kleist. *European Court Reports*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1458111438712&uri=CELEX:62009CJ0356> (дата звернення: 28.11.2020).
14. Блага А., Уварова О. Права жінок 2016 р. *Українська Гельсінська спілка з прав людини*. URL: <https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-blah-a-uvarova-o/> (дата звернення: 28.11.2020).
15. Кравцова Т., Корнієнко М. Вбивство чи можливість вибору: як міжнародне право регулює питання абортів. *Європейська правда*. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/articles/2020/11/17/7116617/> (дата звернення: 28.11.2020).