

Аналітичне дослідження

«Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС»

Резюме і висновки дослідження

Три роки, з 2015 по 31 жовтня 2017 року Уряд імплементував (упроваджував) норми шести «антидискримінаційних» Директив ради ЄС Угоди про асоціацію Україна-ЄС ([Додаток XI](#) до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей»).

Це:

- ▶ 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
- ▶ Директива 2010/18/ЄС про імплементування переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, CEEP і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС
- ▶ Директива 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року, про вжиття заходів з покращення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують грудьми
- ▶ Директива 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року, про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок з питань соціального забезпечення,
- ▶ Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності
- ▶ Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності

Здійснена громадська оцінка зусиль Уряду щодо впровадження цих норм «антидискримінаційних» Директив Ради ЄС виявила як плюси, так і ряд мінусів.

Формальних вимог щодо імплементування шести «антидискримінаційних» Директив Мінсоцполітики та Уряд дотримали

В цілому, було дотримано усіх формальних вимог щодо процесів впровадження цих шести «антидискримінаційних» Директив. Повноваження щодо їх імплементування були надані Міністерству соціальної політики України. В структурі Міністерства була утворена імплементуюча група – Експертно-консультативна група Мінсоцполітики, очолювана заступником Міністра.

Імплементування плани (подирективно) були підготовлені. Засідання імплементуючої групи відбувались достатньо регулярно, плани та протоколи цих засідань, проміжний звіт Уряду за кластером 6. Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, охорона здоров'я Підкомітету з питань економіки та іншого галузевого співробітництва, що якраз і включав згадані директиви – оприлюднювалась на сайті Мінсоцполітики. Єдиний виняток – другий і останній, звіт за кластером 6, підсумковий для всього процесу імплементування 4x із шести «гендерних» директив, виголошений у червні в Брюсселі. Текст цього звіту не оприлюднений, та для ознайомлення недоступний.

За цим винятком, комунікативна складова процесу імплементування директив з боку Мінсоцполітики, в цій частині, має бути оцінена на «відмінно».

Консультації з громадськістю були вузьким місцем

Водночас, в частині консультацій із громадськістю стосовно даних директив, ніякої високої активності Уряду не спостерігаємо.

За три роки імплементації, з 2015 по 2017й, не було передбачено, та не було проведено жодного публічного заходу, що стосувався б «антидискримінаційних» директив, дорадчих зустрічей тощо. Не було проведено консультацій з соціальними партнерами (хоча, у випадку наприклад Директиви 34(18), Рамкової угоди про батьківську відпустку, країни ЄС навіть впроваджували цю директиву шляхом широких консультацій з соціальними партнерами, а не суто законодавчим шляхом; і навіть рекомендують цей шлях як один з двох основних для її імплементації у зацікавлених країнах). До прикладу, жодної жіночої організації до жодної із зустрічей, нарад або публічних заходів по цим директивам (4 із 6 з яких мають забезпечити рівність жінок та чоловіків, у сферах дії цих директив) запрошено чи залучено не було. В Україні, ця частина Угоди була сугубо камерним дійством.

Результативність імплементації викликає сумнів.

Слабко поінформовані в питаннях рівності виконавці, не зроблена гендерна експертиза й гендерний аналіз нормативних актів, відсутня зовнішня оцінка й консультації з боку гендерних експертів із країн ЄС – даються узнаки.

Сам зміст імплементаційної активності теж небездоганий, а його результативність, у випадку окремих директив, просто викликає сумнів. Зокрема, виникають питання щодо

▼ складу та компетенцій імплементаційної групи Мінсоцполітики, яка працювала над впровадженням цих Директив. В її складі не були представлені гендерні експерти, чи жіночі організації; представництво профільного Департаменту гендерного розвитку та протидії торгівлі людьми було мінімальним; основне аналітичне навантаження по розробці планів припадало на Управління міжнародних зв'язків Мінсоцполітики, позбавлене гендерних компетенцій.

▼ щодо гендерного аналізу нормативних актів, які знаходяться у сфері дії директив, та загалом аналітичних процедур для попередньої оцінки нормативних документів зі сфери дії шести «антидискримінаційних» директив (які треба було б переглянути, доповнити чи розробити нові, більш відповідні). Фактично, лише у разі однієї (Директива 79/7/ЄЕС) бачимо підтверджену інформацію про такий аналіз; і також, інформацію про отриманий позитивний висновок Мінюсту. Загалом, це мав би бути чудовий прецедент для імплементаційного процесу усіх шести «антидискримінаційних» директив, так як саме Мін'юст уповноважений здійснювати гендерно-правову експертизу чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів. І має й фахівців, і повноваження для «вивчення, дослідження, проведення порівняльного аналізу та надання оцінки з відповідним обґрунтуванням проекту нормативно-правового акта щодо його відповідності актам законодавства, норми яких регулюють питання гендерної рівності у відповідній сфері життєдіяльності»; чого не було в імплементаційної групи Мінсоцполітики.

▼ відомостей щодо процедур зовнішньої оцінки імплементаційного процесу з боку органів ЄС. Зокрема, відсутні будь-які відомості стосовно складу місій, імен та компетенцій експертів; застосованих ними процедур оцінювання; результатів їхньої оцінки тощо. Більше того, питання гендерної рівності були єдиними в Плані заходів Мінсоцполітики, для впровадження яких іноземні/міжнародні експерти залучені не були.

Уряд вважає, що «антидискримінаційні» Директиви імплементовано, й Угоду в частині забезпечення рівності, прав жінок та недискримінації – виконано

Якщо узагальнити зміст звітів Урядового офісу, то із них слідуватиме, що

- ▶ Директиви імплементовано;
- ▶ Угоду, у частині забезпечення рівності, прав жінок та недискримінації, виконано;
- ▶ підготовані на їх імплементацию 9 законопроектів – з/п «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)»; з/п «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно усунення дискримінації за ознакою статі щодо батьківської відпустки»; з/п «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів»; з/п «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (щодо трудових прав); з/п «Про запровадження санкцій за порушення законодавства про батьківській відпустки»; з/п «Про колективні договори та колективні угоди»; з/п «Про ратифікацію Конвенції МОП №181 про приватні агентства зайнятості»; з/п «Про соціальні послуги» у новій редакції; та проект Трудового кодексу України, – до Парламенту передано.

Протягом терміну імплементации (для чотирьох із шести директив уже завершеного жовтнем 2017 цього року) Урядовий офіс з європейської інтеграції, Мінсоцполітики звітували за імплементацию шести «антидискримінаційних» директив таким чином.

Підготовка державної соціальної програми з рівності, проведення засідань консультативних органів та тренінги

▶ звітуємось за імплементацию Директив поточною роботою Мінсоцполітики

По-перше, звітувались поточною роботою профільного для питань недискримінації та рівності Департаменту гендерного розвитку та протидії торгівлі людьми Мінсоцполітики. Як: підготовка державної програми з гендерної рівності; проведення засідань консультативних та дорадчих органів (Експертної ради) при Мінсоцполітики; поточна підготовка доповідей від Уряду України за міжнародними зобов'язаннями, такими, як звіт за виконання CEDAW (Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок); як, нарешті, проведення тренінгів з гендерних питань, що проводяться регулярно, щороку, з 2005 року.

Тобто роботою, яка не має прямого стосунку до імплементации директив й так само відбувалася б без жодних змін, якби й не було ні цих імплементацийних планів, ані зобов'язань за Угодою.

Творимо закони без попередньої гендерно-правової експертизи та антидискримінаційного аналізу, і відповідно, без розробки підзаконної нормативної бази

▶ звітуємось за імплементацию Директив тільки законопроектами

По-друге, звітувались законотворчою роботою, яка по факту й стала основним напрямком реальної імплементацийної роботи на цей трирічний період. Ми

відзначаємо, що це не погано. За всіх негативних коментарів з боку європейських партнерів стосовно обсягів законотворчості і особливої любові до неї в Україні, що значно перевищує обсяги її ж в парламентах сусідніх країн, в даному разі, при українерозвинутому національному антидискримінаційному законодавстві, обрану стратегію радше слід вітати, аніж засуджувати.

Лишаємо власне імплементаційну роботу комітетам ВРУ та парламентській сесійній залі

По-третє, здійсненим (дуже малим) обсягом роботи з перегляду чинних підзаконних нормативних актів, і підготовкою пропозицій до них. Ми хочемо попередити, що часто це – шлях до створення недієвого законодавства, так як потім положення свіжоприйнятого (спрямованого на гендерну рівність) закону заходять у конфлікт із гендерно-сліпими адміністративними положеннями, що містяться у чинних підзаконних нормативних актах, що є у сфері дії цього законопроекту, але переглянуті так і не були.

Вважаємо, це просто перекине не зроблену імплементуючою групою роботу з гендерної оцінки та гендерно-правової експертизи в комітети Верховної ради, та в сесійну залу, у кращому разі; у гіршому ж, коли така робота не буде зроблена узагалі, ми отримаємо ще кілька «недіючих» законів, положення яких нічого не регулюватимуть.

Не виконана своєчасно, імплементаційна робота лишатиметься і надалі актуальною.

Критерії імплементації ?

► покращень статистичних та інших показників, в напрямку більшої рівності та недискримінації у сферах дії шести «антидискримінаційних» директив – не спостерігаємо

За імплементаційний період з 2015 по поточний рік, у сфері дії директив відповідні статистичні показники не покращувалися або демонстрували падіння.

(Довідково)

Фіксуються численні і поширені порушення трудових прав жінок при прийомі на роботу та при звільненні. Найбільш вразлива категорія на ринку праці в Україні – молоді жінки та жінки, яким понад 45 років. Понад 40% жінок стикалися з порушеннями своїх прав при прийомі на роботу або трудових прав своїх близьких.

Майже третині жінок відмовляли в прийнятті на роботу з причин народження дитини, вагітності, наявності малої дитини; а 50 % з них змусили звільнитися саме з цих причин.

При цьому, 87% молодих матерів виходять на роботу раніше закінчення трирічної декретної відпустки; 60% з них починають працювати через потребу в коштах на утримання родини.

За даними Державної інспекції з питань праці, найчастіші порушення стосуються статті 184 КЗПП, заборони на звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років.

Сайти про працевлаштування продовжують містити оголошення з вимогами працівника статі та віку. І не тільки сайти – подібні заяви часто лунають із найвищих трибун (прем'єр-міністр України В.Гройсман: «...вже восени 1 тис. молодих осіб буде залучено до роботи в уряді через відкриті конкурси»).

Чинна судова й досудова системи розв'язання трудових конфліктів неспроможні оперативно й адекватно реагувати на проблеми утиску прав жінок.

Хоча рівно сприятливі умови доступу до праці й послуг для жінок і чоловіків в Україні є життєво необхідними, і ці вимоги є складовою імплементації Угоди, експерти фіксують низку статистично видимих нерівностей, зокрема за статтю, притаманних Україні.

В державних програмах відсутні тимчасові спеціальні заходи в інтересах вразливих груп жінок, що піддаються множинній дискримінації; мають місце лише декларативні заяви про особливу увагу до жінок із сільських місцевостей.

Розпочата реформа охорони здоров'я передбачає закриття медичних закладів, та скорочення медичних працівників із міркувань рентабельності. Це ставить у залежність доступ жінок до медичних послуг від транспортної інфраструктури, наявності додаткових коштів на проїзд, їх фізичної мобільності в цілому, яка в жінок нижча, ніж у чоловіків.

Реформується система соціальних допомог – і тут також фіксуємо явно дискримінаційні явища. Так вперше за весь час незалежності Уряд України, з 01.01.2016 р., ініціював позбавлення понад 200 тисяч самотніх матерів соціальних допомог (скоротивши кількість отримувачок цього виду допомоги на третину).

Пенсійна реформа несе велику загрозу через відсутність механізму захисту репродуктивних прав жінок і врахування часу на догляд за дітьми у страховий стаж.

через зростаючі обмеження у доступі до соціальних послуг: доглядових закладів, дитсадків, шкіл, закладів охорони здоров'я, в Україні лишається небагато можливостей поєднувати роботу і родинне життя.

Критерії імплементації

► показником того, імплементувала Україна чи ні певну конкретну норму, має стати зміна реального стану речей, статистично або соціологічно фіксована. А не сама лише кількість розроблених законів чи нормативних актів

Основним показником виконаної імплементації норм усіх шести Директив лишатиметься статистичний: погіршилися чи покращилися можливості жінок (і чоловіків) поєднувати сімейне з професійним? Враховані чи ні гендерно відмінні особливості доступу до соціальних, медичних, освітніх послуг? Виріс чи зменшився відсоток звільнених з роботи жінок у зв'язку з їх материнством, чи з виконанням ними домашньої (обслуговуючої) праці? Розширили чи звузили можливості жінок, жінок із вразливих груп прийняті законодавчі кроки?

За імплементаційний період, з 2015 по поточний рік, у сфері дії директив підвищення відповідних статистичних показників ми не бачимо (як це показують і перші три розділи цього дослідження).

Зроблені Урядом конкретні й порівняно ефективні імплементаційні кроки стосувались людей з інвалідністю, й не стосувались – інших дискримінаційних ознак, заявлених у директивах

Зроблені Урядом конкретні імплементаційні кроки стосувались переважно людей з інвалідністю, тоді як за іншими дискримінаційними ознаками такої роботи не велося. Ми розуміємо й поділяємо аргумент, що люди з інвалідністю заходяться в гостро несправедливому становищі, порівняно з іншими дискримінованими групами; й те,

що під час війни їх кількість зростає, що потребуватиме додаткових зусиль з регулювання їх проблем. Й водночас, маємо вказати на те, що інші нерівності, за іншими дискримінаційними ознаками, такими як стать (гендер), вік, наявність маленьких дітей, поселенська нерівність тощо, є в Україні не менш значущими. А також те, що дискримінація є як правило множинною, і часто особливо дискримінованою групу робить поєднання дискримінуючих ознак («жінки з інвалідністю сільських місцевостей похилого віку»).

Щодо кола дискримінаційних ознак, щодо яких велась робота з боку Уряду. Преважна проведена робота стосувалась людей з інвалідністю: вони були прямими вигодо-набувачами у біля 80 відсотків урядових зусиль, та проведеної урядом імплементаційної роботи. Представники їх організацій брали участь у дорадчих зустрічах, комунікативних діях.

Практичний наслідок цієї імплементаційної політики може полягати у тому, що у випадку розробки Урядом політики стосовно людей з інвалідністю ми можемо отримати модельну ситуацію, як слід і як варто працювати і з іншими дискримінаційними ознаками (чого, власне, і вимагали від нас вказані «антидискримінаційні» директиви).

Викликом для імплементації всіх шести директив стало їх упровадження в роки інтенсивних реформ. Це спричиняло ефект „крок перед – два назад”

Певним викликом для імплементації норм всіх шести директив є те, що імплементаційні плани складались 2014-2015 року, а це три роки інтенсивних реформ. Це дуже міняло ситуацію по ряду імплементаційних планів – наприклад, окремі нормативні акти були розкритиковані, відмінені, або розроблялись інші, інколи явно дискримінаційні щодо жінок, чи інших вразливих груп (як жорстко критикований феміністками проект Трудового кодексу). Фактично, це ставило імплементацію у ситуацію перегляду чинних імплементаційних планів. І Уряд підготував та видав такий план; однак. В частині шести «антидискримінаційних» директив, план робить ставку на законодавчі кроки, фактично – на узгодження національного законодавства з європейським, а не на власне імплементацію норм, що вимагало б формулювання відповідних адміністративних положень, розробки підзаконних нормативних актів.

Імплементація Директиви 2004/113/ЄС:

► обсяги вимог, викладені у директивах, і зреалізовані у імплементаційних планах, сильно відрізняються.

Імплементаційні заходи до Директиви 2004/113/ЄС, Про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу та надання товарів і послуг передбачають сильний інституційний механізм з гендерної рівності.

Це мало відповідало дійсності вже на час створення плану у 2015 році, а за імплементаційний період з 2015 по 2017 рр., зміни відбувались з ним і надалі. Так, створений офіс Урядового уповноваженого з гендерної політики має з повноваження, що дублюють повноваження Мінсоцполітики як спеціально уповноваженого органу із забезпечення гендерної рівності, що розбалансує їх взаємодію; Міністерство юстиції України наділене повноваженнями протидії дискримінації, що мало узгоджені з повноваженнями Міністерства соціальної політики України, уповноваженого протидіяти дискримінації за ознакою статі; виконавча вертикаль з питань рівності й недискримінації все ще відсутня, а це локалізує протидію дискримінації тільки на національному рівні.

Децентралізаційна реформа та реформа держслужби також не враховують потреб у органах, що адміністрували б питання рівності.

Так, розпочате з жовтня 2017 року реформування міністерств, в нашому разі, Мінсоцполітики – «реформа директоратів», – у дворічній перспективі повністю розформовує чинний департамент МСП з гендерного розвитку та протидії торгівлі людьми, – ядро інституційного механізму гендерної рівності, – лишивши навзамін 1 фахівця/відділ в новоствореному Директораті соціальних послуг. Це і подібне все більше ставлять під сумнів ефективність цієї системи розрізнених органів, та їхню здатність діяти як цілісний механізм. Очевидно, що така ситуація вимагала б більш ґрунтовного й більш формалізованого аналізу, – і розробки більш відповідних директиві пропозицій.

Імплементация Директиви 2010/18/ЄС:

► є суттєвий конфлікт між логікою і способом формування положень цієї Директиви в ЄС, через широкий діалог соціальних партнерів, та урядовими заходами на її імплементацію в Україні, через прийняття парламентських законів

(1) Директива Ради 2010/18/ЄС, Про впровадження переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, CEEP і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС.

Основний висновок – наявний суттєвий конфлікт між логікою і способом формування положень цієї Директиви, та урядовими заходами на її імплементацію в Україні, викладеними в обох урядових імплементаційних планах, і 2015, і 2017 рр.

Ця директива в європейських країнах формувалася через переговори – бо вона вводить у дію переглянуту Рамкову угоду про батьківську відпустку, укладену європейськими міжгалузевими організаціями соціальних партнерів.

Тому сама Директива й передбачає можливості імплементувати її таким же шляхом, колективної угоди серед соціальних партнерів.

Але, так як комунікація з громадянським суспільством ніколи не була сильним місцем Українського уряду, то в Україні вона імплементуватиметься „зверху» – через відразу три законопроекти (з/п «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо тривалості відпустки у разі усиновлення дитини старше трьох років»; з/п «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» (щодо приведення статті 182 Кодексу у відповідність із змінами, які були внесення у Закону України «Про відпустки» (із статтею 17 та 181), та з/п «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» (щодо права на скорочену тривалість робочого часу та неповного робочого часу на рівних умовах, як для чоловіків так і для жінок).

Через високі ризики їх невиконання внаслідок непроведених попередніх консультацій, передбачено посилення контрольних повноважень Державної інспекції з питань праці.

І останнє – в переліку законопроектів у сфері європейської інтеграції України, які потребують невідкладного розгляду Верховною Радою України на думку Кабміну, жодного з цих законопроектів немає.

Імплементация Директиви 92/85/ЄЕС

► **Передбачає, і спирається на ще радянські «захисні» норми щодо праці жінок, а вони вже незабаром будуть відмінені як дискримінуючі щодо жінок.**

Директива Ради 92/85/ЄЕС, Про вжиття заходів з покращення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують грудьми (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС.

Основний висновок – імплементація передбачає і спирається на ще радянські „захисні» норми щодо праці жінок, а вони вже незабаром будуть відмінені як дискримінуючі жінок. Ці нормативні акти є в імплементаційному плані. Однак 2017 року ці нормативні акти (у першу чергу, накази МОЗ №№ 256 та № 246) будуть відмінені як дискримінуючі жінок, лишаючи питання їх захищеності відкритими.

Наразі Мінсоцполітики планує затвердити власний наказ, взамін 2-х відмінених наказів МОЗу, але його розробка все одно вимагатиме роботи гендерних експертів та міжнародних консультантів, не зробленої на початку імплементаційного процесу.

Імплементація Директиви 79/7/ЄЕС

► **захід плану на її упровадження передбачає поточний документ гендерної політики. Ми вважаємо це за фактичну відмову імплементатора упроваджувати її взагалі**

Директива Ради 79/7/ЄЕС, Про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок з питань соціального забезпечення. Основний висновок: щодо цієї директиви – ми фіксуємо фактичну відмову імплементатора її упроваджувати взагалі.

Єдиний захід Плану (2017 р.) на упровадження цієї Директиви передбачає «Розробити проект Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2021 року». Вважаємо, це менше ніж нічого, адже поточні документи по здійсненню політики важко вважати впроваджуваними.

Розцінюємо таку пропозицію як фактичну відмову від імплементації норм Директиви 79/7/ЄЕС. І це дуже шкода, адже це єдина з пакету «антидискримінаційних» директив Угоди про асоціацію Україна-ЄС, до якої застосовувались фіксовані процедури попереднього гендерного аналізу.

Імплементація Директиви 2000/43/ЄС

► **в планах Уряду упровадити цю директиву через проект Трудового кодексу, надзвичайно проблемний щодо забезпечення рівності й прав жінок**

► **вона також не передбачає положення щодо тягаря доказування, цією Директивою покладений на працедавця, звинувачуваного в дискримінації**

Директива Ради 2000/43/ЄС, Про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності

Основний висновок – Уряд планує упроваджувати дану директиву через зокрема проект нового Трудового кодексу, надзвичайно проблемний документ, що конфліктує із забезпеченням рівності та прав жінок, а також ніде не передбачає положення про тягар доказування, покладений на звинувачуваного в дискримінації, що вимагається цією Директивою.

Це особливо варто наголосити, бо пункт 25 саме цієї Директиви зумисно попереджає, що її застосування не повинне виправдовувати будь-який регрес стосовно ситуації, що вже склалася в кожній із імплементуючих її держав.

Імплементація Директиви 2000/78/ЄС

► хоча тут теж лишаються питання щодо недискримінаційної експертизи та її процедур, це позитивний зразок імплементації, що містить добре деталізовані, продумані та випрацювані пакетні пропозиції

Директива Ради 2000/78/ЄС, Про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності.

Основний висновок – всупереч не дотриманню окремих процедур, це позитивний зразок імплементації, що містить добре деталізовані, продумані та пропрацьовані пакетні пропозиції щодо з/п (*проект Закону України «Про соціальні послуги» у новій редакції*), проектів ряду нормативних актів на забезпечення його положень, консультаційної роботи всередині країни та з експертами ЄС, експертного супроводу законопроекту в Верховній раді.

(Довідково)

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 (змісту), реклами та освіти (й не застосовується до сфери зайнятості, професійної й підприємницької діяльності).

Директива 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, CEEP і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС

Спрямована на гендерно рівне поєднання професійних та сімейних обов'язків;

Директива 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з покращення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують грудьми (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС)

Спрямована на урівноваження репродуктивної роботи жінок і доступу зайнятих репродуктивною роботою жінок до ринку оплачуваної праці;

Директива 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок з питань соціального забезпечення,

Спрямована на захист від дискримінації за ознакою статі (й зокрема шлюбного та сімейного статусу) при законодавчому урегулюванні ризиків хвороби; інвалідності; старості; нещасних випадків та проф.захворювань; безробіття; доступу до програм проф.діяльності – для всього працюючого населення, включно самозайнятих, працюючих пенсіонерів, працюючих інвалідів.

Цілі інших двох, директив 2000/78/ЄС та 2000/43/ЄС прямо не спрямовані на гендерну рівність, а регулюють інші види дискримінації однак, враховуючи множинну природу дискримінації, і звуження обсягу фактичних прав для певної людини залежно від кількості ознак, що являтимуться дискримінаційними, стан їх імплементації було розглянуто також. Згадані в них параметри – віку; - раси /етнічної належності; -

релігійної належності; сексуальної орієнтації, є ознаками, що у поєднанні з ознакою статі спроможні поглиблювати фактичну дискримінацію.

За коментарями:– звертатись до керівника проекту Марфи Скорик, та до експертів [Коаліції «За рівність у праці»](#)

Контакти: (096) 011 03 38, (044) 257 04 76, kgsi.org@gmail.com

Повний текст дослідження можна завантажити за посиланням <https://bureau.in.ua/>