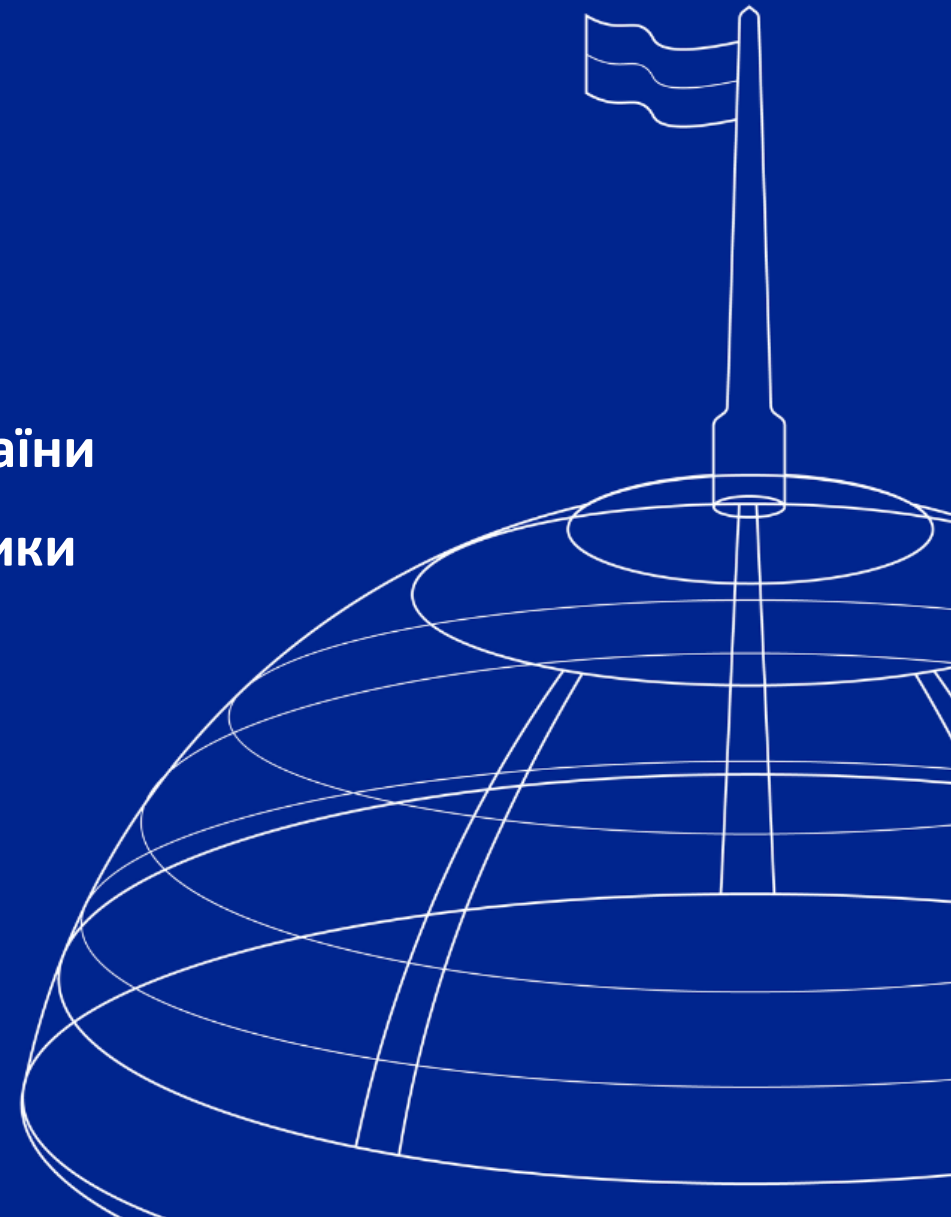




# Аналіз відповідності законодавства України Директивам ЄС у сфері соціальної політики

Квітень 2024



## Зміст

<b>Директива № 2019/1158 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019</b> про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів та про скасування Директиви Ради № 2010/18/ЄС (замінила <b>Директиву 2010/18/ЄС</b> , яка замінила <b>Директиву Ради № 96/34/ЄС від 03.06.1996</b> ).....	3
<b>Директива Ради № 2000/43/ЄС від 29.06.2000</b> про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расового чи етнічного походження .....	16
<b>Директива Ради № 2000/78/ЄС від 27.11.2000</b> що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності .....	22
<b>ДИРЕКТИВА РАДИ 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року</b> про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і послуг .....	28
<b>Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19.12.1978</b> про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення ..	35
<b>Директива № 2006/54/ЄС</b> Європейського Парламенту та Ради від 05.07.2006 про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами).....	37

*Матеріали розроблено Програмою USAID RANG з метою аналітичної підтримки роботи Парламенту. Цей документ став можливий завдяки підтримці американського народу через Агентство США з міжнародного розвитку. Його зміст є виключно відповідальністю автора або авторів і не обов'язково відображає погляди USAID або уряду США.*

Авторка аналізу – Софія Турчин

**Директива № 2019/1158 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів та про скасування Директиви Ради № 2010/18/ЄС (замінила Директиву 2010/18/ЄС, яка замінила Директиву Ради № 96/34/ЄС від 03.06.1996)**

Норма Директиви	Національне законодавство	Відповідність
<p>Ст. 4</p> <p>1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб батьки або, якщо це визнається національним законодавством, еквівалентні другі батьки мали право на батьківську відпустку тривалістю 10 робочих днів, яку необхідно використати у зв'язку з народженням дитини працівника(-ці). Держави-члени можуть визначати, чи надавати батьківську відпустку частково до або лише після народження дитини, а також чи надавати таку відпустку відповідно до гнучких умов.</p> <p>2. Право на батьківську відпустку не залежить від кваліфікації або стажу роботи.</p> <p>3. Право на батьківську відпустку надається незалежно від сімейного статусу чи стану працівника(-ці), як це визначено національним законодавством.</p>	<p>1. Ст. 19-1 Закону України «Про відпустки», визначає, що відпустка при народженні дитини - це одноразова оплачувана відпустка тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини.</p> <p>2. У Законі України «Про відпустки» не зазначено, що право на батьківську відпустку залежить від кваліфікації або стажу роботи.</p> <p>3. У Законі України «Про відпустки» не зазначено, що право на батьківську відпустку залежить від сімейного статусу чи стану працівника(-ці).</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ст. 5</p> <p>1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб кожен працівник(-ця) мав(-ла) індивідуальне право на відпустку по догляду за дитиною тривалістю чотири місяці,</p>	<p>1. Ч. 1 ст. 18 Закону України «Про відпустки», визначено, що після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням матері або батька дитини одному з них</p>	<p>Відповідність у неповному обсязі</p>

<p>яку необхідно використати до того, як дитина досягне визначеного віку, до восьми років, який визначається кожною державою-членом або колективним договором. Цей вік визначається з метою забезпечення того, щоб кожен із батьків міг ефективно та на рівних умовах реалізувати своє право на відпустку по догляду за дитиною.</p> <p>2. Держави-члени забезпечують, щоб два місяці відпустки по догляду за дитиною не могли бути передані.</p> <p>3. Держави-члени встановлюють розумний період попередження, яке працівники(-ці) мають надати роботодавцям, якщо вони вирішують скористатися своїм правом на відпустку по догляду за дитиною. При цьому держави-члени повинні враховувати потреби як роботодавців, так і працівників(-ць). Держави-члени забезпечують, щоб у заяві працівника(-ці) про відпустку по догляду за дитиною був вказаний передбачуваний початок і кінець періоду відпустки.</p> <p>4. Держави-члени можуть обумовити право на відпустку по догляду за дитиною в залежності від кваліфікації чи робочого стажу, який не повинен перевищувати один рік. У разі послідовних строкових контрактів відповідно до Директиви Ради 1999/70/ЄС (14) з тим самим роботодавцем, кількість цих контрактів повинна</p>	<p>надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.</p> <p>*Водночас тривалість передбаченої українським законодавством відпустки у зв'язку з усиновленням дитини потребує приведення у відповідність до статті 5 Директиви 2019/1158/ЄС, оскільки становить 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей), тобто є меншою, ніж чотири місяці. При цьому, хоч і ч. 3 ст. 182 КЗпП закріплює положення, згідно з яким працівникам/цям, які усиновили дитину (або одночасно двох і більше дітей), надається відпустка для догляду за дитиною на умовах і в порядку, встановлених ст. 179 і ст. 181 КЗпП, проте остання надається до досягнення дитиною трьох років у той час, коли усиновлення можливе й у старшому віці дитини – після досягнення 3 років<sup>1</sup>. Також є можливість скорочення тривалості робочого часу за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі (ст. 51 КЗпП).</p>	
--	--	--

<sup>1</sup> <https://jurfem.com.ua/balans-chastyna-1/>

<p>бути врахована для обчислення кваліфікаційного стажу.</p> <p>5. Держави-члени можуть встановити обставини, за яких роботодавцю, після консультацій відповідно до національного законодавства, колективних договорів або практики, дозволяється відкласти надання відпустки по догляду за дитиною на обґрунтований період часу на тій підставі, що взяття відпустки по догляду за дитиною у зазначений час серйозно зашкодить нормальному функціонуванню роботодавця. Причини перенесення відпустки по догляду за дитиною роботодавець зобов'язаний пояснити письмово.</p> <p>6. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівники(-ці) мали право на відпустку по догляду за дитиною на гнучких умовах. Держави-члени можуть визначити умови їх застосування. Роботодавець розглядає такі запити та реагує на них, враховуючи потреби як роботодавця, так і працівника(-ці). Роботодавець повинен надати обґрунтування будь-якої відмови у задоволенні такого запиту у письмовій формі протягом розумного періоду після отримання запиту.</p> <p>7. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб під час розгляду заяв на повну відпустку по догляду за дитиною</p>	<p>2. <i>Регулювання передання відпустки суперечить Директиві.</i> Відповідно до ч. 10 ст. 179 КЗпП, перебуваючи у декретній відпустці, жінка має право перервати її. Про дострокове припинення такої відпустки потрібно повідомити роботодавця не пізніше як за 10 календарних днів до дня дострокового припинення такої відпустки.</p> <p>Відповідно до ст. 182 КЗпП, у разі усиновлення дитини (дітей) подружжям зазначена відпустка надається одному з подружжя на їхній розсуд. Станом на сьогодні закріплене законодавцем положення суперечить статті 5 Директиви 2019/1158/ЄС як в частині належності такого індивідуального права кожному працівнику без обмежень у використанні такого права одним із подружжя, так і в частині заборони передавання 2 місяців відповідної відпустки по догляду за дитиною<sup>2</sup>.</p> <p>3. Не визначено строку попередження працівників про необхідність такої відпустки. Ст. 181 КЗпП визначає, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою матері (батька) дитини або інших осіб, зазначених у ч. 7 ст. 179 КЗпП, повністю або частково в межах установленого</p>	
--	---	--

<sup>2</sup> <https://jurfem.com.ua/balans-chastyna-1/>

<p>перед будь-якою відстрочкою згідно з параграфом 5 були запропоновані, наскільки це можливо, гнучкі умови використання відпустки по догляду за дитиною відповідно до пункту 6.</p> <p>8. Держави-члени оцінюють необхідність адаптації умов отримання відпустки по догляду за дитиною до потреб прийомних батьків, батьків з інвалідністю та батьків, які мають дітей з інвалідністю або тривалою хворобою.</p>	<p>періоду та оформляються наказом (розпорядженням) роботодавця.</p> <p>4. Не передбачено.</p> <p>5. Не передбачено.</p> <p>6, 7. Передбачені особливі умови: ч. 4 ст. 18 Закону України «Про відпустки», за бажанням матері, батька дитини або інших осіб, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.</p> <p>8. Часткова П. 3 ч. 1 ст. 25 Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку: матері або іншим особам (бабі, діду чи іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів), в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний</p>	
---	---	--

	<p>розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня, - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина з інвалідністю підгрупи А" або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку.</p>	
<p>Ст. 6</p> <p>1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб кожен працівник(-ця) мав(-ла) право на відпустку для опікунів(-ок) тривалістю п'ять робочих днів на рік. Держави-члени можуть визначати додаткові деталі щодо тривалості та умов відпустки для опікунів(-ок) відповідно до національного законодавства чи практики. Використання цього права може залежати від обґрунтування відповідно до національного законодавства чи практики.</p> <p>2. Держави-члени можуть розподіляти відпустку для опікунів(-ок) на основі контрольного періоду, відмінного від року, залежно від конкретної особи, яка потребує</p>	<p>1, 2. Відповідно до ст. 182-1 КЗпП, одному з батьків, який має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17</p>	<p>Відповідає, проте потребує уточнення. коло осіб, у зв'язку з необхідністю догляду за якими надається така відпустка, а саме їх доповнення категорією «особа, яка проживає та має спільний побут з працівником», та має бути забезпечене національним законодавством для працівників/ць-доглядачів/ок право вимагати гнучкого режиму роботи для цілей догляду, включаючи можливість після повернення з такої відпустки звертатися з проханням про зміну годин та/або режиму роботи на певний період часу. Також потребує врегулювання на національному рівні порядок подання запиту щодо гнучкого режиму роботи, його розгляду і повернення до початкового режиму<sup>3</sup>.</p>

<sup>3</sup> <https://jurfem.com.ua/balans-chastyna-1/>

<p>догляду чи підтримки, або залежно від конкретного випадку</p>	<p>календарних днів. Зазначена відпустка надається понад щорічні відпустки, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переноситься на інший період або продовжується у порядку, визначеному ст. 80 КЗпП. Ч. 1 ст. 25 Закону України «Про відпустки» встановлено: серед категорій осіб, які мають право на відпустку без збереження заробітної плати за їхнім бажанням, що надається в обов'язковому порядку, визначено працівників/ць, яким потрібна така відпустка для догляду за хворим/ою, рідним/ою по крові або по шлюбу, який/а за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів.</p>	
<p>Ст. 7 Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб кожен працівник(-ця) мав право на відпустку з роботи на підставі форс-мажорних обставин через невідкладні сімейні обставини у випадку хвороби чи нещасного випадку, що вимагає невідкладної присутності працівника. Держави-члени можуть обмежувати право кожного працівника(-ці) на відпустку з роботи на підставі форс-мажорних обставин певним періодом часу в рік чи залежно від обставин, або обох варіантів.</p>	<p>Відповідно до ст. 26 Закону України «Про відпустки», за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 30 календарних днів на рік.</p> <p>На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного,</p>	<p>Відповідає</p>

	<p>природного чи іншого характеру роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.</p>	
<p>Ст. 8</p> <p>1. Відповідно до національних умов, таких як національне законодавство, колективні договори чи практика, і беручи до уваги повноваження, делеговані соціальним партнерам, держави-члени забезпечують, щоб працівники(-ці), які користуються своїм правом на відпустку, передбаченим у статті 4(1) або статті 5(2), отримували виплату або допомогу відповідно до параграфів 2 і 3 цієї статті.</p> <p>2. Стосовно батьківської відпустки, як зазначено в статті 4(1), така виплата або допомога повинні гарантувати дохід, щонайменше еквівалентний тому, який відповідний працівник(-ця) отримував(-ла) би у разі перерви в діяльності працівника(-ці) у зв'язку зі станом здоров'я працівника(-ці), з урахуванням будь-якої верхньої межі, встановленої національним законодавством. Держави-члени можуть обумовити право на виплату чи допомогу залежно від періодів попередньої роботи, які не повинні перевищувати шести місяців</p>	<p>Допомога по вагітності та пологах належить до страхових виплат за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності (ч. 1 ст. 13 Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування». Згідно із ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування», фінансування страхувальників для надання страхових виплат за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою непрацездатності застрахованим особам здійснюється територіальними органами уповноваженого органу управління в порядку, встановленому правлінням Пенсійного фонду України.</p> <p>Відповідно до ч. 4 ст. 179 КЗпП, за бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.</p> <p>2. Догляд за дитиною віком до трьох років зумовлює надання допомоги по тимчасовій непрацездатності, яка надається застрахованій особі у формі страхових виплат, що повністю або</p>	<p>Відповідає</p>

<p>безпосередньо перед очікуваною датою народження дитини.</p> <p>3. Стосовно відпустки по догляду за дитиною, як зазначено в статті 5(2), така оплата або допомога визначається державою-членом або соціальними партнерами та встановлюється таким чином, щоб полегшити використання відпустки по догляду за дитиною обома батьками.</p>	<p>частково компенсують втрату заробітної плати (доходу) (ст. 15 Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування»).</p> <p>3. Відповідно до ч. 4 ст. 179 КЗпП, за бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.</p>	
<p>Ст. 9</p> <p>1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівники(-ці), які мають дітей до визначеного віку, який має становити щонайменше вісім років, і опікуни мали право вимагати гнучкого режиму роботи для цілей догляду. Тривалість такого гнучкого режиму роботи може підлягати обґрунтованому обмеженню.</p> <p>2. Роботодавці повинні розглядати та реагувати на запити щодо гнучкого режиму роботи, як зазначено в параграфі 1, протягом розумного періоду часу, беручи до уваги потреби як роботодавця, так і працівника(-ці). Роботодавці повинні надати причини будь-якої відмови у такому запиті або будь-якого відтермінування такого режиму роботи. 3. Якщо тривалість</p>	<p><i>Немає спеціального визначеного гнучкого режиму роботи для осіб, які мають дітей до 8 років.</i></p> <p>Водночас є можливість оформлення гнучкого режиму роботи на загальних підставах. Відповідно до ч. 1 ст. 60 КЗпП, за письмовим погодженням між працівником і роботодавцем незалежно від форми власності або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше.</p>	<p>Не відповідає</p>

<p>гнучкого режиму роботи, зазначеного в пункті 1, обмежена, працівник(-ця) має право повернутися до початкового режиму роботи після закінчення узгодженого періоду. Працівник(-ця) також має право вимагати повернення до початкового режиму роботи до закінчення узгодженого періоду в результаті зміни обставин. Роботодавець повинен розглянути запит про дострокове повернення до початкового режиму роботи та прийняти відповідне рішення, враховуючи потреби як роботодавця, так і працівника(-ці).</p> <p>4. Держави-члени можуть обумовити право вимагати гнучкого режиму роботи залежно від періоду трудової кваліфікації або стажу роботи, який не повинен перевищувати шести місяців. У разі послідовних строкових контрактів відповідно до Директиви 1999/70/ЄС з тим самим роботодавцем, кількість цих контрактів повинна враховуватись для обчислення періоду кваліфікації.</p>		
<p>Стаття 10</p> <p>1. Права, які були набуті або набуваються працівниками(-цями) на дату початку відпустки, передбаченої у статтях 4, 5 і 6, або відпустки, передбаченої у статті 7, зберігаються до кінця такої відпустки. Після закінчення такої відпустки ці права застосовуються, враховуючи будь-які зміни, що впливають з національного законодавства, колективних договорів або практики.</p>	<p>1, 2. У період вказаних відпусток за жінкою зберігається робоче місце та заробітна плата (допомога), про що вказано в ст.2 Закону України «Про відпустки». У вимогах ст. 184 КЗпП України заборонено звільнення вагітних жінок, що мають дітей до 3 років.</p> <p>3. Період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, отримання виплат за окремими видами соціального страхування, крім пенсій усіх видів (за винятком</p>	<p>Неповнота регулювання.</p>

<p>2. Держави-члени забезпечують, щоб після закінчення відпустки, передбаченої статтями 4, 5 і 6, працівники(-ці) мали право повернутися на свої робочі місця або на еквівалентні посади на умовах, які є не менш сприятливими для них, і отримати будь-яке покращення умов праці, на яке вони мали б право, якби не перебували у відпустці.</p> <p>3. Держави-члени визначають статус трудового договору або трудових відносин на період відпустки, передбачений у статтях 4, 5 і 6, або відпустки, передбаченої у статті 7, у тому числі щодо прав на соціальне забезпечення, включаючи пенсійні внески, одночасно забезпечуючи збереження трудових відносин протягом цього періоду.</p>	<p>пенсії по інвалідності), включається до страхового стажу як період, за який сплачено страхові внески виходячи з розміру мінімального страхового внеску (ч. 2 ст. 14 Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування»).</p> <p>Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (ч. 3, ч. 6 ст. 179 КЗпП) зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Час відпусток, зазначених у цій статті, до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується. (ч. 2 ст. 181 КЗпП). Щодо відпустки при народженні дитини питання не врегульоване.</p>	
<p>Ст. 11 Держави-члени вживають необхідних заходів для заборони менш сприятливого поводження з працівниками(-цями) на підставі того, що вони подали заяву або взяли відпустку, передбачену статтями 4, 5 і 6, або відпустку, передбачену статтею 7, або що вони скористалися правами, передбаченими статтею 9</p>	<p>Відповідно до ч. 1 ст.2-1 КЗпП, 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, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи</p>	<p>Відповідає</p>

	<p>іншому громадському об'єднанні, 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, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень <a href="#">Закону України</a> «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.</p>	
<p>Ст. 12</p> <p>1. Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб заборонити звільнення та будь-яку підготовку до звільнення працівників(-ць) на підставі того, що вони подали заяву або взяли відпустку, передбачену статтями 4, 5 та 6, або скористалися правом вимагати гнучкого режиму роботи, зазначеним у статті 9.</p> <p>2. Працівники(-ці), які вважають, що їх було звільнено на підставі того, що вони подали заяву на або взяли відпустку, передбачену статтями 4, 5 і 6, або скористалися правом вимагати гнучкого режиму роботи, як зазначено у статті 9, можуть вимагати від роботодавця надати належним чином обґрунтовані причини їх звільнення. Щодо звільнення працівника(-ці),</p>	<p>1. Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ст. 197 КЗпП) забороняється, відповідно ч. 3 184 КЗпП.</p> <p>2. За змістом ст. 4 Конвенції МОП, яка ратифікована Україною, тягар доведення законності підстави для звільнення лежить на роботодавцеві. На роботодавця не покладено обов'язок письмово повідомити про причину звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, адже їх звільнення заборонене.</p>	<p>Відповідає</p>

<p>який(-а) подав заяву на або взяв відпустку, передбачену статтями 4, 5 або 6, роботодавець письмово повідомляє причини звільнення.</p> <p>3. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб у випадках, коли працівники(-ці), які вважають, що їх було звільнено через подання заяви на або використання відпустки, передбаченої статтями 4, 5 і 6, довели перед судом або іншим компетентним органом факти, які можуть дати підстави для припущення, що їх було звільнено на таких підставах, роботодавець повинен довести, що звільнення відбулося на інших підставах.</p> <p>4. Параграф 3 не перешкоджає державам-членам запроваджувати правила доказів, які є більш сприятливими для працівників(-ць).</p> <p>5. Держави-члени не зобов'язані застосовувати параграф 3 до проваджень, у яких суд або компетентний орган має розслідувати обставини справи.</p> <p>6. Параграф 3 не застосовується до кримінального провадження, якщо інше не передбачено державами-членами</p>		
<p>Стаття 13</p> <p>Держави-члени встановлюють правила щодо санкцій, які застосовуються у випадку порушень національних норм, прийнятих відповідно до цієї Директиви, або відповідних норм, які вже діють щодо прав, передбачених цією Директивою, і вживають усіх необхідних заходів</p>	<p>Умови притягнення до відповідальності роботодавця, здебільшого, передбачені Кодексом України про адміністративні правопорушення, Законом України «Про охорону праці», Законом України «Про відпустки» тощо.</p>	

<p>для забезпечення їх виконання. Передбачені санкції мають бути ефективними, пропорційними та профілактичними.</p>		
<p>Стаття 14 Держави-члени повинні запровадити заходи, необхідні для захисту працівників(-ць), у тому числі тих, що є представниками(-цями) працівників(-ць), від будь-якого неналежного трактування з боку роботодавця або несприятливих наслідків у результаті скарги, поданої на підприємстві, або будь-якого судового розгляду з метою забезпечення дотримання вимог, викладених у цій Директиві.</p>	<p>Відповідно до ст. 221 КЗпП, органами, які розглядають трудові спори, є</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) комісії по трудових спорах;</li> <li>2) місцеві загальні суди.</li> </ol> <p>Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору.</p> <p>Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.</p>	<p>Відповідає</p>

**Директива Ради № 2000/43/ЄС від 29.06.2000** про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расового чи етнічного походження<sup>4</sup>

Норма Директиви	Національне законодавство	Відповідність
<p>Стаття 5 Прийнятне розміщування для осіб з інвалідністю</p> <p>Для гарантування дотримання принципу однакового ставлення стосовно осіб з інвалідністю для них повинне бути забезпечене прийнятне розміщування. Це означає, що роботодавці повинні вжити належних заходів, якщо це необхідно в конкретному випадку, для уможливлення доступу особи з інвалідністю до зайнятості, її участі та досягнень у працевлаштуванні або проходження підготовки, якщо такі заходи не створюють непропорційного тягара для роботодавця. Такий тягар не є непропорційним, якщо він достатньою мірою відшкодовується заходами, які існують у рамках політики у сфері інвалідності відповідної держави-члена.</p>	<p>Відповідно до п. 5 ч. 2 ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення», сприяння зайнятості осіб, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, належать до заходів сприяння зайнятості населення.</p> <p>Згідно із ч. 3, ч. 4 ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для таких осіб умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>Відповідає</p>

<sup>4</sup> <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/55-GOEEI/radi-2000-78-es.pdf>

	<p>Особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома.</p> <p>Умови, механізм виплати роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю, а також її строки та розмір визначений Порядком надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2023 року № 893.</p>	
<p>Ст. 9</p> <p>1. Держави-члени забезпечують доступність судових та/або адміністративних проваджень, у тому числі, якщо вони вважають це доцільним, примирних процедур (медіації), для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви для всіх осіб, які вважають себе потерпілими від незастосування принципу однакового ставлення до них, навіть після</p>	<p>Відповідно до ст. 221 КЗпП, органами, які розглядають трудові спори, є</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) комісії по трудових спорах;</li> <li>2) місцеві загальні суди.</li> </ol> <p>Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору.</p> <p>Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про</p>	<p>Відповідає</p>

<p>закінчення відносин, у яких, ймовірно, виникла дискримінація.</p> <p>2. Держави-члени забезпечують, щоб асоціації, організації або інші суб'єкти права, які згідно з критеріями, встановленими їхнім національним правом, мають законний інтерес у забезпеченні дотримання положень цієї Директиви, могли брати участь від імені або на підтримку будь-якого скаржника з його дозволу у будь-якому судовому та/або адміністративному провадженні, передбаченому для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви.</p> <p>3. Параграфи 1 і 2 не обмежують національних правил стосовно строків подання позовів щодо принципу однакового ставлення.</p>	<p>дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.</p> <p>Трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених КЗпП (ст. 221-1 КЗпП).</p> <p>2. Суб'єкти, які згідно з критеріями, встановленими їхнім національним правом, мають законний інтерес у забезпеченні дотримання положень цієї Директиви, могли брати участь від імені або на підтримку будь-якого скаржника з його дозволу у будь-якому судовому та/або адміністративному провадженні, передбаченому для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви – можуть бути третіми сторонами у судовому провадженні.</p>	
<p>Стаття 10</p> <p>1. Держави-члени вживають необхідних заходів згідно зі своїми національними судовими системами для забезпечення того, щоб у випадках, коли особи, які вважають себе потерпілими від незастосування принципу однакового ставлення до них, представляють перед судом або іншим компетентним органом факти, відповідно до яких можна припустити, що виникла пряма або непряма дискримінація,</p>	<p>Відповідно до ст. 221 КЗпП, органами, які розглядають трудові спори, є</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) комісії по трудових спорах;</li> <li>2) місцеві загальні суди.</li> </ol> <p>Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору.</p> <p>Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної</p>	<p>Відповідає</p>

<p>відповідач повинен був доводити, що порушення принципу однакового ставлення не було.</p> <p>2. Параграф 1 не перешкоджає державам-членам запроваджувати норми доказового права, які є більш сприятливими для позивачів.</p> <p>3. Параграф 1 не застосовують до кримінальних проваджень. 4. Параграфи 1, 2 та 3 також застосовують до будь-яких судових проваджень, розпочатих відповідно до статті 9(2).</p> <p>5. Держави-члени можуть не застосовувати параграф 1 до проваджень, у яких факти справи повинен розслідувати суд або компетентний орган</p>	<p>посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.</p> <p>Трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених КЗпП (ст. 221-1 КЗпП).</p> <p>Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду (ст. 2-1 КЗпП).</p>	
<p>Стаття 11 Держави-члени повинні впровадити у свої національні правові системи заходи, які є необхідними для захисту найманих працівників від звільнення чи іншого несприятливого ставлення роботодавця у результаті подання скарги в межах підприємства або ініціювання будь-яких судових проваджень, спрямованих на забезпечення дотримання принципу однакового ставлення.</p>	<p>Відповідно до ст. 221 КЗпП, органами, які розглядають трудові спори, є</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) комісії по трудових спорах;</li> <li>2) місцеві загальні суди.</li> </ol> <p>Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору.</p> <p>Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.</p>	<p>Відповідає</p>

	<p>Трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених КЗпП (ст. 221-1 КЗпП).</p> <p>Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду (ст. 2-1 КЗпП).</p>	
<p>Стаття 13</p> <p>1. Держави-члени, відповідно до своїх національних традицій та практики, вживають належних заходів для сприяння діалогу між соціальними партнерами з метою заохочення однакового ставлення, у тому числі шляхом моніторингу практик на робочому місці, колективних угод, кодексів поведінки та досліджень або обміну досвідом та належними практиками.</p> <p>2. Якщо це відповідає їхнім національним традиціям та практиці, держави-члени заохочують соціальних партнерів, без обмеження їхньої автономії, укладати угоди на</p>	<p>1. В Україні реалізується проект «Соціальне партнерство заради рівності» за підтримки Європейського Союзу ГО «Бюро соціальних та політичних розробок», відбуваються парламентські слухання, координаційні зустрічі тощо.</p> <p>2. Законом України «Про колективні договори і угоди» передбачена можливість укладення трудових договорів та угод. Змістом колективних угод, відповідно до ст. 8 Закону є основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:</p>	<p>Відповідає</p>

<p>належному рівні про встановлення правил проти дискримінації у сферах, зазначених у статті 3, які підпадають під сферу застосування переговорів про укладання колективних угод. Такі угоди повинні відповідати мінімальним вимогам, встановленим цією Директивою та відповідними національними імплементаційними інструментами.</p> <p>Стаття 14 Діалог між неурядовими організаціями Держави-члени повинні заохочувати діалог між відповідними неурядовими організаціями, які згідно з їхнім національним правом та практиками мають законний інтерес у сприянні боротьбі з дискримінацією за будь-якою з ознак, зазначених у статті 1, з метою просування принципу однакового ставлення</p>	<p>гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;</p> <p>мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;</p> <p>розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;</p> <p>соціального страхування;</p> <p>трудових відносин, режиму роботи і відпочинку;</p> <p>умов охорони праці і навколишнього природного середовища;</p> <p>задоволення духовних потреб населення;</p> <p>умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;</p> <p>забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;</p> <p>заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав;</p> <p>заборона дискримінації.</p>	
---	---	--

**Директива Ради № 2000/78/ЄС від 27.11.2000** що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності

Норма Директиви	Національне законодавство	Відповідність
<p style="text-align: center;"><b>Стаття 5</b> <b>Прийнятне розміщування для осіб з інвалідністю</b></p> <p>Для гарантування дотримання принципу однакового ставлення стосовно осіб з інвалідністю для них повинне бути забезпечене прийнятне розміщування. Це означає, що роботодавці повинні вжити належних заходів, якщо це необхідно в конкретному випадку, для уможливлення доступу особи з інвалідністю до зайнятості, її участі та досягнень у працевлаштуванні або проходження підготовки, якщо такі заходи не створюють непропорційного тягара для роботодавця. Такий тягар не є непропорційним, якщо він достатньою мірою відшкодовується заходами, які існують у рамках політики у сфері інвалідності відповідної держави-члена.</p>	<p>Відповідно до п. 5 ч. 2 ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення», сприяння зайнятості осіб, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, належать до заходів сприяння зайнятості населення.</p> <p>Згідно із ч. 3, ч. 4 ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для таких осіб умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у</p>	<p>Відповідає</p>

	<p>працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома.</p> <p>Умови, механізм виплати роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю, а також її строки та розмір визначений Порядком надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2023 року № 893.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Стаття 9</b> <b>Захист прав</b></p> <p>1. Держави-члени забезпечують доступність судових та/або адміністративних проваджень, у тому числі, якщо вони вважають це доцільним, примирних процедур (медіації), для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви для всіх осіб, які вважають себе потерпілими від незастосування принципу однакового ставлення до них, навіть після закінчення відносин, у яких, ймовірно, виникла дискримінація.</p> <p>2. Держави-члени забезпечують, щоб асоціації, організації або інші суб'єкти права, які згідно з критеріями, встановленими їхнім національним правом, мають законний</p>	<p>Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду (ст. 2-1 КЗпП).</p>	

<p>інтерес у забезпеченні дотримання положень цієї Директиви, могли брати участь від імені або на підтримку будь-якого скаржника з його дозволу у будь-якому судовому та/або адміністративному провадженні, передбаченому для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви.</p> <p>3. Параграфи 1 і 2 не обмежують національних правил стосовно строків подання позовів щодо принципу однакового ставлення.</p>		
<p>Ст. 10</p> <p>1. Держави-члени вживають необхідних заходів згідно зі своїми національними судовими системами для забезпечення того, щоб у випадках, коли особи, які вважають себе потерпілими від незастосування принципу однакового ставлення до них, представляють перед судом або іншим компетентним органом факти, відповідно до яких можна припустити, що виникла пряма або непряма дискримінація, відповідач повинен був доводити, що порушення принципу однакового ставлення не було.</p> <p>2. Параграф 1 не перешкоджає державам-членам запроваджувати норми доказового</p>	<p>Відповідно до ст. 221 КЗпП, органами, які розглядають трудові спори, є</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) комісії по трудових спорах;</li> <li>2) місцеві загальні суди.</li> </ol> <p>Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору.</p> <p>Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.</p> <p>Трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням</p>	<p>Відповідає</p>

<p>права, які є більш сприятливими для позивачів.</p> <p>3. Параграф 1 не застосовують до кримінальних проваджень.</p> <p>4. Параграфи 1, 2 та 3 також застосовують до будь-яких судових проваджень, розпочатих відповідно до <a href="#">статті 9(2)</a>.</p> <p>5. Держави-члени можуть не застосовувати параграф 1 до проваджень, у яких факти справи повинен розслідувати суд або компетентний орган.</p>	<p>особливостей, передбачених КЗпП (ст. 221-1 КЗпП).</p> <p>Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду (ст. 2-1 КЗпП).</p> <p>Вимоги щодо тягаря доказування. Відповідно до ч. 2 ст. 81 ЦПК 81 у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.</p>	
<p><b>Стаття 11 Віктимізація</b></p> <p>Держави-члени повинні впровадити у свої національні правові системи заходи, які є необхідними для захисту найманих працівників від звільнення чи іншого несприятливого ставлення роботодавця у результаті подання скарги в межах підприємства або ініціювання будь-яких судових проваджень, спрямованих на забезпечення дотримання принципу однакового ставлення.</p>	<p>Не знайшло відображення в законодавстві</p>	<p>Не відповідає</p>

<p><b>Стаття 13</b> <b>Соціальний діалог</b></p> <p>1. Держави-члени, відповідно до своїх національних традицій та практики, вживають належних заходів для сприяння діалогу між соціальними партнерами з метою заохочення однакового ставлення, у тому числі шляхом моніторингу практик на робочому місці, колективних угод, кодексів поведінки та досліджень або обміну досвідом та належними практиками.</p> <p>2. Якщо це відповідає їхнім національним традиціям та практиці, держави-члени заохочують соціальних партнерів, без обмеження їхньої автономії, укладати угоди на належному рівні про встановлення правил проти дискримінації у сферах, зазначених у <a href="#">статті 3</a>, які підпадають під сферу застосування переговорів про укладання колективних угод. Такі угоди повинні відповідати мінімальним вимогам, встановленим цією Директивою та відповідними національними імплементаційними інструментами.</p>	<p>Законом України «Про колективні договори і угоди» передбачена можливість укладення трудових договорів та угод. Змістом колективних угод, відповідно до ст. 8 Закону є основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;</li> <li>мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;</li> <li>розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;</li> <li>соціального страхування;</li> <li>трудова відносин, режиму роботи і відпочинку;</li> <li>умов охорони праці і навколишнього природного середовища;</li> <li>задоволення духовних потреб населення;</li> <li>умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;</li> <li>забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;</li> </ul>	<p>Відповідає</p>
---	--	-------------------

	<p>заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав;</p> <p>заборона дискримінації.</p>	
<p><b>Стаття 14</b> <b>Діалог між неурядовими організаціями</b></p> <p>Держави-члени повинні заохочувати діалог між відповідними неурядовими організаціями, які згідно з їхнім національним правом та практиками мають законний інтерес у сприянні боротьбі з дискримінацією за будь-якою з ознак, зазначених у <a href="#">статті 1</a>, з метою просування принципу однакового ставлення.</p>	<p>1. Україні реалізується проект «Соціальне партнерство заради рівності» за підтримки Європейського Союзу ГО «Бюро соціальних та політичних розробок», відбуваються інформаційно-просвітницькі кампанії проти дискримінації ГО «Центр Соціальна Дія», слухання, координаційні зустрічі тощо.</p>	
<p><b>Стаття 17</b> <b>Санкції</b></p> <p>Держави-члени встановлюють правила щодо санкцій, застосованих у разі недотримання національних положень, ухвалених відповідно до цієї Директиви, та вживають необхідних заходів для забезпечення їх застосування. Санкції, які можуть включати виплату компенсації жертві, повинні бути дієвими, пропорційними і стримувальними. Держави-члени</p>	<p>Ст. 24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає, що особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.</p> <p>Порушення вимог законодавства про працю - тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян</p>	Відповідає

повідомляють Комісію про відповідні положення щонайпізніше до 2 грудня 2003 року та невідкладно повідомляють її про будь-які подальші зміни, що впливають на н	(ч. 1 ст. 41 КУпАП). Спеціальної статті, що закріплює відповідальність за дискримінацію роботодавцем працівника немає, проте ч. 1 ст. 41 КУпАП поширюється на такі правовідносини.	
--	--	--

**ДИРЕКТИВА РАДИ 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і послуг**

Норма Директиви	Національне законодавство	Відповідність
<p>Стаття 5</p> <p>1. Держави-члени гарантують, що в усіх нових угодах, укладених після 21 грудня 2007 року, використання поняття «стать» як чинника при визначенні розміру доходів і грошової допомоги на потреби страхування і відповідних фінансових послуг не впливає на надання особам різних за розміром прибутків і грошової допомоги.</p> <p>2. Незважаючи на частину 1, Держави-члени до 21 грудня 2007 року можуть дозволити пропорційну різницю в розмірах прибутків і грошової допомоги, де використання поняття «статі» є визначальним чинником оцінювання ризику, використовуючи доречні і точні актуарні і статистичні данні. Зацікавлені Держави-члени надають інформацію Комісії і</p>	<p>1. Невідповідність вимогам Директиви. Зокрема, ст. 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначає, що мінімальний розмір пенсії за віком за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу встановлюється в розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом.</p> <p>Ст. 33 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» закріплює, що пенсія по інвалідності залежно від групи інвалідності призначається в таких розмірах: особам з інвалідністю I групи - 100 відсотків пенсії за віком; особам з інвалідністю II групи - 90 відсотків пенсії за віком; особам з інвалідністю III групи - 50</p>	<p>Не відповідає у частині диференціювання страхового стажу, необхідного для визначення пенсії, залежно від статі особи.</p>

<p>гарантують збирання, публікацію і регулярне оновлення точних даних, що відносяться до використання поняття «статі» як актуарного чинника. Ці Держави-члени будуть переглядати своє рішення, зважаючи на Звіт Комісії, зазначений у ст. 16, і передадуть результати перегляду Комісії через п'ять років, починаючи з 21 грудня 2007 року. 3. В будь-якому разі витрати на вагітність і материнство не впливають на надання особам різних за розміром прибутків і грошової допомоги. Держави-члени можуть відкласти імплементацію заходів, які мають відповідати цій частині, на термін не більше, як до двох років, починаючи з 21 грудня 2007 року. В такому разі зацікавлені Держави-члени повідомлять про це Комісію.</p>	<p>відсотків пенсії за віком, обчисленої відповідно до <a href="#">ст. 27</a> і <a href="#">28</a> Закону.</p> <p>Непрацюючі особи з інвалідністю II групи за їх вибором мають право на призначення пенсії по інвалідності в розмірі пенсії за віком, обчисленої відповідно до <a href="#">ст. 27</a> і <a href="#">28</a> Закону, за наявності такого страхового стажу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>у жінок - 20 років, а у чоловіків - 25 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 46 років включно;</li> <li>у жінок - 21 рік, а у чоловіків - 26 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 48 років включно;</li> <li>у жінок - 22 роки, а у чоловіків - 27 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 50 років включно;</li> <li>у жінок - 23 роки, а у чоловіків - 28 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 53 років включно;</li> <li>у жінок - 24 роки, а у чоловіків - 29 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 56 років включно;</li> <li>у жінок - 25 років, а у чоловіків - 30 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 59 років включно.</li> </ul>	
<p>СТ. 63 метою забезпечення на практиці повної рівності чоловіків і жінок, принцип</p>	<p>Потерпілий від дискримінації за ознакою статі має право звернутись за захистом свого</p>	

<p>рівноправного поводження не перешкоджає Державам-членам підтримувати або ухвалювати окремі заходи щодо запобігання або компенсації шкоди, завданої за ознакою статі.</p>	<p>порушеного права до суду. У ч. 1 ст. 23 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначено, що особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань або постраждала від насильства за ознакою статі, має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом. Така особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі.</p>	
<p>Стаття 81. Держави-члени з метою дотримання зобов'язань за цією Директивою гарантують доступність судових і/або адміністративних процедур, у тому числі процедур примирення, кожному, хто вважає себе жертвою незастосування до нього принципу рівноправного поводження, навіть після припинення відносин, в яких, на його думку, мала місце дискримінація.</p> <p>2. Держави-члени надають на розгляд своєї національної судової системи ті заходи, які мають гарантувати дійсну і ефективну компенсацію або відшкодування (залежно від</p>	<p>Відповідно до ст. 221 КЗпП, органами, які розглядають трудові спори, є</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) комісії по трудових спорах;</li> <li>2) місцеві загальні суди.</li> </ol> <p>Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору.</p> <p>Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.</p>	<p>Відповідає</p>

<p>того, як визначають Держави-члени) збитків і шкоди, які завдано особі в результаті дискримінації, визначеної Директивою, прямо пропорційно завданій шкоді. Закріплення попередньої максимальної межі не обмежує таку компенсацію або відшкодування.</p> <p>3. Держави-члени гарантують, що асоціації, організації або інші правові структури, які відповідно до критеріїв, встановлених законами окремих держав, мають законний інтерес щодо забезпечення відповідності положень цієї Директиви, можуть ініціювати від імені або на підтримку позивача (за згодою позивача) будь-які судові і/або адміністративні процедури, які передбачені для виконання зобов'язань за цією Директивою. 4. Частина 1 і 3 не виключають можливості дії національних правил щодо часових обмежень для порушення відповідної справи</p>	<p>Трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених КЗпП (ст. 221-1 КЗпП).</p> <p>2. Суб'єкти, які згідно з критеріями, встановленими їхнім національним правом, мають законний інтерес у забезпеченні дотримання положень цієї Директиви, могли брати участь від імені або на підтримку будь-якого скаржника з його дозволу у будь-якому судовому та/або адміністративному провадженні, передбаченому для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви – можуть бути третіми сторонами у судовому провадженні.</p>	
<p>Стаття 9 1. Держави-члени вживають необхідних заходів для гарантії того, що якщо особа, яка вважає себе жертвою незастосування принципу рівності у поведженні, надає на розгляд суду або іншого компетентного органу факти, які вказують на існування прямої чи непрямої дискримінації, в цьому разі на відповідача покладається обов'язок до- ведення, що принцип рівноправного поведження не було порушено. 2. Частина 1 не обмежує Держави-члени впроваджувати правила доказування, які є</p>	<p>Вимоги щодо тягаря доказування. Відповідно до ч. 2 ст. 81 ЦПК 81 у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача</p>	<p>Відповідає</p>

<p>більш сприятливими для позивачів. 3. Частина 1 не застосовується до кримінальних процедур.</p> <p>4. Частини 1, 2 і 3 застосовується до судових процедур, які проводяться відповідно до статті 8(3).</p> <p>5. Держави-члени не повинні застосовувати частину 1 до судових розглядів, на яких суд або інші компетентні органи мають розслідувати факти справи.</p>		
<p>Ст. 10 Держави-члени вводять до своїх національних судових систем заходи, які є необхідними для захисту осіб від ворожого ставлення або негативних наслідків реакції на подання скарги або на початок судового процесу, що спрямовані на забезпечення відповідності принципу рівного ставлення.</p>	<p>Не передбачено законодавством</p>	<p>Не відповідає</p>
<p>Ст. 11 3 метою підтримання принципу рівноправного поведження Держави-члени заохочують діалог із зацікавленими сторонами, які відповідно до державної законодавчої та практичної бази виявляють інтерес до внесення свого вкладу у боротьбу з дискримінацією за ознакою статі в сфері доступу до товарів і надання послуг.</p>	<p>1. В Україні реалізується проект «Соціальне партнерство заради рівності» за підтримки Європейського Союзу ГО «Бюро соціальних та політичних розробок», відбуваються парламентські слухання, координаційні зустрічі тощо.</p> <p>Наказом Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад» від 27 грудня 2022 р. № 359 затверджено акт, що вміщує рекомендації</p>	<p>Відповідає</p>

	для протидії дискримінації серед іншого, у сфері доступу до товарів та надання послуг.	
<p>Ст. 12 1. Держави-члени визначають і готують для організації або організацій інструменти для сприяння, аналізу, моніторингу і підтримки принципу рівноправного поводження до всіх і кожного, незалежно від їхньої статі. Ці організації можуть стати частиною установ, які займаються захистом прав людини, гарантуванням прав окремих осіб або імплементацією принципу рівності на державному рівні.</p> <p>2. Держави-члени гарантують, що в обов'язки організацій, зазначених в частині 1, входить таке: (а) без шкоди для прав жертв, установ і організацій або інших правових структур, зазначених у статті 8(3), надавати незалежну допомогу жертвам дискримінації при розгляді їхніх скарг щодо дискримінації; (б) проводити незалежні опитування стосовно проблеми дискримінації; (с) публікувати неупереджені звіти і надавати рекомендації з питань, які стосуються дискримінації.</p>	<p>Відповідно до ст. 7 Закону України «Про 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:</p> <p>Верховна Рада України;</p> <p>Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;</p> <p>Кабінет Міністрів України;</p> <p>спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;</p> <p>органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;</p> <p>громадські об'єднання.</p> <p>Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, громадські об'єднання сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення</p>	Відповідає

	<p>мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії.</p> <p>Серед іншого, Україні реалізується проект «Соціальне партнерство заради рівності» за підтримки Європейського Союзу ГО «Бюро соціальних та політичних розробок», відбуваються парламентські слухання, координаційні зустрічі тощо.</p> <p>Наказом Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад» від 27 грудня 2022 р. № 359 затверджено акт, що вміщує рекомендації для протидії дискримінації серед іншого, у сфері доступу до товарів та надання послуг.</p> <p>Щороку проголошується публічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, яка стосується, серед іншого, протидії дискримінації.</p>	
--	--	--

**Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19.12.1978** про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення

Норма Директиви	Національне законодавство	Відповідність
<p>Ст. 3</p> <p>1. Ця Директива застосовується до: (а) законодавчих режимів, які забезпечують захист від таких ризиків: – хвороби, – інвалідності, – старості, – нещасних випадків на роботі і професійних хвороб – безробіття; (b) соціальної допомоги, доки існує намір доповнити або змінити законодавчі режими, зазначені у пункті (а).</p> <p>2. Ця Директива не застосовується до положень про допомогу у зв'язку з втратою годувальника, допомогу сім'ям, окрім випадків, коли така допомога надається шляхом збільшення розміру допомоги, яка має надаватися при ризиках, зазначених у частині 1 (а).</p> <p>3. Рада, маючи намір забезпечити імplementацію принципу рівності у ставленні у програмах з професійної діяльності і діючи від імені Комісії, яка висунула пропозицію, повинна ухвалити положення, які визначають його зміст, сферу і засоби застосування</p>	<p>Національне законодавство регламентує соціальний захист чоловіків та жінок щодо усіх соціальних ризиків, визначених ст. 3 Директиви. При цьому частково терміни щодо соціальних ризиків, які є підставою для надання окремих видів соціального забезпечення, відрізняються в Україні. Так, замість такого ризику як хвороба, законодавство України регламентує тимчасову непрацездатність, що крім безпосередньо хвороби, включає також період вагітності та пологів. Стосовно такого соціального ризику як старість, окремо він також в національному законодавстві не визначений. Так, Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначає підставами для надання пенсії за віком необхідність наявності таких юридичних фактів як досягнення пенсійного віку та наявність відповідного страхового стажу. Якщо наявний лише один із вказаних юридичних фактів — вік, особа не має права на отримання пенсії. Тобто саме старість</p>	<p>Неповна відповідність</p>

	як підстава для надання соціального забезпечення не отримала закріплення <sup>5</sup> .	
Ст. 4 1. Принцип рівного ставлення означає відсутність будь-якої прямої чи непрямой дискримінації на основі статі, зокрема через посилення на шлюбний чи сімейний стан, і зокрема стосується: – сфери дії моделі й умов доступу до неї, – обов'язку робити внески і обчислення внесків, – обчислення пільг включно із підвищенням виплат на чоловіка або дружину чи осіб на утриманні, а також умов, що регулюють термін пільгових виплат і збереження права на їх отримання.	У національному законодавстві ніяким чином не закріплено механізму протидії непрямій дискримінації у сфері соціального забезпечення.	Не відповідає у частині протидії непрямій дискримінації.
Ст. 6 Держави-члени вносять до своїх національних законодавчих систем такі положення, які необхідні для того, щоб забезпечити будь-якій особі, яка вважатиме свої права порушеними від відсутності дії, чи незастосування в її випадку принципу рівного ставлення в рамках статей 3, 4 і 5, можливості для відстоювання своїх прав через суд після можливого звернення до інших компетентних інстанцій.	Потерпілий від дискримінації за ознакою статі має право звернутись за захистом свого порушеного права до суду. У ч. 1 ст. 23 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначено, що особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань або постраждала від насильства за ознакою статі, має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом. Така особа має право на відшкодування матеріальних збитків	Відповідає

<sup>5</sup> <https://jurfem.com.ua/standarty-yees-u-spheri-sotszabezpechennya/>

	та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі.	
--	---	--

**Директива № 2006/54/ЄС** Європейського Парламенту та Ради від 05.07.2006 про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами)

Норма Директиви	Національне законодавство	Відповідність
Ст. 4 У випадку виконання однакої роботи або роботи однакої цінності, усувається пряма або непряма дискримінація за ознакою статі щодо всіх аспектів та умов виплати винагороди за неї. Зокрема, якщо для визначення розміру оплати праці використовується система класифікації посад, вона має базуватися на однаковому критерії для чоловіків і жінок і розроблятися таким чином, щоб виключити можливість будь-якої дискримінації за статевою ознакою.	Відповідно до ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», роботодавець зобов'язаний здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та однакових умов праці.	Відповідає
Ст. 5 Заборона дискримінації Не порушуючи статтю 4, не повинно бути жодної прямої або непрямої дискримінації за ознакою статі у механізмах професійно-соціального забезпечення, зокрема, щодо: (а) сфери застосування таких механізмів та умов доступу до них; (б) зобов'язання робити внески та підрахунку внесків; (с) розрахунку розміру	1. Невідповідність вимогам Директиви. Зокрема, ст. 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначає, що мінімальний розмір пенсії за віком за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу встановлюється в розмірі прожиткового	Не відповідає

<p>компенсацій, включаючи додаткові виплати, належні одному із членів подружжя або утриманцям, та умов, що регулюють тривалість і збереження права на виплати</p>	<p>мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом.</p> <p>Ст. 33 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» закріплює, що пенсія по інвалідності залежно від групи інвалідності призначається в таких розмірах: особам з інвалідністю I групи - 100 відсотків пенсії за віком; особам з інвалідністю II групи - 90 відсотків пенсії за віком; особам з інвалідністю III групи - 50 відсотків пенсії за віком, обчисленої відповідно до <a href="#">ст. 27</a> і <a href="#">28</a> Закону.</p> <p>Непрацюючі особи з інвалідністю II групи за їх вибором мають право на призначення пенсії по інвалідності в розмірі пенсії за віком, обчисленої відповідно до <a href="#">ст. 27</a> і <a href="#">28</a> Закону, за наявності такого страхового стажу:</p> <p>у жінок - 20 років, а у чоловіків - 25 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 46 років включно;</p> <p>у жінок - 21 рік, а у чоловіків - 26 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 48 років включно;</p> <p>у жінок - 22 роки, а у чоловіків - 27 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 50 років включно;</p>	
---	---	--

	<p>у жінок - 23 роки, а у чоловіків - 28 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 53 років включно;</p> <p>у жінок - 24 роки, а у чоловіків - 29 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 56 років включно;</p> <p>у жінок - 25 років, а у чоловіків - 30 років, якщо їм вперше встановлено інвалідність у віці до 59 років включно.</p>	
<p>Ст. 10 Реалізація стосовно індивідуальних підприємців</p> <p>1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб положення про механізми професійно-соціального забезпечення для індивідуальних підприємців, які суперечать принципу рівноправного ставлення, були переглянуті, починаючи, щонайпізніше, з 1 січня 1993 року, а для Держав-членів, які вступили після цієї дати, з дня, коли Директива 86/378/ЄЕС набула чинності на їх території.</p> <p>2. Ця Глава не виключає права і обов'язки стосовно періоду участі індивідуальних підприємців в системі професійно-соціального забезпечення до перегляду такої схеми, передбачені положеннями системи, чинної протягом такого періоду.</p>	<p>Ст. 15 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», закріплює, що допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі страхових виплат, які повністю або частково компенсують втрату заробітної плати (доходу), у разі настання одного з таких страхових випадків:</p> <p>1) тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, а також тимчасова непрацездатність на період реабілітації внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві;</p> <p>2) догляд за хворою дитиною;</p> <p>3) догляд за хворим членом сім'ї;</p>	<p>Відповідає</p>

	<p>4) догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною з інвалідністю віком до 18 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною;</p> <p>5) догляд за дитиною віком до 14 років або за дитиною з інвалідністю віком до 18 років на весь період надання реабілітаційної допомоги, за наявності медичного висновку про необхідність стороннього догляду за дитиною;</p> <p>Відповідно до ч. 1 ст. 19 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі у розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати (доходу), обчисленої у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, і не залежить від страхового стажу. Допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі, яка є працівником або гіг-спеціалістом резидента Дія Сіті, у розмірі заробітної плати (доходу) такої особи, з якого фактично сплачено страхові внески, незалежно від страхового стажу.</p> <p>Усі ці приписи поширюються на ФОП та до них застосовується антидискримінаційне законодавство.</p>	
<p>Ст. 14</p> <p>1. Забороняється пряма або непряма дискримінація за ознакою статі у державному</p>	<p>1. Ст. 24 Конституції України визначає, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси,</p>	<p>Відповідає</p>

<p>або приватному секторах, включаючи державні органи, стосовно: (а) умов доступу до працевлаштування, індивідуальної трудової діяльності або зайнятості, включаючи критерії відбору і умови найму, незалежно від виду діяльності та рівня професійної ієрархії, у тому числі кар'єрного зростання; (b) доступу до усіх типів та рівнів профорієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки, у тому числі отримання досвіду практичної роботи; (с) зайнятості та умов роботи, включаючи звільнення, а також оплати праці, як передбачено статтею 141 Договору; (d) членства та участі в організаціях працівників або роботодавців чи будь-якій організації, члени якої є представниками певної професії, включаючи виплати, передбачені такими організаціями.</p> <p>2. Держави-члени можуть передбачити, стосовно доступу до працевлаштування, включаючи навчання, те, що різниця у ставленні, заснована на характеристиці, пов'язаній зі статтю, не є дискримінацією, якщо характер відповідної професійної діяльності або контекст, в якому вона здійснюється, зумовлюють відповідні професійні вимоги, за умови, що мета їх впровадження є легітимною, а самі вимоги пропорційними</p>	<p>кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.</p> <p>Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується:</p> <p>наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї;</p> <p>спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством;</p> <p>правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.</p> <p>Відповідно до ч. 1 ст.2-1 КЗпП, 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, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я,</p>	
---	---	--

	<p>інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, 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, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень <a href="#">Закону України</a> «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.</p>	
<p>Ст. 15 Повернення із декретної відпустки Жінка, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною, має право після її закінчення повернутися на свою або еквівалентну посаду на умовах, не менш сприятливих для неї, та скористатися будь-якими поліпшеними умовами роботи, на які вони мала б право в період своєї відсутності.</p>	<p>Догляд за дитиною віком до трьох років зумовлює надання допомоги по тимчасовій непрацездатності, яка надається застрахованій особі у формі страхових виплат, що повністю або частково компенсують втрату заробітної плати (доходу) (ст. 15 Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування»). На період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років, яка надається відповідно до норм статті 18 Закону України «Про відпустки», за працівником зберігається місце роботи (посада)</p>	<p>Відповідає</p>

<p>Ст. 17 1. Держави-члени забезпечують те, щоб після можливого звернення до інших компетентних органів, включаючи, якщо вони вважають за потрібне, погоджувальні процедури, існували судові процедури забезпечення виконання зобов'язань за цією Директивою для всіх осіб, які вважають, що їм нанесена шкода через незастосування принципу рівноправного ставлення, навіть якщо відносини, в рамках яких заявлено про випадок дискримінації, припинилися.</p> <p>2. Держави-члени забезпечують те, щоб асоціації, організації та інші юридичні особи, які мають, відповідно до критеріїв, встановлених їхнім національним законодавством, законний інтерес у забезпеченні дотримання положень цієї Директиви, могли брати участь, від імені або на підтримку позивача, за його згоди, у будь-якій судовій та/або адміністративній процедурі для забезпечення виконання зобов'язань за цією Директивою.</p> <p>3. Частина 1 і 2 не виключають дії національних правил, що визначають терміни подання позовів стосовно принципу рівноправного ставлення.</p>	<p>Суб'єкти, які згідно з критеріями, встановленими їхнім національним правом, мають законний інтерес у забезпеченні дотримання положень цієї Директиви, могли брати участь від імені або на підтримку будь-якого скаржника з його дозволу у будь-якому судовому та/або адміністративному провадженні, передбаченому для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви – можуть бути третіми сторонами у судовому провадженні</p>	
<p>Ст. 18 Держави-члени введуть в свої національні правові системи заходи, необхідні для забезпечення реальної та ефективної компенсації або відшкодування, як визначено Державами-членами, за втрати та збитки,</p>	<p>Суб'єкти, які згідно з критеріями, встановленими їхнім національним правом, мають законний інтерес у забезпеченні дотримання положень цієї Директиви, могли брати участь від імені або на підтримку будь-</p>	<p>Відповідає</p>

<p>понесені особою в результаті дискримінації за статевою ознакою, та які є такими, що мають попереджувальний ефект, і пропорційними нанесеній шкоді. Така компенсація або відшкодування не можуть обмежуватися встановленням верхнього граничного рівня, окрім випадків, коли працедавець може довести, що єдиною шкодою, нанесеною заявнику в результаті дискримінації, у межах значення цієї Директиви, є відмова розглянути його резюме.</p>	<p>якого скаржника з його дозволу у будь-якому судовому та/або адміністративному провадженні, передбаченому для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви – можуть бути третіми сторонами у судовому провадженні</p>	
<p>Стаття 19 Тягар доказування 1. Держави-члени вживають необхідних заходів, відповідно до національних судових систем, для того, щоб, у випадку, коли певні особи вважають, що з ними повелися несправедливо через незастосування до них принципу рівноправного ставлення, подають до суду або іншого компетентного органу факти, з яких можна припустити, що мала місце пряма або непряма дискримінація, доказ того, що принцип рівноправного ставлення не був порушений, був покладений на відповідача.</p> <p>2. Частина 1 не перешкоджає державам-членам вводити норму щодо правил доказування, більш сприятливу для позивачів. 3. Держави-члени не застосовують частину 1 до судових процесів, в яких розслідування фактів справи покладене на суд або компетентний орган.</p>	<p>Суб'єкти, які згідно з критеріями, встановленими їхнім національним правом, мають законний інтерес у забезпеченні дотримання положень цієї Директиви, могли брати участь від імені або на підтримку будь-якого скаржника з його дозволу у будь-якому судовому та/або адміністративному провадженні, передбаченому для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви – можуть бути третіми сторонами у судовому провадженні</p>	<p>Відповіжа</p>

<p>4. Частини 1, 2 і 3 також застосовуються до: (a) ситуацій, охоплених статтею 141 Договору та, наскільки має місце дискримінація за статевою ознакою, Директивами 92/85/ЄЕС і 96/34/ЄС; (b) будь-яких цивільних або адміністративних процедур, що стосуються державного або приватного сектора та які передбачають засоби компенсації, відповідно до національного права, та заходів, передбачених у пункті (a), за винятком позасудових процедур добровільного характеру або передбачених національним правом.</p> <p>5. Ця стаття не застосовується до кримінальних процедур, якщо інше не передбачено Державами-членам</p>		
<p>Ст. 20 1. Держави-члени призначають і організують орган або органи для сприяння, аналізу, моніторингу і підтримки принципу рівноправного ставлення до всіх осіб без дискримінації за ознакою статі. Такі органи можуть бути частиною установ, яким на державному рівні доручено захист прав людини або захист прав особи. 2. Держави-члени забезпечують, щоб в компетенцію таких органів входило:</p> <p>(a) не порушуючи право жертв та право асоціацій, організацій або інших юридичних осіб, передбачених частиною 2 статті 17, надавати незалежну допомогу жертвам дискримінації у розслідуванні їх скарг стосовно дискримінації;</p>	<p>Суб'єкти, які згідно з критеріями, встановленими їхнім національним правом, мають законний інтерес у забезпеченні дотримання положень цієї Директиви, могли брати участь від імені або на підтримку будь-якого скаржника з його дозволу у будь-якому судовому та/або адміністративному провадженні, передбаченому для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви – можуть бути третіми сторонами у судовому провадженні</p>	<p>Відповідає</p>

<p>(b) проводити незалежні опитування з питань дискримінації; — 120 — (c) публікувати незалежні звіти і формулювати рекомендації з будь-якого питання, пов'язаного з такою дискримінацією;</p> <p>(d) на відповідному рівні обмінюватися доступною інформацією з відповідними європейськими органами, такими як будь-який майбутній Європейський інститут гендерної рівності.</p>		
<p>Ст. 21 1. Відповідно до національних традицій і практики, Держави-члени вживають відповідних заходів для заохочення суспільного діалогу між соціальними партнерами з метою сприяння реалізації принципу рівноправного ставлення, включаючи, наприклад, моніторинг практики на робочому місці, доступу до працевлаштування, професійного навчання і кар'єрного зростання, а також моніторинг колективних трудових договорів, кодексів поведінки, дослідження або обмін досвідом та добросовісною практикою (рекомендованими нормами).</p> <p>2. Якщо це сумісно із національними традиціями і практикою, Держави-члени заохочують соціальних партнерів, не порушуючи їх автономію, підтримувати рівноправність чоловіків і жінок та гнучкі робочі механізми з метою стимулювання врівноваження професійного і приватного життя, та укладати на</p>	<p>Суб'єкти, які згідно з критеріями, встановленими їхнім національним правом, мають законний інтерес у забезпеченні дотримання положень цієї Директиви, могли брати участь від імені або на підтримку будь-якого скаржника з його дозволу у будь-якому судовому та/або адміністративному провадженні, передбаченому для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви – можуть бути третіми сторонами у судовому провадженні</p>	<p>Відповідає</p>

<p>відповідному рівні угоди про анти-дискримінаційні правила у сферах, передбачених статтею 1, що підпадають під сферу дії колективних договорів. Такі угоди повинні враховувати положення цієї Директиви і відповідні національні заходи з реалізації. 3. Держави-члени, у відповідності із національним правом, колективними трудовими договорами або практикою, заохочують працедавців плановірно і системно реалізовувати принцип рівноправного ставлення до чоловіків і жінок на робочому місці, у доступі до працевлаштування, професійного навчання та кар'єрного зростання. 4. Для цього працедавців потрібно заохочувати надавати через відповідні проміжки часу працівникам та/або їх представникам відповідну інформацію про рівноправне ставлення до чоловіків і жінок на підприємстві. Така інформація може включати огляд представленості чоловіків і жінок на різних рівнях організації; оплати їх праці та різниці в оплаті праці; та можливі заходи із покращення співпраці представників працівників.</p> <p>Ст. 22 Діалог з недержавними організаціями Держави-члени заохочують діалог із відповідними недержавними організаціями, які, відповідно до національного права і практики, мають законний інтерес у тому, щоб сприяти боротьбі з дискримінацією за статевою ознакою</p>		
---	--	--

з метою реалізації принципу рівноправного ставлення.		
Ст. 24 Держави-члени запроваджують в національних правових системах заходи, необхідні для захисту найманих працівників, включаючи представників працівників, передбачених національними законами та/або практиками, від звільнення та іншого негативного ставлення з боку працедавця у вигляді реакції на скаргу всередині підприємства або судові процедури, спрямовані на забезпечення дотримання принципу рівноправного ставлення.	Суб'єкти, які згідно з критеріями, встановленими їхнім національним правом, мають законний інтерес у забезпеченні дотримання положень цієї Директиви, могли брати участь від імені або на підтримку будь-якого скаржника з його дозволу у будь-якому судовому та/або адміністративному провадженні, передбаченому для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви – можуть бути третіми сторонами у судовому провадженні	Не відповідає
Стаття 25 Санкції Держави-члени встановлюють правила застосування санкцій у випадку порушення норм національного законодавства, прийнятих відповідно до цієї Директиви, та вживають всіх необхідних заходів для того, щоб ці санкції були застосовані. Санкції, що можуть включати виплату компенсацій постраждалій особі, повинні бути дієвими, пропорційними та такими, що попереджають нові порушення. Держави-члени інформують Комісію про ці положення не пізніше 5 жовтня 2005 року, а також негайно повідомляють про будь-які наступні зміни до них.	Суб'єкти, які згідно з критеріями, встановленими їхнім національним правом, мають законний інтерес у забезпеченні дотримання положень цієї Директиви, могли брати участь від імені або на підтримку будь-якого скаржника з його дозволу у будь-якому судовому та/або адміністративному провадженні, передбаченому для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви – можуть бути третіми сторонами у судовому провадженні	
Ст. 26 Держави-члени заохочують, відповідно до національного законодавства, колективних договорів або практики, роботодавців та осіб,	Ст. 24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає, що особи, винні в порушенні вимог	Відповідає

<p>відповідальних за доступ до професійного навчання, вживати ефективні заходи із попередження всіх форм дискримінації за ознакою статі, зокрема, із попередження переслідувань та сексуальних домагань на робочому місці, при доступі до працевлаштування, професійного навчання і кар'єрного зростання.</p>	<p>законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.</p> <p>Потерпілий від дискримінації за ознакою статі має право звернутись за захистом свого порушеного права до суду. У ч. 1 ст. 23 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначено, що особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань або постраждала від насильства за ознакою статі, має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом. Така особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі.</p> <p>Механізм захисту від сексуальних домагань, передбачений у ст. ст. 22, 23 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», дає можливість звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу</p>	
---	--	--

	<p>виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду. Окрім цього, Закон встановлює, що особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань.</p> <p>Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зобов'язує також роботодавця вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань”, щоправда, не визначає, які саме заходи повинні вживатися, та не встановлює відповідальності за недотримання цієї норми.</p> <p>Відповідно до ч. 1 ст. 21 Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», 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.</p>	
--	---	--