



БЛІЦ ІНТЕРВ'Ю З ДИРЕКТИВОЮ

ДИРЕКТИВА РАДИ 2004/113/ЄС

про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу та постачання товарів і послуг

Доброго дня. Продовжуємо [знайомство з директивами Європейського Союзу](#), щодо яких Україна зобов'язалася наблизити національне законодавство у [соціальной та трудовій сфері](#). Сьогодні у гостях Ресурсно-аналітичного центру «Суспільство і довкілля» — Директива 2004/113/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу та постачання товарів і послуг, ухвалена Радою 13 грудня 2004 року.

Рівність чоловіків і жінок — серед основних принципів права ЄС

— Вітаю! Принцип рівності чоловіків і жінок є одним із засадничих принципів ЄС. Він встановлений Договором про ЄС та знайшов свій розвиток у вторинному праві ЄС, представницею якого ти є. Розкажи про себе.

— Так, ЄС ухвалив низку директив, які розкривають суть принципу рівності чоловіків і жінок та формують систему заходів з питань запобігання та протидії дискримінації за статевою ознакою. Я запроваджую підвалини у боротьбі з дискримінацією за статевою ознакою щодо рівного доступу до товарів і послуг. Наприклад, доступ до страхування і виплати пенсій, фінансових чи медичних послуг. Проте я не застосовуюся до тих випадків, які стосуються сфери працевлаштування і зайнятості. Останні належать до компетенції інших директив, зокрема, Директиви 2006/54/ЄС, котра, нажаль, відсутня у переліку директив ЄС, щодо яких Україна зобов'язалася наблизити своє законодавство.

Принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок виключає існування прямої чи непрямой дискримінації. Менш доброзичливе або прихильне ставлення до жінок з причини вагітності чи материнства розглядається мною як пряма дискримінація, а тому є забороненим. Як і забороняю я будь-які домагання, у т. ч. сексуальні, упереджене ставлення за статевою ознакою.

— Які заходи необхідно запровадити для забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до товарів і послуг?

— Це — гарантування адміністративного та судового захисту від дискримінації, заохочення діалогу із зацікавленими особами з питань запобігання дискримінації, проведення широкого інформування зацікавлених осіб стосовно дискримінації, здійснення позитивних дій, спрямованих на усунення юридичних і фактичних нерівностей у реалізації прав.

Механізм захисту, визначений мною, передбачає запровадження заходів, що гарантують дійсну й ефективну компенсацію чи відшкодування збитків і шкоди. Відшкодування здійснюється у розмірі прямо пропорційно шкоді, завданій особі в результаті дискримінації. Навіть у тих випадках, коли максимальна межа відшкодування була уже визначена, а фактичний розмір шкоди перевищує її, то відшкодовується фактичний розмір такої компенсації чи відшкодування.

— **Гаразд. Чи усі дії або бездіяльність, які обмежують доступ до товарів і послуг за статевою ознакою, є дискримінацією?**

— Для того, щоб відповісти на поставлене питання, у конкретному випадку варто звернути увагу, чи наявні будь-які розрізнення, винятки або привілеї, які обмежують або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків.

Водночас, я допускаю наявність випадків різного ставлення, які не вважаю дискримінацією. Відмінності у ставленні є можливими, якщо їхня мета — законна, а обмеження — доцільні та необхідні. Наприклад, створення для жертв сексуального насилля тимчасових притулків для осіб однієї статі, об'єднання і громадські організації однієї статі, організація спортивних змагань осіб однієї статі.

Будь-яка дискримінація за статевою ознакою — заборонена

— **Зрозуміло. Як плануєш працювати в Україні?**

— [Відомо](#), що мої положення мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію. Як зазначено у п. 404 [Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію](#) до серпня 2017 року необхідно розробити, прийняти та впровадити нормативно-правові акти з метою імплементації моїх положень в Україні.

[План моєї імплементації](#) передбачає відновлення в Україні інституту радників з гендерних питань, забезпечення ефективного функціонування Експертної ради з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі, узагальнення досвіду роботи міжнародних та громадських організацій, організацію і проведення тренінгів та навчальних заходів з метою підвищення кваліфікації кадрів у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації за ознакою статі, внесення змін у законодавство щодо санкцій за дискримінацію за ознакою статі та інші заходи. Граничним терміном виконання цих заходів є 2016 рік.

Проте для розуміння того, як транспоновані мої вимоги у національне законодавство, я заохочую держави складати і публікувати таблиці, що відображають фактичне співвідношення між мною і законодавством. Такий захід варто було б запровадити й Україні для розкриття реального стану відповідності законодавства з питань рівного доступу чоловіків і жінок до товарів і послуг.

— **Ти хоч і прийнята в ЄС, але бачу з українською у тебе все ОК?**

— Я багатомовна директива. Також я намагаюся розмовляти [українською](#) мовою.

— **Дякую за зустріч. Раді побачити твою роботу і в повсякденному житті України. Успіхів!**

