

ПРАКТИКА ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ

Паладієва Я. В.

аспірант кафедри конституційного права

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

вул. Володимирська, 69, Київ, Україна

orcid.org/0000-0002-1612-664X

paladyana@ukr.net

Ключові слова: *рівність, позитивні дії, позитивна дискримінація, права людини і громадянина, дискримінація.*

Стаття присвячена дослідженню норм права що закріплюють застосування позитивних заходів в нормативно-правових актах держав-членів Європейського союзу.

В статті розглянуто основні законодавчі положення, що регулюють порядок впровадження позитивних заходів в контексті законодавства європейських країн різних правових систем, а саме Німеччини, Австрії, Бельгії, Італії, Франції, Іспанії, Португалії, Угорщини, Польщі, Греції, Кіпру, Норвегії та Фінляндії. Стаття охоплює детальне дослідження антидискримінаційного законодавства вищевказаних країн.

Стаття також розкриває сутність позитивної дискримінації, яким законодавчим критерієм вона має відповідати та як застосовуватись таким чином, щоб сприяти забезпеченню реальної рівності в різних сферах.

В статті досліджено конституційні та законодавчі норми держав-членів Європейського союзу, що передбачають застосування позитивних заходів, виокремлені особливості таких норм в кожній країні та порядок їх практичного застосування. Стаття також обґрунтовує необхідність запровадження законодавчих змін для можливості впровадження та повної регламентації позитивної дискримінації в законодавство України на основі найкращих міжнародних практик.

В статті акцентовано увагу на тому, що позитивна дискримінація є поширеним явищем в законодавстві європейських країн і сприяє реалізації принципу рівності та недопущення дискримінації.

За результатами дослідження було розкрито поняття позитивної дискримінації виходячи з різних підходів його нормативного закріплення, виокремлено його основні характеристики та особливості, а також співвідношення з законодавством інших країн. У статті констатовано, що кожна держава-член Європейського союзу на власний розсуд, проте керуючись загальними вимогами забезпечення прав людини і громадянина, приймає відповідну форму впровадження позитивних заходів. Національні закони, на фоні загального законодавства Європейського союзу, зазвичай дозволяють використовувати більш широкі позитивні дії з використанням квот у сфері зайнятості, проте застосування більш «жорстких» форм позитивних заходів запроваджується в окремих країнах з метою забезпечення більшої рівності.

PRACTICE OF LAW ENFORCEMENT AND IMPLEMENTATION OF POSITIVE DISCRIMINATION IN EUROPEAN COUNTRIES

Paladiieva Y. V.

Postgraduate Student at the Department of Constitutional Law

Taras Shevchenko National University of Kyiv

Volodymyrska str., 60, Kyiv, Ukraine

orcid.org/0000-0002-1612-664X

paladyana@ukr.net

Key words: *equality, affirmative action, positive discrimination, human and civil rights, discrimination.*

The article is dedicated to the study of the legal rules which establish the implementation of positive actions in the legal acts of the European Union Member States.

The article reviews the main legislative regulations governing the implementation of positive actions in the context of the legislation of European countries of different legal systems, such as Germany, Austria, Belgium, Italy, France, Spain, Portugal, Hungary, Poland, Greece, Cyprus, Norway and Finland. The article covers a detailed analysis of the anti-discrimination legislation of the above countries.

The article also reveals the essence of positive discrimination, what legal criteria it must comply with and how to implement it in a way that promotes real equality in various areas.

The article analyzes the constitutional and legislative rules of the European Union member states providing for the implementation of positive actions, and highlights the specifics of such rules in each country and the procedure for their practical use. The article also substantiates the need to introduce legislative changes to enable the introduction and full regulation of positive discrimination in Ukrainian legislation based on the best international practices. The article focuses on the fact that positive discrimination is a prevalent practice in the legislation of European countries and contributes to the realization of the principle of equality and non-discrimination.

The article defines the concept of positive discrimination based on various approaches to its legal regulation, and identifies its main characteristics and features, as well as the correlation with the legislation of other countries. The article states that each member state of the European Union, at its own discretion, but guided by the general rules of human and civil rights, adopts an appropriate form of positive actions. National laws, against the background of the general legislation of the European Union, usually allow for the use of broader positive actions with the use of quotas in the field of employment, but the use of more "stringent" forms of positive actions is introduced in some countries with the aim of ensuring greater equality.

Вступ. В країнах Європейського Союзу (надалі – ЄС) наявний широкий спектр підходів до використання позитивних дій. Відмінності існують не тільки між різними державами-членами, а й усередині держав-членів в тому, як позитивні дії використовуються для усунення різних типів недоліків. Як правило, законодавство ЄС дозволяє, а не вимагає використання певних форм позитивних дій. Необхідним вважаємо дослідити законодавчі акти країн-членів ЄС з метою

здійснення детального аналізу законодавчої бази та виокремлення найкращих практик нормативного закріплення позитивних заходів.

Аналіз досліджень та публікацій. Під час написання статті було досліджено велику кількість законодавчих актів країн-членів ЄС, а саме основного закону та спеціалізованих актів у сфері протидії дискримінації. Також було опрацьовано низку праць українських науковців, які зробили вагомий внесок у дослідженні нормативного

закріплення позитивної дискримінації та практики європейських країн в її реалізації, а саме Г. Христова, З. Равлінко, Т. Омельченко, Т. Марценюк, О. Кочемировська та інші.

Окремо варто виокремити роботу Христової Г. О. «Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи».

Також варто вказати європейських та американських вчених, роботи яких були спрямовані на дослідження законодавства, що закріплює позитивну дискримінацію, а саме Л. Ведінгтон, Х. Слейтер, М. Расел, К. О'Кенеді, Б. Хепл, С. Фрідман, К. Макруден та інші.

Виклад основного матеріалу. В законодавстві країн ЄС існують різні підходи до нормативного закріплення позитивних заходів, так у Німеччині, на додаток до загальних положень про рівність в Основному законі, стаття 3(2)(2) Конституції передбачає, що держава повинна «сприяти фактичному здійсненню рівних прав для жінок і чоловіків та робити кроки щодо усунення недоліків, які існують на практиці» [1]. Відповідно до цих конституційних зобов'язань було введено положення в федеральне законодавство та законодавство федеральних земель для просування жінок на державну службу. На федеральному рівні для державної служби в цілому діє Федеральний закон про рівність на державній службі, а для збройних сил – Закон про рівність жінок і чоловіків [2]. Не існує закону, що зобов'язує приватних роботодавців просувати жінок або реалізовувати матеріальну рівність жінок. В чинних законах використовується термін «матеріальна рівність», щоб підкреслити їх мету – вимагати активного підходу для забезпечення рівності. Поза контекстом гендеру також була розроблена більш позитивна концепція рівності, прийнята в контексті проблем інвалідності. Стаття 3(3)(2) Основного закону забороняє несприятливе поводження з інвалідами, та на основі цього положення було прийнято Закон про рівноправність інвалідів, що став основою для забезпечення прав та рівності відносно осіб з інвалідністю.

В Австрії, застосовуються додаткові заходи на користь недостатньо представленої статі: в основному Федеральний закон про рівне ставлення з чоловіками та жінками [3], застосовувався в приватному секторі, а Федеральний закон 1993 року про рівне ставлення до жінок та чоловіків і поліпшення становища жінок на державній службі. Перший закон пропонує добровільні позитивні дії для досягнення рівних можливостей, тоді як другий тягне за собою реалізацію позитивних заходів у всіх сферах федерального управління, де жінки недостатньо представлені, з метою досягнення 40% участі. На разі, в Австрії пункт 8 Закону про

рівне ставлення передбачає, що заходи, спрямовані на заохочення фактичної рівності між жінками та чоловіками, не повинні розглядатися як дискримінація за ознакою статі. У зв'язку з внесеними поправками до цього закону визначена раніше дозвольна норма була поширена на всі області ринку праці, а також на товари і послуги [4].

У Бельгії, стаття 11bis Конституції [5] передбачає, що акти федерації та федеральних парламентів «гарантуватимуть рівне здійснення жінками та чоловіками їх прав і свобод». Мета впровадження цієї статті полягає в тому, щоб ввести зобов'язання щодо гендерних квот у всіх виконавчих політичних органах, як зазначено в наступних положеннях статті 11bis. На рівні законодавства Бельгії існують Федеральний закон про расову рівність і Федеральний закон про боротьбу з дискримінацією [6], прийняті у 2007 році, які допускають відмінності у зверненні за ознакою раси, кольору шкіри, національного або етнічного походження у випадках вжиття заходів позитивного характеру. Для того, щоб позитивні заходи були введені в якості невід'ємного громадського інтересу, вони повинні мати тимчасовий характер та діяти до того часу, доки не буде подолано дисбаланс, а права третіх сторін не будуть надмірно та несприятливо порушені. Якщо ці умови виконуються, федеральне законодавство спрямоване на усунення або зменшення, але не на запобігання нерівності *de facto*, і на те, що такі дії відповідають критерію пропорційності. Крім того, з поправкою 2009 року до Кодексу корпоративного управління, на рівні м'якого права, були введені положення про публічність компанії та планування складу наглядових рад таким чином, щоб досягти різноманітності щодо віку, національності, статі та соціального положення.

В Італії, другий абзац статті 3 Конституції [7] забезпечує основу для визначення фактичної рівності. У ньому вказано, що «Республіка несе відповідальність за усунення всіх перешкод економічного і соціального характеру, які, обмежуючи свободу і рівність громадян, перешкоджають всебічному розвитку людської особистості й ефективній участі всіх трудящих у політичній, економічній і соціальній організації країни». У статті 117 Конституції було передбачено положення, аналогічне пункту 2 статті 3, щодо регіонального законодавства, яке усуває всі перешкоди на шляху досягнення рівності між чоловіками та жінками в соціальній, культурній та економічній сферах і сприяє рівності в доступі до виборних посад. Стаття 51 Конституції встановлює принцип рівності чоловіків і жінок щодо права на участь. Вона також передбачає, що Республіка сприятиме рівним можливостям для чоловіків і жінок. У контексті державної зайнятості та членства в держав-

них органах, стаття 57 Указу № 165/2001 в постанові про державну зайнятість говорить про те, що жінки повинні складати не менше однієї третини членів комісії з публічних конкурсів (найму), за винятком випадків, коли це не виправдано; крім того, державна адміністрація забезпечує працюючим жінкам доступ до професійного навчання пропорційно їх частці зайнятості у відповідному секторі та приймає організаційні заходи, що сприяють їх участі й допускають примирення між роботою і сімейним життям [8, с. 132].

У Франції, нездатність забезпечити справедливе представництво жінок в списках кандидатів, відібраних політичними партіями для виборів, може привести до втрати державного фінансування таких партій. Стаття 1 Конституції Франції [9] передбачає, що «законодавчі акти повинні сприяти рівному доступу жінок і чоловіків до виборних, професійних і соціальних посад». Це дозволяє приймати закони, які проводять відмінність між чоловіками та жінками в цілях сприяння рівності. В інших європейських державах були прийняті різні заходи, щоб або дозволити, або зобов'язати політичні партії прийняти позитивні заходи під час відбору кандидатів-жінок [10, с. 591].

В Іспанії, рівність є однією з основ держави відповідно до Конституції Іспанії 1978 року [11]. Стаття 14 Пункту про загальну рівність свідчить, що «іспанці рівні перед законом і жодним чином не можуть піддаватися дискримінації за ознакою народження, раси, статі, релігії, переконань або будь-яких інших особистих або соціальних умов або обставин» і що держава також уповноважена створювати умови, які забезпечують реальну й ефективну свободу та рівність окремих осіб і груп, до яких вони належать, усувати перешкоди, що заважають повному здійсненню їх прав, і сприяти участі всіх громадян в політичному, економічному, культурному та соціальному житті держави (пункт 2 статті 9). Фактично, Конституція Іспанії (стаття 9.2), встановлює обов'язок державних органів заохочувати умови, що сприяють досягненню рівних прав для окремих осіб і груп, при використанні концепції реальної та ефективної рівності. Це положення послужило основою для прийняття позитивних дій [12]. Використовуючи цю основу, внутрішнє законодавство передбачає позитивні дії у сфері праці, санкціонуючи застереження та преференції для груп, які перебувають у несприятливих умовах, а також у сфері освіти, санкціонуючи компенсаційні дії, спрямовані на окремих осіб, групи та менш привілейовані регіони.

Також, в іспанському законодавстві діють квоти на користь участі жінок у політичному житті. Що стосується складу обох палат іспанського парламенту і виборних органів місцевого самоврядування, то в законі про вибори передбачається,

що списки кандидатів партій повинні відображати збалансовану пропорцію жінок і чоловіків, не менше 40% за ознакою статі. В Національних зборах і основних органах місцевого самоврядування партійні списки повинні складатися таким чином, щоб забезпечити як мінімум одну третину представництва кожної статі, в той час, як у виборчих округах, що складаються з декількох членів, в послідовності кандидатів повинні дотримуватися зміни між статями. У разі якщо список не відповідає вимогам про квоту, то це порушення буде опубліковано та поширено в пресрелізах, що спричинить скорочення державного фінансування партії. Окрім вищезазначеного, на підставі принципу недискримінації Конституційний суд Іспанії скасував преференційну політику стосовно жінок в пенсійній схемі, але підтвердив конституційність позитивних заходів щодо жінок з маленькими дітьми на тій підставі, що сприятливе поводження виправдане за різними критеріями та стосується різних ситуацій. В авторитетному рішенні Хулерас дейл Норте С.А. від 1992 року [13] Конституційний суд розглянув скаргу, подану за порушення права на недискримінацію за ознакою статі. В цьому випадку, компанії Хулерас дейл Норте С.А. не визнала право заявника (жінки) обіймати посаду помічника шахтаря в умовах, рівних робочим чоловікам, попри те, що вона пройшла відповідні вступні іспити, через встановлене законом звільнення жінок від робіт в шахтах, на підставі «особливих умов праці» і небезпеки нещасних випадків, проте Конституційний суд в кінцевому підсумку задовольнив скаргу.

В Португалії прийнятий в червні 2017 року Закон, ввів вже в січні 2018 року 33,3% гендерну квоту в адміністративні та наглядові органи компаній державного сектора, а також зареєстрованих на біржі компаній з січня 2020 року [14, 12].

В Угорщині, відповідно до конституційної концепції рівності, яка обмежена недискримінацією, Закон СХХV 2003 року «Про рівне ставлення й заохочення рівних можливостей» [15] передбачає, що сприяння рівним можливостям є захистом диференціації, якщо вона спрямована на «усунення нерівності можливостей групи на основі об'єктивної оцінки». Розмежування повинно забезпечуватись правовим становищем (актом парламенту, санкцією закону, урядовою постановою, колективною угодою), або конституцією політичної партії, якщо вжиті заходи пов'язані з обранням осіб до керівних органів або висуненням кандидатів на виборах.

У Польщі стаття 183b (3) Трудового кодексу прямо передбачає, що «при найманні на роботу не порушують принципу рівного ставлення будь-які дії, що вживаються протягом обмеженого часу, мають на меті вирівнювання можливостей

для всіх або тільки для визначеного числа працівників, що належать до групи, сформованої на підставі одного або декількох пунктів, перелічених у статті 183а (1) Трудового кодексу, з метою зменшення нерівності de facto в області, описаної в цьому положенні» [16].

У Греції, Закон № 3488/2006 [17], який є найбільш всеосяжним законодавчим актом про рівність статей, містить статтю 4 (4), в якій визначено, що відповідно до статті 116 (2) Конституції, позитивні заходи не являють собою дискримінацію та не допускають винятків з принципу рівного ставлення. Держава повинна вжити заходів щодо усунення нерівності, що існує на практиці, зокрема тих, які завдають шкоди жінкам». Окрім зазначеного, у 2001 році було введено конституційне положення, відповідно до якого Конституція [18] приймає автономну, позитивну й активну норму гендерної рівності, а не негативний принцип недискримінації. Ця норма, яка застосовується у всіх областях, виходить за рамки заборони дискримінації за ознакою статі та потребує суттєвої гендерної рівності. В цьому відношенні характерно, що стаття 116 (2) вимагає усунення «нерівності, що існує на практиці» (а не просто «дискримінації»), і визначає, що позитивні дії, особливо стосовно жінок, є «обов'язковим» для всіх державних органів [19, с. 664].

На Кіпрі, Закон 2004 року про рівне ставлення у сфері праці та зайнятості передбачає більш сприятливе поводження у сфері зайнятості з метою запобігання та/або балансування несприятливих чинників за ознакою раси або етнічного походження, релігії чи переконань, віку або сексуальної орієнтації – охоплює питання позитивних дій [20]. Окрім того, Закон про рівне ставлення між чоловіками та жінками, а також Закон про доступ до товарів і послуг та їх реалізації, який здійснює Директиву 2004/113/ЄС, допускає позитивні дії для забезпечення рівності між статями.

У 2006 році Норвегія впровадила радикальні заходи щодо поліпшення гендерного балансу при управлінні великими компаніями на високому рівні, а саме 40% квот, призначених для жінок-директорів компаній. Нові правила набрали чинності у 2008 році та передбачали жорсткі санкції, в тому числі примусове припинення таких організацій в разі недотримання вимог.

В свою чергу, у Фінляндії основним положенням, яке визначає поняття дискримінації за озна-

кою статі міститься в розділі 7 Закону про рівність між жінками та чоловіками. Розділ передбачає, що «дискримінацією за ознакою статі не вважаються тимчасові, спеціальні дії, що ґрунтуються на відповідному плані і спрямовані на сприяння ефективного досягнення гендерної рівності та на реалізацію цілей цього Закону» [21]. Реальним стимулом для введення політики антидискримінації у Фінляндії стала Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [22]. Це пояснює, чому закон встановлює активні обов'язки для органів влади, роботодавців і навчальних закладів. Однак більшість з цих позитивних обов'язків досить програмні. Традиція розуміння закону про рівність з самого початку була більшою мірою спрямована на заохочення рівності, ніж на заборону дискримінації.

Висновки. В державах-членах Європейського союзу застосовується широкий спектр підходів до використання позитивних дій. Відмінності існують не тільки між різними державами-членами, а й усередині держав в тому, як позитивні дії використовуються для усунення різних типів недоліків. Можна виявити деякі загальноєвропейські тенденції. Як правило, законодавство ЄС дозволяє, а не вимагає використання певних форм позитивних дій. Таким чином, яку форму позитивних дій приймає кожна країна, вирішують самі держави-члени, а не ЄС. Національні закони зазвичай дозволяють використовувати більш широкі позитивні дії для допомоги інвалідам, ніж для будь-якої іншої форми несприятливого положення: це відображає широке використання квот в сфері зайнятості. Використання «сильних» форм позитивних дій, в тому числі преференційного режиму, застосовується у сфері забезпечення більшої гендерної рівності. В цілому досвід позитивних дій ЄС полягає в тому, що він є важливим політичним інструментом для вирішення проблем, що виникають в несприятливих умовах. Проте, існує необхідність в законодавстві та послідовних судових рішеннях уточнити, коли, зокрема, може використовуватися преференційний режим. Крім того, видається більш доцільним, якщо державним та приватним органам буде надана гнучкість і свобода вибору щодо того, як застосовувати позитивні заходи. Спроби контролювати використання таких заходів можуть призвести до невідповідності та відсутності результатів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Основний закон Федеративної Республіки Німеччина : від 08.05.1949 р. : станом на 28 черв. 2022 р. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html#p0014 (дата звернення: 22.01.2023).
2. Закон про рівність жінок і чоловіків у федеральній адміністрації, на федеральних підприємствах і в судах (Федеральний закон про гендерну рівність) : Закон від 24.04.2015 р. № 101573. URL: http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101573/122451/F-237725072/englisch_bgleig.pdf (дата звернення: 22.01.2023).

3. Федеральний закон про рівне ставлення з чоловіками та жінками : Закон від 27.06.1990 р. № 22658. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=22658&p_lang=en (дата звернення: 21.01.2023).
4. Федеральний закон про рівне ставлення : Закон від 22.08.1993 р. № 42823 : станом на 27 лют. 1998 р. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=42823 (дата звернення: 21.01.2023).
5. Конституція Бельгії : Закон від 07.02.1831 р. № D/2021/4686/04 : станом на 17 берез. 2021 р. URL: https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf_sections/publications/constitution/GrondwetUK.pdf (дата звернення: 23.01.2023).
6. Федеральний закон про боротьбу з дискримінацією : Закон від 15.05.2007 р. № 235/11-2007. URL: https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Microsoft%20Word%20-%20Belgium%20-%20Race%20-%20Access%20-%20Legislation%20_Piper_.pdf (дата звернення: 23.01.2023).
7. Конституція Італії : Закон від 22.12.1947 р. URL: https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf (дата звернення: 20.01.2023).
8. Фридман С. Змінюємо норми: Позитивні обов'язки в законодавстві про рівне ставлення. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*. 2005. № 12. С. 128–134.
9. Конституція Франції : Закон від 04.10.1958 р. : станом на 23 лип. 2008 р. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/France_2008.pdf?lang=en (дата звернення: 23.01.2023).
10. Расел М., Кенеди К. Позитивні дії для просування жінок у політиці: Порівняння з європейськими практиками. *International Comparative Law Quarterly*. 2003. № 53. С. 587–614.
11. Конституція Іспанії : Закон від 31.10.1978 р. : станом на 27 верес. 2011 р. URL: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionINGLES.pdf> (дата звернення: 23.01.2023).
12. Кукуліс-Спелітополіс С., Сакулас А. Від формальної до змістовної гендерної рівності: запропоновані зміни до Директиви 76/207. *Bruylant*. 2001. № 12. С. 24–29.
13. Конституційний суд Іспанії. № 229/1992, 14.10.1992 р. URL: <https://www.tribunalconstitucional.es/ResolucionesTraducidas> (дата звернення: 22.01.2023).
14. Центемеро Е. Розширення прав і можливостей жінок в економіці. Страсбург : Парлам. Асамблея Ради Європи, 2018. 14 с.
15. Закон про рівне ставлення й заохочення рівних можливостей : Закон від 22.12.2003 р. № 68657 : станом на 13 черв. 2017 р. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/68657/67112/F1504745057/Equal%20Treatment.pdf> (дата звернення: 21.01.2023).
16. Трудовий кодекс Республіки Польща : Закон від 26.06.1974 р. № 45181 : станом на 4 жовт. 2018 р. URL: <http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf> (дата звернення: 23.01.2023).
17. Закон про рівність у ставленні до чоловіків і жінок щодо доступу до зайнятості, професійного навчання та професійного просування, а також щодо умов праці та інших положень : Закон від 06.09.2006 р. № 3488 : станом на 6 груд. 2010 р. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=81111 (дата звернення: 24.01.2023).
18. Конституція Греції : Закон від 11.06.1975 р. : станом на 25 листоп. 2019 р. URL: <http://www.hri.org/docs/syntaxma/> (дата звернення: 22.01.2023).
19. Кукуліс-Спелітополіс С. Греція: Від формальної до реальної гендерної рівності: Провідна роль юриспруденції та внесок жіночих ГО. *Bruylant*. 2003. С. 659–700.
20. Закон про забезпечення рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості та професійного навчання : Закон від 06.12.2002 р. № 205 : станом на 24 жовт. 2014 р. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=64364. (дата звернення: 23.01.2023).
21. Закон про рівність жінок і чоловіків : Закон від 01.01.1987 р. № 609/1986 : станом на 30 груд. 2014 р. URL: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b51c0.html> (дата звернення: 23.01.2023).
22. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) для молоді : Конвенція від 18.12.1979 р. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (дата звернення: 22.01.2023).

REFERENCES

1. Federal Law Gazette (1949) *Osnovnyj zakon Federatyvnoji Respubliki Nimechchyna* [Basic Law for the Federal Republic of Germany (Grundgesetz)]. Retrieved from: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html#p0014 (accessed 22.01.2023).
2. Federal Law Gazette (2015) *Zakon pro rivnistj zhinok i cholovikiv u federalnij administraciji, na federaljnykh pidprijemstvakh i v sudakh* [Act on Equality between Women and Men in the Federal

- Administration and in Federal Enterprises and Courts]. Retrieved from: http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101573/122451/F-237725072/englisch_bgleig.pdf (accessed 22.01.2023).
3. Bundesgesetzblatt (1990) Federaljnyj zakon pro rivne stavlennja z cholovikamy ta zhinkamy [Federal Act of 27 June 1990 amending the Families' Equalization of Burdens Act]. Retrieved from: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=22658&p_lang=en (accessed 21.01.2023).
 4. Bundesgesetzblatt (1993) Federaljnyj zakon pro rivne stavlennja [Federal Equal Treatment Act]. Retrieved from: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=42823 (accessed 21.01.2023).
 5. Belgian Official Gazette (1831) Konstytucija Beljghiji [The Belgian Constitution]. Retrieved from: https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf_sections/publications/constitution/GrondwetUK.pdf (accessed 23.01.2023).
 6. Belgian Official Gazette (2007) Federaljnyj zakon pro borotjbu z dyskrynacijeju [Anti-Discrimination Law]. Retrieved from: https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf_sections/publications/constitution/GrondwetUK.pdf (accessed 23.01.2023).
 7. Senato della Repubblica (1947) Konstytucija Italiji [Constitution of Italy]. Retrieved from: https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf (accessed 20.01.2023).
 8. Fredman S. (2005) Zminjujemo normy: Pozytyvni obov'jazky v zakonodavstvi pro rivne stavlennja [Changing the norm: Positive duties in equal treatment legislation]. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, no. 12, pp. 128–134.
 9. The Journal Officiel(1958) Konstytucija Franciji [Constitution of France]. Retrieved from: https://www.constituteproject.org/constitution/France_2008.pdf?lang=en (accessed 20.01.2023).
 10. Russel M., Cinneide C. (2003) Pozytyvni diji dlja prosvannja zhinok u polityci: Porivnjannja z jevropejskymy praktykamy [Positive Action to Promote Women in Politics: Some European Comparisons]. *International Comparative Law Quarterly*, no. 53, pp. 587–614.
 11. Oficial del Estado (1978) Konstytucija Ispaniji [The Spanish Constitution]. Retrieved from: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionINGLES.pdf> (accessed 20.01.2023).
 12. Koukoulis-Spiliotopoulos S., Sakulas A. (2001) Vid formaljnoji do zmistovnoji ghendernoji rivnosti: zaproponovani zminy do Dyrektyvy 76/207 [From formal to substantive gender equality: proposed amendments to Directive 76/207]. *Bruylant*, no. 12, pp. 24–29.
 13. Constitutional Court of Spain (1992) Sprava Konstytucijnogho sudu Ispaniji #229/1992 [Constitutional Court Judgment No. 229/1992]. Retrieved from: <https://www.tribunalconstitucional.es/ResolucionesTraducidas> (accessed 22.01.2023).
 14. Committee on Equality and Non-Discrimination (2018) Rozshyrennja prav i mozhlyvostej zhinok v ekonomici [Empowering women in the economy]. Strasbourg: Parliamentary Assembly of the Council of Europe.
 15. Magyar Közlöny (2003) Zakon pro rivne stavlennja j zaokhochennja rivnykh mozhlyvostej [Act on equal treatment and promotion of equal opportunities]. Retrieved from: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/68657/67112/F1504745057/Equal%20Treatment.pdf> (accessed 21.01.2023).
 16. Tepas Publishing House (1974) Trudovyy kodeks Respubliki Poljshha [Labour Code of Poland]. Retrieved from: <http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf> (accessed 23.01.2023).
 17. Efimeris tis Kivernisseos (2006) Zakon pro rivnistj u stavlenni do cholovikiv i zhinok shhodo dostupu do zajnjatosti, profesijnogho navchannja ta profesijnogho prosvannja, a takozh shhodo umov praci ta inshykh polozhenj [Law on the equality of treatment between men and women concerning access to employment, vocational training and professional promotion, and related to the conditions of work and other provisions]. Retrieved from: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=81111 (accessed 24.01.2023).
 18. Hellenic Parliament (1975) Konstytucija Ghreciji [The Constitution of Greece]. Retrieved from: <http://www.hri.org/docs/syntaxma/> (accessed 22.01.2023).
 19. Koukoulis-Spiliotopoulos S. (2003) Ghrecija: Vid formaljnoji do realjnoji ghendernoji rivnosti: Providna rolj jursprudenciji ta vnesok zhinochykh GhO [Greece: From formal to real gender equality: The leading role of law and the contribution of women's NGOs]. *Bruylant*, pp. 659–700.
 20. Epissimos ephimeris tis Dimocratias (2002) Zakon pro zabezpechennja rivnogho stavlennja do cholovikiv i zhinok u sferi zajnjatosti ta profesijnogho navchannja [Act to provide for equal treatment between men and women with regard to employment and vocational training]. Retrieved from: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=64364. (accessed 23.01.2023).
 21. Finlands Författningssamling-Suomen Säädoskokoelma (1968) Zakon pro rivnistj zhinok i cholovikiv [Act on Equality between Women and Men]. Retrieved from: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b51c0.html> (accessed 23.01.2023).
 22. United Nations General Assembly (1979) [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) for Youth, Convention]. Retrieved from: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (accessed 22.01.2023).