

ЖУКОРСЬКА Я. М.,

кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри
міжнародного права та міграційної
політики

(Західноукраїнський національний
університет)

ORCID ID: 0000-0002-7797-5207

УДК 341.176.2(4)

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.4.116>

ПОЗИТИВНІ ДІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФАКТИЧНОЇ РІВНОСТІ У ПРАВІ РАДИ ЄВРОПИ

У статті надається всебічний аналіз правової природи та механізмів реалізації позитивних дій (спеціальних заходів) у системі Ради Європи як інструменту забезпечення реальної рівності та недискримінації. У ній простежується еволюція позитивних дій через прецедентне право Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ), особливо відповідно до статті 14 Європейської конвенції з прав людини (ЄКПЛ). Зокрема, у справі *Andrle v. the Czech Republic*, ЄСПЛ підтвердив, що диференційоване ставлення може бути виправданим, якщо воно спрямовано на усунення структурних нерівностей, за умови, що вони мають об'єктивне та розумне обґрунтування. Особлива увага приділяється ключовим інструментам Ради Європи – Європейській хартії регіональних або меншинних мов, Стамбульській конвенції та Європейській соціальній хартії, які прямо дозволяють вживати спеціальних заходів у мовних, гендерних та соціально-економічних контекстах, підкреслюючи їх необхідність для суттєвої рівності.

У дослідженні також розглядається практика Європейського комітету з соціальних прав (ЕКСП) на прикладі аналізу знакової колективної скарги *University Women of Europe v. Belgium*, в якій ЕКСП постановив, що реалізація права на рівну оплату праці вимагає не лише формальних правових гарантій, а й активних заходів для усунення гендерного розриву в оплаті праці. Ця судово-практика ілюструє, що Рада Європи розглядає позитивні дії не як виняток із принципу недискримінації, а як практичне втілення цього принципу – законний і необхідний засіб для усунення структурних диспропорцій у гендерній, мовній та соціально-економічній сферах.

Ключові слова: позитивні дії; спеціальні заходи; Рада Європи; ЄКПЛ; ЄСПЛ; Європейська соціальна хартія; гендерна рівність; недискримінація; позитивна дискримінація.

Zhukorska Ya. M. Positive Action as a Tool for Ensuring Substantive Equality in the Law of the Council of Europe

The article provides a comprehensive analysis of the legal nature and implementation mechanisms of positive action (special measures) within the Council of Europe system as a tool for ensuring substantive equality and non-discrimination. It traces the evolution of positive action through the case law of the European Court of Human Rights (ECtHR), especially under Article 14 of the European Convention on Human Rights (ECHR). Notably, in *Andrle v. the Czech Republic*, the ECtHR confirmed that differential treatment can be justified if it is aimed at eliminating structural inequalities, provided they have an objective and reasonable justification. Special



attention is given to key Council of Europe instruments – the European Charter for Regional or Minority Languages, the Istanbul Convention, and the European Social Charter – that explicitly authorize special measures in linguistic, gender, and socio-economic contexts, underlining their necessity for substantive equality.

The study also examines the practice of the European Committee of Social Rights (ECSR) by analyzing a landmark collective complaint, *University Women of Europe v. Belgium*, in which the ECSR held that realizing the right to equal pay requires more than formal legal guarantees and demands proactive measures to close the gender wage gap. This jurisprudence illustrates that the Council of Europe regards positive action not as an exception to the non-discrimination principle but as a practical embodiment of that principle—a legitimate and necessary means to redress structural disparities in gender, language, and socio-economic spheres.

Key words: *affirmative actions; special measures; Council of Europe; ECHR; ECtHR; European Social Charter; gender equality; non-discrimination; positive discrimination.*

Постановка проблеми. Проблематика позитивних дій та спеціальних заходів у системі Ради Європи має важливе теоретичне й практичне значення, оскільки вони виступають ключовим інструментом забезпечення фактичної рівності та подолання структурної дискримінації у державах-учасниках. Попри усталеність принципу недискримінації, формальна рівність не завжди гарантує реальну рівність можливостей, що зумовлює необхідність застосування цільових державних політик і правових механізмів підтримки вразливих груп. У цьому контексті особливої актуальності набуває аналіз практики Європейського суду з прав людини, Європейського комітету із соціальних прав та положень міжнародних договорів Ради Європи, які закріплюють концепцію позитивних заходів як законного та необхідного засобу досягнення соціальної справедливості й рівності у правах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасна наукова дискусія щодо позитивних дій у системі Ради Європи вибудовується навколо трьох взаємопов'язаних напрямів. По-перше, доктрина та судова практика зосереджуються на тлумаченні ст. 14 Європейської Конвенції з прав людини та практиці Європейського суду з прав людини. По-друге, зростає масив міждисциплінарних праць щодо спеціальних заходів у галузевих інструментах Ради Європи – Європейській хартії регіональних мов та мов меншин та Стамбульській конвенції. По-третє, аналізуються прецеденти Європейського комітету із соціальних прав, у яких позитивні обов'язки держав у сфері рівних можливостей конкретизуються через механізм колективних скарг.

Отже, **метою статті** є дослідження правової природи, змісту та практичного значення позитивних дій (спеціальних заходів) у системі Ради Європи як інструменту забезпечення фактичної рівності та недискримінації. Особливу увагу приділено аналізу підходів Європейського суду з прав людини і Європейського комітету із соціальних прав до тлумачення та застосування спеціальних заходів у контексті гендерної та соціальної рівності.

Методологічну основу статті становить поєднання загальнонаукових і спеціально-правових методів пізнання. Діалектичний метод застосовано для з'ясування закономірностей розвитку концепції позитивних дій та спеціальних заходів у системі Ради Європи в контексті еволюції підходів до розуміння фактичної рівності. Історико-правовий метод дав змогу простежити становлення інституту позитивних дій у праві Ради Європи – від формування принципу недискримінації в Європейській конвенції з прав людини до його конкретизації. Формально-юридичний аналіз використано для дослідження змісту положень конвенції та практики Європейського суду з прав людини і Європейського комітету із соціальних прав. Методи аналізу та синтезу забезпечили узагальнення доктринальних підходів і рішень міжнародних органів, тоді як системно-структурний метод дозволив виявити взаємозв'язок між правовими, соціальними та інституційними аспектами реалізації принципу фактичної рівності у межах Ради Європи.



Виклад основного матеріалу. Так, перед тим, як провести аналіз позитивної дискримінації у праві ЄС, варто згадати основоположний документ Ради Європи – Європейської Конвенції з прав людини, яка набрала чинності для України 11.09.1997 року. Хоча ця Конвенція і не містить прямої норми, що регулює застосування позитивних дій, стаття 14 Конвенції встановлює загальне правило недопущення дискримінації. Так, відповідно до статті 14 Конвенції користування правами та свободами, визнаними в Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою - статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою [1].

У той же час попри відсутність спеціального положення, Європейський суд з прав людини (надалі також – ЄСПЛ) у своїй практиці неодноразово аналізував питання відповідності позитивних дій положенням Конвенції[2]. Згідно з усталеною позицією Суду стаття 14 не забороняє державам-учасникам запроваджувати різний підхід до окремих соціальних груп, якщо це має на меті виправлення фактичної нерівності між ними. Таким чином, принцип недискримінації не є абсолютним за своєю природою і може бути обмежений, коли держава доведе наявність об'єктивного та розумного обґрунтування такого диференційованого ставлення.

Показовим у цьому контексті є підхід Європейського суду з прав людини, який визнає, що різне ставлення до осіб залежно від статі може бути виправданим, якщо воно має на меті усунення або зменшення існуючої фактичної нерівності. Такий підхід відображає розуміння того, що формальна рівність не завжди гарантує реальну рівність у можливостях і наслідках, а тому держава може бути зобов'язана вживати спеціальних заходів для забезпечення справедливого балансу.

Так, у справі *Andrle v. the Czech Republic* заявник стверджував, що чинне законодавство Чехії дискримінує чоловіків, оскільки дозволяє жінкам, які виховували дітей, виходити на пенсію раніше, тоді як для чоловіків аналогічна пільга не передбачалася[3]. Уряд визнав, що заявник зазнав відмінного ставлення порівняно з жінкою у подібній ситуації, яка виховувала одну або двох дітей. Водночас, на думку уряду, таке диференційоване ставлення мало об'єктивне та розумне обґрунтування.

З цього приводу уряд звернув увагу на те, що національний закон про соціальне забезпечення, який запровадив диференційований пенсійний вік для жінок залежно від кількості вихованих дітей, відображав економічні та соціальні реалії тогочасної соціалістичної Чехословаччини. По-перше, активний розвиток економіки вимагав повної участі жінок у трудовій діяльності. По-друге, за умов комуністичного режиму жінки несли основну відповідальність за функціонування сім'ї та майже повністю відповідали за догляд за дітьми. У цей період було закладено основи сімейної моделі, яка зберігається частково й дотепер, – моделі, згідно з якою від жінки очікується поєднання повної зайнятості з виконанням домашніх обов'язків та вихованням дітей. Внаслідок поєднання цих двох факторів матері опинилися під надмірним тягарем соціальних і біологічних обов'язків. Водночас законодавець врахував і біологічний аспект, адже вимога виховання дитини передбачала не лише турботу про неї після народження, а й вагітність, пологи, грудне вигодовування тощо.

Цікаво, що у цьому контексті уряд визнав, що зниження пенсійного віку для жінок залежно від кількості вихованих дітей не було запроваджене з метою заохочення або винагороди за батьківство, а мало характер захисного заходу, спрямованого на компенсацію фактичної нерівності, у якій жінки-матері опинилися порівняно з чоловіками. Такий захід був покликаний усунути дисбаланс між соціальними ролями двох статей у сім'ї та залагодити наслідки материнства, яке об'єктивно створює певні обмеження для жінок на ринку праці. Враховуючи, що ці обмеження випливають із біологічних відмінностей між жінками й чоловіками, уряд дійшов висновку, що оспорюване положення має об'єктивне та розумне виправдання у розумінні статті 14 Конвенції.

Крім того, Уряд зазначив, що на відміну від біологічних факторів соціальні чинники підлягають еволюційним змінам. Відтак, збереження диференційованого пенсійного віку



для жінок залежно від кількості вихованих дітей буде виправданим доти, доки соціальні умови не зміняться настільки, щоб жінки перестали зазнавати дискримінаційних наслідків чинної сімейної моделі.

Розглядаючи справу, ЄСПЛ наголосив, що мета відповідного положення не полягала у створенні привілеїв для жінок, а у компенсації фактичних соціально-економічних нерівностей, які історично існували між чоловіками та жінками на ринку праці.

Так, Суд зазначив, що хоча сімейна модель, що існує в Чехії, історично вплинула на формування соціальних відносин, у сучасному суспільстві роль жінки у народженні та вихованні дітей уже не настільки тісно переплітається, як це було раніше. Дійсно зусилля Чехії як держави-відповідача, спрямовані на реформування пенсійної системи, свідчать про прагнення адаптувати соціальне законодавство до нових демографічних та суспільних реалій [4].

Разом із тим Суд зауважив, що визначити точний момент, коли необхідність усунення гендерної нерівності перестає переважати над потенційною несправедливістю щодо чоловіків, є надзвичайно складним завданням. На це, зокрема, може вказувати неохоче ставлення окремих політичних партій та профспілок до підтримки уніфікації пенсійного законодавства.

ЄСПЛ наголосив, що національні органи влади мають значно кращі передумови, ніж міжнародний суд, для оцінки таких комплексних питань, які стосуються економічної та соціальної політики держави. Такі питання залежать від численних внутрішніх чинників, зокрема економічних умов, рівня зайнятості, соціальних традицій та специфіки функціонування інституту сім'ї у відповідному суспільстві. Відтак, у цій сфері державам повинно надаватися широке поле розсуду.

Крім того, Суд відзначив, що уряд Чеської Республіки вже вжив конкретних заходів у напрямі поступової уніфікації пенсійного віку. Зокрема, згідно із поправкою до національного закону, яка набула чинності у 2010 році, було скасовано право на знижений пенсійний вік для жінок, народжених після 1968 року, які виховали одну дитину. Як наслідок, пенсійний вік для таких жінок зрівнявся з пенсійним віком чоловіків, народжених після 1968 року. Водночас жінки, які виховали двох і більше дітей, зберегли право на зниження пенсійного віку. Незважаючи на це, напрям пенсійної реформи свідчить про тенденцію до загального підвищення пенсійного віку, причому без урахування кількості вихованих дітей – як для чоловіків, так і для жінок.

Суд визнав, що жінки традиційно стикалися з нижчими заробітками, меншими пенсійними накопиченнями та значним додатковим навантаженням, пов'язаним із очікуванням, що вони поєднують повну зайнятість із виконанням домашніх і доглядових обов'язків. Відтак, диференційований підхід у пенсійному законодавстві був об'єктивно та розумно виправданим, оскільки переслідував легітимну мету – пом'якшити наслідки історичної гендерної нерівності.

В контексті позитивних дій важливо також звернути увагу на Європейську хартію регіональних мов або мов меншин та Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (надалі також – Стамбульська конвенція). Обидва документи містять положення, що прямо передбачають можливість застосування позитивних дій або так званих «спеціальних заходів», спрямованих на досягнення фактичної рівності та усунення структурної дискримінації у відповідних сферах їх регулювання. Проаналізуємо більш детально.

Так, відповідно до статті 7 Європейської хартії регіональних мов або мов меншин, що набула чинності для України 01 січня 2006 року, сторони зобов'язуються усунути, якщо вони цього ще не зробили, будь-які необґрунтовані розрізнення, виключення, обмеження або переваги, які стосуються використання регіональної мови або мови меншини та які мають на меті перешкодити чи створити загрозу її збереженню або розвитку [5]. Вжиття спеціальних заходів у галузі регіональних мов або мов меншин, які спрямовані на досягнення рівності між особами, що вживають ці мови, і рештою населення або які належним чином враховують їхній конкретний стан, не розглядаються як акт дискримінації проти тих осіб, що вживають більш поширені мови.



Відповідно до інших положень Хартії держави-учасниці зобов'язуються вживати належних заходів для поглиблення взаєморозуміння між усіма мовними групами населення. Зокрема, вони повинні сприяти формуванню поваги, толерантності та взаємного розуміння щодо регіональних мов або мов меншин, визнаючи такі принципи однією з ключових цілей системи освіти та професійної підготовки, що надається в межах їхньої юрисдикції.

При визначенні мовної політики щодо регіональних або міноритарних мов держави повинні враховувати потреби й побажання відповідних мовних груп населення, забезпечуючи участь представників цих спільнот у процесі ухвалення рішень. З цією метою держави можуть створювати спеціальні консультативні або дорадчі органи, які б надавали урядовим інституціям рекомендації з питань, що стосуються захисту й розвитку таких мов.

Крім того, Хартія вимагає застосування зазначених принципів до нетериторіальних мов, тобто таких, що не пов'язані з певною географічною територією. Водночас обсяг і характер відповідних заходів мають визначатися з урахуванням специфічних потреб, традицій і культурних особливостей груп, які користуються цими мовами, що забезпечує гнучкість і пропорційність політики держави у сфері мовних прав.

Отже, положення Європейської хартії регіональних або міноритарних мов передбачають застосування спеціальних заходів, спрямованих на реальне забезпечення рівності мовних спільнот та збереження культурного різноманіття. Такі заходи мають компенсаторний характер і спрямовані не на створення переваг, а на усунення фактичної нерівності між домінуючими та міноритарними мовами. Таким чином, Хартія закріплює підхід, за яким рівність потребує активної державної підтримки, а позитивні дії є законним інструментом забезпечення мовних прав і запобігання асиміляції меншин.

У той же час відповідно до статті 4 Стамбульської конвенції сторони вживають необхідних законодавчих та інших заходів для підтримки та захисту права кожного, особливо жінок, на те, щоб жити без насильства як в публічній, так і в приватній сферах [6]. У зв'язку з цим держави осуджують усі форми дискримінації стосовно жінок і своєчасно вживають необхідних законодавчих та інших заходів для запобігання дискримінації, зокрема шляхом:

- закріплення в їхніх національних конституціях або іншому відповідному законодавстві принципу рівності між жінками та чоловіками й забезпечення практичної реалізації цього принципу;

- заборони дискримінації стосовно жінок, у тому числі за допомогою використання санкцій, де це доречно;

- скасування законів та практики, які є дискримінаційними стосовно жінок.

Виконання положень цієї Конвенції сторонами, зокрема вжиття заходів для захисту прав жертв, забезпечується без дискримінації за будь-якою ознакою, як-от: статі, гендеру, раси, кольору шкіри, мови, релігійних, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, віку, стану здоров'я, інвалідності, сімейного стану, статусу мігранта чи біженця або іншого статусу.

При цьому важливо вказати, що спеціальні заходи, які є необхідними для запобігання насильству за гендерною ознакою та захисту жінок від насильства за гендерною ознакою, не розглядаються як дискримінація згідно з положеннями цієї Конвенції.

Щодо тлумачення спеціальних заходів у межах Стамбульської конвенції, важливу роль відіграє Група експертів Ради Європи з питань дій проти насильства стосовно жінок і домашнього насильства (GREVIO) – незалежний моніторинговий орган, уповноважений здійснювати оцінку виконання положень Конвенції державами-учасницями. У своїх звітах GREVIO надає додаткові роз'яснення щодо застосування законодавчих, адміністративних та інших заходів, спрямованих на реалізацію положень Стамбульської конвенції.

Зокрема у Базовому оціночному звіті 2019 року, присвяченому аналізу заходів, ужитих Фінляндією, GREVIO підкреслила, що спеціальні заходи, зокрема створення центрів допомоги, призначених виключно для жінок, які мають на меті запобігання та захист жінок від гендерно зумовленого насильства, не вважаються дискримінаційними відповідно до



пункту 4 статті 4 Стамбульської конвенції [7]. Таким чином, застосування позитивних або цільових заходів у межах Конвенції визнається легітимним засобом забезпечення ефективного захисту прав жінок і реалізації принципу фактичної рівності між статями.

У контексті дослідження проблематики позитивних дій та спеціальних заходів у системі Ради Європи важливо також звернути увагу на Європейську соціальну хартію, яка закріплює соціальні та економічні права, зокрема у сферах працевлаштування, освіти та охорони здоров'я. Значення цього документа полягає в тому, що він доповнює Європейську конвенцію з прав людини, розширюючи концепцію рівності до соціально-економічного виміру та створюючи основу для реалізації позитивних зобов'язань держав у забезпеченні справедливих умов життя. Таким чином, Європейська соціальна хартія є невід'ємним елементом правової архітектури Ради Європи, що формує комплексний підхід до розуміння фактичної рівності.

Так, наприклад, стаття 20 Європейської соціальної хартії, що закріплює право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі, закріплює, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі держави зобов'язуються визнавати це право і вживати відповідних заходів для забезпечення його застосування або для сприяння його застосуванню у таких галузях:

- працевлаштування, захист від звільнення та професійна реінтеграція;
- професійна орієнтація, підготовка, перепідготовка та перекваліфікація;
- умови працевлаштування і праці, включаючи винагороду;
- професійний ріст, включаючи просування по службі [8].

Для досягнення зазначених цілей держави-учасниці зобов'язані вживати позитивних заходів, спрямованих на усунення структурної нерівності між працівниками чоловічої та жіночої статі. Контроль за дотриманням положень Хартії здійснює Європейський комітет із соціальних прав, який оцінює, наскільки держави забезпечують реалізацію гарантованих нею соціальних та економічних прав.

Крім того, держави, які визнали процедуру колективних скарг, дозволяють уповноваженим організаціям безпосередньо звертатися зі скаргами щодо можливих випадків невиконання або неналежного застосування положень Європейської соціальної хартії. Такий механізм підсилює ефективність системи моніторингу, забезпечуючи додатковий рівень контролю за виконанням позитивних зобов'язань держав у соціально-трудовій сфері.

У 2016 році громадська організація University Women Europe подала низку колективних скарг проти всіх європейських держав, які ратифікували процедуру колективних скарг у межах Європейської соціальної хартії. У всіх цих справах заявник стверджував, що 15 держав не забезпечили належного усунення гендерного розриву в оплаті праці та не вирішили проблему недостатнього представництва жінок на керівних посадах у приватному секторі. Розглядаючи ці скарги, Європейський комітет із соціальних прав зміг подальше розвинути свою практику у сфері гендерної рівності, здійснивши порівняльну оцінку національних правових систем. У результаті було встановлено порушення права на рівні можливості та/або рівну оплату праці у 14 державах. Попри визнання низки позитивних зрушень у законодавстві та політиці останніх років, Комітет дійшов висновку, що держави не вживають достатніх позитивних заходів для подолання існуючих гендерних диспропорцій. Таким чином, на держави покладається обов'язок здійснювати активні дії, спрямовані на просування гендерної рівності та забезпечення принципу рівної оплати за працю рівної цінності.

Вважаємо за необхідне проаналізувати одну із цих справ. Так, у справі № 124/2016 *University Women of Europe v. Belgium* організація University Women of Europe подала скаргу, в якій зазначала, що в Бельгії продовжує існувати гендерний розрив в оплаті праці, а також недостатнє представництво жінок серед керівного складу приватних компаній. На думку заявника, така ситуація свідчить про порушення статей 1, 4 та 20 Європейської соціальної хартії, які гарантують рівність можливостей і справедливу винагороду за працю [89]



Європейський комітет із соціальних прав розглянув скаргу у двох вимірах. По-перше, він проаналізував, чи держава забезпечує реалізацію права на рівну оплату праці згідно з статтями 4 і 20 Хартії. Комітет дійшов висновку, що Бельгія загалом виконує свої міжнародні зобов'язання, оскільки визнає принцип рівної оплати, гарантує доступ потерпілих до ефективних засобів правового захисту й підтримує діяльність незалежного органу з питань рівності. Водночас було встановлено, що держава не забезпечила достатнього рівня прозорості у сфері заробітної плати, що унеможливило ефективний моніторинг дискримінаційних практик. Саме ця прогалина стала підставою для визнання порушення статей 4 та 20.

Оцінюючи додатково зобов'язання держави щодо здійснення позитивних дій для досягнення рівної оплати за рівноцінну працю, Комітет наголосив, що Бельгія демонструє поступ у скороченні гендерного розриву в оплаті праці, який є нижчим за середній показник у ЄС і продовжує зменшуватися. Такі ініціативи, як гендерне бюджетування та національні плани дій у сфері гендерної рівності, показали ефективність у досягненні цієї мети, тому порушення статті 20 у цій частині не було встановлено.

По-друге, Комітет оцінив ситуацію щодо участі жінок у процесах ухвалення рішень у приватному секторі на підставі статті 20 Хартії. Він зазначив, що ухвалення Закону про квоти 2011 року мало відчутний позитивний ефект, адже частка жінок у керівних радах зросла з 10,5 % у 2010 році до 34,4 % у 2019 році. Незважаючи на потребу подальших удосконалень, Комітет визнав, що порушення статті 20 відсутнє.

Таким чином, рішення у справі *UWE v. Belgium* підтвердило, що реалізація принципу рівності у сфері праці потребує не лише формального визнання, а й активного впровадження позитивних заходів, спрямованих на забезпечення прозорості, рівних можливостей і гендерного балансу у приватному секторі.

Висновки. Узагальнюючи викладене, можна стверджувати, що система актів Ради Європи послідовно та системно визнає позитивні дії як легітимний інструмент реалізації принципу фактичної рівності. Хоча Європейська конвенція з прав людини прямо не регулює питання позитивних заходів, практика ЄСПЛ (зокрема у справі *Andrle v. the Czech Republic*) підтверджує, що диференційоване ставлення може бути виправданим, якщо воно має на меті усунення структурної нерівності й відповідає критеріям об'єктивності та розумності. Європейська хартія регіональних мов і мов меншин та Стамбульська конвенція прямо дозволяють спеціальні заходи, підкреслюючи їх недискримінаційний характер та необхідність активної державної підтримки для досягнення рівності. Європейська соціальна хартія розширює принцип рівності на соціально-економічну сферу, встановлюючи позитивні обов'язки держав щодо забезпечення рівних можливостей, зокрема у сфері праці. Показовим прикладом є справа *UWE v. Belgium*, у якій Європейський комітет із соціальних прав визнав, що реалізація права на рівну оплату праці потребує не лише законодавчих гарантій, а й реальних дій, спрямованих на прозорість та подолання гендерного розриву. Таким чином, позитивні дії у системі Ради Європи розглядаються не як виняток із принципу недискримінації, а як його практичне втілення, необхідне для досягнення справжньої, а не декларативної рівності.

Список використаних джерел:

1. Council of Europe. (1950, November 4). Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (European Treaty Series No. 5). https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ENG
2. Council of Europe. (1961, October 18). European Social Charter (European Treaty Series No. 35). <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatyenum=035>
3. Council of Europe. (1992, November 5). European Charter for Regional or Minority Languages (European Treaty Series No. 148). <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatyenum=148>
4. Council of Europe. (2011, May 11). Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (CETS No. 210). <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatyenum=210>



5. European Committee of Social Rights. (2019, December 6). University Women of Europe (UWE) v. Belgium, Complaint No. 124/2016, Decision on the merits. Council of Europe. <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-124-2016-dmerits-en>
6. European Court of Human Rights. (2016, June 30). Taddeucci and McCall v. Italy (No. 51362/09), § 81.
7. European Court of Human Rights. (n.d.). Andrlé v. the Czech Republic (no. 6268/08), Judgment of 17 February 2011. HUDOC. <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-103548>
8. European Court of Human Rights. (n.d.). Andrlé v. the Czech Republic (no. 6268/08), Judgment of 17 February 2011. HUDOC. <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-103548>
9. Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO). (2019, September 2). Baseline evaluation report on legislative and other measures giving effect to the provisions of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention): Finland (GREVIO/Inf(2019)9). Council of Europe. <https://rm.coe.int/grevio-report-on-finland/168097129d>

