

СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

**РЕФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ
В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

МАТЕРІАЛИ
IV Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, 21–22 травня 2020 року)

У двох частинах

Частина 1



Суми
Сумський державний університет
2020

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЄС

Хуторянець Ж. В.

*Студентка III курсу ННІ права
Сумського державного університету*

Науковий керівник: Славко А. С.
*асистент кафедри МЄПЦПД ННІ права
Сумського державного університету*

У ХХ-ХХІ століттях все більше уваги членів демократичних суспільств приділяється досягненню рівності прав чоловіків і жінок. Відповідаючи викликам сучасного світу, міжнародні організації ще у 50-60 роках ХХ століття спрямували свої зусилля на створення законодавчих механізмів досягнення гендерної рівності.

Серед актів універсального рівня на увагу заслуговують:

- Конвенція про політичні права жінок від 1952 року;
- Конвенція про згоду на вступ до шлюбу, шлюбний вік і реєстрацію шлюбів від 1962 року;
- Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 року тощо.

Четверта Всесвітня конференція зі становища жінок у Пекіні 1995 року ознаменувалась ухваленням Пекінської декларації і Платформи дій. Відповідно до них гендерна рівність навіть на міжнародному рівні визнається цінністю, дотримання якої допоможе досягти справедливості та суспільного розвитку.

Прагнення досягнення рівності між чоловіками й жінками не могло оминувати європейську спільноту, адже визнання прав людини, демократія та верховенство права є основними цінностями, збереження яких прагне Європейський Союз. Зокрема, легальне та реальне закріплення гендерної рівності в ЄС пройшло кілька етапів, кожен з яких можна відзначити як провалами, так і здобутками. Незважаючи на те, що ЄС у забезпеченні й захисті основоположних прав людини досягнув певних позитивних змін і результатів, робота у цьому напрямі продовжується і сьогодні. Відтак, важливо опрацювати здобутки та побудувати стратегію подальшого шляху закріплення гендерної рівності.

Ідею запровадження рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків вперше було проголошено у Римських договорах, підписаних у 1957 році. Зокрема, у статті 119 Договору про створення Європейського економічного співтовариства зазначалося, що «чоловіки й жінки повинні отримувати рівну оплату праці за рівноцінну роботу», «рівна оплата праці [має здійснюватись] без дискримінації на основі статі». Наступним актом, який на стратегічному і ціннісному рівні пропагував і закріплював ідею гендерної рівності, став Договір про Європейський Союз (Маастрихтський договір) від 1992 року, у

статті 2 якого зазначається, що «Союз ґрунтується на плюралізмі, недискримінації, терпимості, справедливості, солідарності та рівності жінок й чоловіків».

В Амстердамському договорі від 1997 року знаходять своє вираження ідеї «рівності між чоловіками й жінками щодо можливостей на ринку праці та стосовно ставлення на роботі», «рівного ставлення до чоловіків і жінок стосовно працевлаштування і зайнятості, включаючи принцип рівної оплати праці за однакову роботу», «забезпечення повної рівності між чоловіками й жінками у робочому житті» [1].

Положеннями статті 21 Хартії основних прав ЄС від 2000 року заборонено дискримінацію за низкою різних ознак, однією з яких є стать. При цьому про важливість гендерної рівності для ЄС говорить те, що в Хартії їй присвячено окрему статтю. Зокрема, у статті 23 Хартії зазначається: «Рівність між чоловіками і жінками має бути забезпечена у всіх сферах, включаючи зайнятість, роботу і заробітну плату. Принцип рівності не суперечить ідеї збереження або прийняття заходів, що передбачають особливі переваги на користь недостатньо представленої статі» [2].

Наступним кроком на шляху встановлення гендерної рівності в ЄС стало підписання Лісабонського договору, в якому крім гендерної рівності на ринку праці (статті 1 і 2) і боротьби із дискримінацією на основі статі (стаття 5) поставлено завдання подолання торгівлі людьми, зокрема, жінками й дітьми (статті 63, 69) та подолання насильства у сім'ї [1]. Окрім того, низка актів вторинного права ЄС (резолуції Європейського Парламенту, директиви і резолюції Ради ЄС) містять вказівку на потребу гендерних перетворень і визначають норми стосовно їх забезпечення.

Для досягнення гендерної рівності Європейська Комісія застосовує подвійний підхід: втілення політики «гендерної пріоритетизації» (gender mainstreaming) та ініціювання спеціальних заходів (specific measures) [3, с. 10].

«Гендерна пріоритетизація» (або гендерний мейнстрімінг), вперше закріплена у Пекінській Платформі дій від 1995 року – це визнана на глобальному рівні стратегія втілення політики гендерної рівності. Вона передбачає заходи щодо (ре)організації, вдосконалення, формування та оцінки політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники/ці прийняття політичних рішень послуговувалися гендерним підходом у всіх галузях політики та на всіх етапах. Зокрема, гендерна пріоритетизація використовується у бюджетних процесах (гендерне формування бюджету), передбачаючи гендерну оцінку бюджетів, використання гендерного підходу на всіх рівнях бюджетного процесу та реструктуризацію доходів і видатків із метою сприяння гендерній рівності [3, с. 10–11].

До спеціальних заходів гендерної політики ЄС належать також законодавство, інформаційно-просвітницькі кампанії та фінансові програми. Їх мета полягає у розв'язанні

конкретних перешкод гендерній рівності - різниці в оплаті праці, браку представництва жінок тощо. Зокрема, Рамкова стратегія Європейської спільноти із гендерної рівності на 2001-2005 проголошувала, що важливим є досягнення «пропагування рівної участі та представництва жінок». В цьому акті піднімались проблеми покращення гендерного балансу в прийнятті політичних рішень, визначались види заходів, орієнтованих на оцінки впливу виборчих систем, законодавства, квот тощо на забезпечення гендерного балансу у виборних політичних органах [3, с. 11].

У ЄС також створені і функціонують структури, діяльність яких спрямована на забезпечення рівності між жінками й чоловіками. Передусім, до таких належить «Трійка» головування (Trio Presidency), яка ухвалює «Спільну декларацію із рівності між чоловіками і жінками». Наприклад, під час головування Італії, Латвії та Люксембургу (липень 2014-грудень 2015) було прийнято відповідну Декларацію із рівності між жінками і чоловіками [4].

В Європейському Парламенті гендерними питаннями опікується Комітет Європейського Парламенту із прав жінок і гендерної рівності. Його завданнями є визначення, заохочення та захист прав жінок в ЄС, пропагування ідеї забезпечення прав жінок також і в інших країнах, політика рівних можливостей, у тому числі забезпечення рівності між жінками і чоловіками на ринку праці, подолання усіх форм дискримінації за ознакою статі тощо [1].

Окрім того, на теренах Європейського Союзу функціонують партнерські спільноти, зусилля яких спрямовані на подолання гендерної нерівності та пропагування рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. До таких належать:

Група високого рівня із гендерної пріоритетизації (High-Level Group on Gender Mainstreaming) – неформальне утворення, яке почало свою діяльність у 2001 році й відповідає за втілення гендерної пріоритетизації на національному рівні [1].

Європейське жіноче лобі (ЄЖЛ, European Women's Lobby) – створена у 1990 році наймасовіша парасолькова організація у ЄС, що складається жіночих об'єднань, які працюють із питаннями рівних можливостей жінок і чоловіків. До ЄЖЛ входять організації у всіх 27 країнах-членах ЄС та трьох країнах-кандидатах, а також 20 загальноєвропейських організацій. Зараз нараховує ЄЖЛ нараховує понад 2500 організацій [5]. Свого часу ЄЖЛ започаткувало Мережу Європейського політичного менторства (European Political Mentoring Network). Цей проєкт було розроблено під вибори до Європейського парламенту 2014 року у рамках кампанії «50/50», мета якої полягала у збільшенні представництва жінок в інституціях на рівні ЄС [5]. Ймовірно проєкт залучення жінок до вищих щаблів політики у ЄС вже приносить свої плоди – так, у

2019 році вперше за історію Європейського Союзу та Європейських співтовариств головою Європейської Комісії було обрано жінку – Урсулу фон дер Ляєн.

Таким чином, підсумовуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що країни ЄС займають лідерські позиції серед країн всього світу у справі пропагування гендерної рівності. Підтвердженням цього факту слугує, наприклад, те, що жінки становлять більше 30% членів Європейського Парламенту. Ще від початку заснування Європейських співтовариств ідея та цінність гендерної рівності реалізуються, передусім, на державному рівні. Разом із тим, важливо зазначити, що ЄС доволі критично оцінює свої здобутки щодо залучення жінок до політики. Зокрема, Стратегія забезпечення рівності між жінками та чоловіками на 2010 – 2015 роки вказує на недостатнє представництво жінок на рівнях, де ухвалюються рішення. Відтак, не тільки Україні, але і країнам ЄС ще є над чим працювати, аби втілити гендерну рівність у життя.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Марценюк Т. Ідея та цінність гендерної рівності у політиці Європейського Союзу. Повага: кампанія проти сексизму: веб-сайт. URL: <https://povaha.org.ua/ideya-ta-tsinnist-hendernoji-rivnosti-u-politytsi-evropejskoho-soyuzu/> (дата звернення: 12.04.2020).
2. Хартія основних прав Європейського Союзу. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524 (дата звернення: 12.04.2020).
3. Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. Міжнародний центр перспективних досліджень. 2015. 44 с. URL: http://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna_pol_tika_s.pdf (дата звернення: 12.04.2020).
4. Trio Presidency Declaration on Equality between Women and Men. Italy, Latvia and Luxembourg, 2014-2015. URL: http://www.lm.gov.lv/upload/eng/trio_presidency_declaration_signed.pdf (дата звернення: 12.04.2020).
5. Марценюк Т. Механізми збільшення кількості жінок у політиці. Гендер в деталях : веб-сайт. 2019. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/mehanizmi-zbilshennya-kilkosti-zhinok-u-polititsi-134918.html> (дата звернення: 12.04.2020).