

## **ІНСТИТУЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЄС**

Для ефективності державної політики в певній сфері необхідно не лише забезпечити її нормативно-правовою базою, але й запровадити відповідний інституційний механізм для реалізації. Говорячи про Європейський Союз як інтеграційне утворення наддержавного характеру, варто зазначити, що в об'єднанні держав-членів подібного типу застосовується дефініція «спільні політики». Під визначенням поняття спільної політики розуміється сукупність актів, рішень, правил та заходів, ухвалених за запроваджуваних спільними інституціями та державами-членами ЄС. Однією зі спільних політик держав-членів вважаються спільні зусилля щодо подолання гендерної нерівності.

Про вагомість та ціннісне значення гендерної рівності як однієї зі спільних політик держав-членів ЄС говорить наступна цитата: «Сприяння гендерній рівності є основною діяльністю для ЄС: рівність між жінками та чоловіками є фундаментальною цінністю ЄС, метою ЄС та рушієм економічного зростання. Союз має на меті сприяти рівності між чоловіками та жінками у всій своїй діяльності» [1]. Інакше кажучи, позиція ЄС щодо сприяння гендерній рівності заявлена у наступній формулі: для досягнення реальної рівності жінок і чоловіків у всіх сферах життя в межах ЄС та в інших країнах необхідні зусилля на всіх рівнях – європейському, національному, регіональному та місцевому.

Слід підкреслити, що задля практичного втілення принципу рівності можливостей жінок та чоловіків в ЄС, окрім правових, діють інституційні механізми його реалізації. До інституцій ЄС, які безпосередньо відповідають за розробку та реалізацію заходів даного напрямку, відносяться Європейський Парламент, Рада ЄС, Європейська комісія та Суд ЄС. Зокрема, Європейський Парламент (ЄП) та Рада ЄС, діючи відповідно до звичайної законодавчої процедури та після консультацій з Економічним і соціальним

комітетом, вживають заходів з метою забезпечення застосування принципу рівних можливостей і рівного ставлення до жінок і чоловіків в питаннях працевлаштування та зайнятості, включаючи принцип оплати за однакову роботу або роботу, що має однакову вартість (ст. 141) [2].

В Європейському Парламенті функціонує Комітет із прав жінок і гендерної рівності, який безпосередньо відповідає за гендерні питання. Комітет займається питаннями визначення, заохочення та захисту прав жінок в ЄС, пропагуванням ідеї забезпечення прав жінок також і в інших країнах, політикою рівних можливостей, у тому числі забезпеченням рівності між жінками і чоловіками на ринку праці, подоланням усіх форм дискримінації на основі статі, реалізацією і подальшим розвитком гендерної пріоритетизації в усіх сферах, наданням інформаційної підтримки стосовно прав жінок тощо [3].

Координація гендерних питань в Комісії належить до компетенції Комісії з питань правосуддя, прав споживачів та гендерної рівності (Justice, Consumers and Gender Equality). Щорічно звітуючи про стан справ в сфері гендерної рівності Європейська комісія нагадує про своє зобов'язання щодо усунення гендерної нерівності в країнах ЄС. Зокрема, в 2015 р. Комісія заявила про подальшу співпрацю з державами-членами, неурядовими організаціями та зацікавленими сторонами щодо досягнення гендерної рівності на всіх рівнях, зміцнення і консолідації раніше отриманих результатів та реагування на нові виклики в майбутньому [4].

Генеральна дирекція Європейської комісії з питань юстиції та споживачів у 2015 р. представила чергову Стратегію залучення до гендерної рівності на 2016–2019 рр. В її робочій програмі на 2016 рік зазначалося, що Комісія продовжуватиме свою практичну роботу щодо сприяння рівності між чоловіками й жінками. Стратегічна взаємодія фокусується на наступних п'яти пріоритетних сферах: 1) підвищення участі жінок на ринку праці та рівній економічній незалежності; 2) підвищення заробітної плати, гендерний дохід та пенсійні прогалини і, таким чином, боротьба з бідністю серед жінок; 3) заохочення рівності між жінками та чоловіками в процесі прийняття рішень; 4) боротьба з насильством за ознакою статі; захист і підтримка жертв; 5) заохочення гендерної рівності та прав

жінок по всьому світу. Стратегічна взаємодія визначає цілі в кожній із цих сфер та ідентифікує понад 30 конкретних дій [5].

Важливо підкреслити, що Європейська комісія займається не лише розробкою гендерних стратегій, але й проводить щорічний діалог щодо стану забезпеченості гендерної рівності на високому рівні за участю Європейського Парламенту, Ради ЄС, європейських соціальних партнерів та громадянського суспільства для обговорення прогресу від їх впровадження.

Тлумачення договірних норм Судом ЄС при розгляді конкретних справ дозволило розширити розуміння їхньої правової визначеності. Суд виніс значну кількість рішень щодо рівної оплати праці для жінок і чоловіків. Експерти називають цей феномен суддівським активізмом, спричиненим активністю представників приватного і третього секторів. Не чекаючи на дії держав щодо виправлення становища нерівності, окремі приватні особи та ініціативні групи почали подавати до Європейського суду з прав людини скарги на діюче законодавство держав-членів ЄС. Суд у відповідь виносив рішення, що впливали на подальший процес законотворчості [6]. У подальшому дані рішення використовувалися й у судовій практиці Суду ЄС та держав-членів.

Окреме місце серед інституцій в окремих державах-членах ЄС (Норвегії, Швеції, Фінляндії, Литві, Німеччині, Словенії), які позитивно впливають на формування та реалізацію гендерної політики, належить Омбутсмену з рівних прав і можливостей. За експертною оцінкою вітчизняної дослідниці Т. Мельник, посада Омбудсмана з рівності статей запроваджується в тих країнах, де приймаються цільові закони з гендерної рівності. У такий спосіб вирішується не лише проблема гендерного правотворення, але й забезпечення гарантій гендерного законодавства [7, с.117].

Оскільки діяльність відповідної інституції ґрунтується на принципах законності та неупередженості, то саме за її участі забезпечується закріплення у правових актах рівних прав чоловіків та жінок, розробляються та здійснюються спеціальні програми, надається підтримку громадським організаціям, які займаються вирішенням проблем гендерної рівності [8, с.13].

Окрім діяльності ключових інститутів ЄС, питаннями гендерної рівності займаються інші структури, які виконують допоміжну функцію. Зокрема, у грудні 2006 р. було створено Європейський інститут з питань гендерної рівності (European Institute

for Gender Equality), що знаходиться у Вільнюсі (Литва) [9]. Метою діяльності Інституту є інтегрування принципів рівності в політику ЄС та країн-членів, подолання дискримінації за статевою ознакою, сприяння підвищенню обізнаності громадян з питань гендерної рівності. Основними завданнями, що стоять перед Інститутом зводяться до наступного: 1) здійснення дослідницьких проєктів, що стосуються гендерної рівності в ЄС; 2) вивчення успішної практики запровадження політики рівних прав і можливостей; 3) створення та координація діяльності Європейської мережі гендерної рівності; 4) розробка та поширення методологічних інструментів задля інтеграції гендерної рівності у стратегії ЄС та в національні політики тощо. Інститутом також був розроблений індекс гендерної рівності задля вимірювання стану гендерних відносин у різних сферах суспільного життя, що активно використовується не лише в ЄС.

Вирішенням проблем, пов'язаних із реалізацією принципу гендерної рівності, займається Консультативний комітет рівних можливостей для жінок і чоловіків, який створено задля забезпечення інституційної основи при проведенні регулярних консультацій та обміну між державними органами й закладами, що несуть відповідальність перед державами-членами в сфері сприяння рівним можливостям. Комітет має компетенції щодо сприяння Комісії в розробці та здійсненні заходів ЄС, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків. Він являє собою платформу для сприяння обміну досвідом і звичаями між державами-членами та різними зацікавленими сторонами [10].

Оцінюючи результати політики ЄС щодо забезпечення рівноправності жінок і чоловіків, значна кількість дослідників вказує на ефективність та важливість правових засобів та політичних інструментів. Дослідниця О. Уварова зазначає, що чисельні обов'язкові директиви ЄС з гендерної політики, а також задекларований намір ЄС ліквідувати гендерну нерівність в усіх видах діяльності, є важливим кроком на шляху розробки комплексної гендерної політики [11, с.13].

Згідно нещодавніх досліджень Євробарометра 68% жінок та 57% чоловіків в ЄС вважають гендерну нерівність поширеною в Союзі, 87% європейців підтримують дії, спрямовані на подолання домашнього насильства. Опитування громадської думки з'ясувало, що 61% європейців вважають, що саме Союз має відігравати вагомую роль у подоланні гендерної нерівності та домашнього насильства

проти жінок. Тобто кроки національних урядів держав-членів у цьому напрямі мають здійснюватися разом із ЄС [12, с.9].

Варто наголосити, що згадані інституції ЄС у своїй діяльності зорієнтовані на просування ідей гендерної рівності у відносинах з країнами, що не входять до ЄС. Принцип рівності чоловіків і жінок додатково інтегрується в програми і заходи щодо забезпечення рівності між жінками та чоловіками в усіх різних сферах життєдіяльності. ЄС контролює і підтримує дотримання Копенгагенських критеріїв вступу в ЄС в сфері рівного ставлення жінок і чоловіків, а також надає багатосторонню допомогу країнам-кандидатам та потенційним кандидатам з метою дотримання гендерного законодавства.

Зокрема, Європейська комісія та Верховний представник ЄС у закордонних справах та політики безпеки в Спільному комюніке для Європарламенту, Ради ЄС, Економічного і соціального комітету та Комітету регіонів в контексті нещодавно переглянутої Європейської політики сусідства (надалі – ЄПС) особливу увагу звернули на реалізацію Плану дій ЄС по забезпеченню гендерної рівності на 2016–2020 рр. [13], мета якого полягає в наданні підтримки країнам-партнерам, особливо країнам, що розвиваються, і сусіднім країнам, для досягнення ними відчутних результатів по досягненню гендерної рівності, яка лежить в основі європейських цінностей, а також нових цілей сталого розвитку (ЦСР), прийнятих на Саміті ООН у вересні 2015 р. [14]. У змісті комюніке особлива увага звертається на необхідність забезпечення права на психологічну і тілесну недоторканність дівчаток і жінок, сприяння їхнім соціально-економічним правам та можливостям, рівного доступу до правосуддя, освіти, охорони здоров'я та інших соціальних послуг, зміцненню їх права голосу та активній участі в політичній діяльності, зміні інституційної культури з метою виконання зобов'язань [15].

Отже, інституційний досвід ЄС у забезпеченні гендерної рівності може стати показовим для країн, які поділяють європейські цінності та принципи при розбудові демократичної моделі держави та виробленні стратегії її розвитку, у формуванні толерантного суспільства рівних можливостей.

## ЛІТЕРАТУРА:

1.Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019 [Electronic resource]. – Access mode: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf)

2.Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу. – Офіційний вісник Європейського Союзу. – 30.3.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/documents/virtual\\_library/06\\_consult\\_uk.pf](http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/documents/virtual_library/06_consult_uk.pf)

3.European Parliament Committee on Women’s Rights and Gender Equality [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home.html>

4.Горбань Т. У ЄС зберігається значний розрив в оплаті праці чоловіків та жінок – дослідження Європейської комісії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.prostir.ua/?focus=u-es-zberihajetsya-znachnyj-rozryv-v-oplati-pratsi-cholovikiv-ta-zhinok-doslidzhennya-evropejskoji-komisiji>

5.Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019 [Electronic resource]. – Access mode: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf)

6.Гендерні аспекти європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи : Круглий стіл 11 жовтня 2005 року. Стенографічний звіт / Комітет Верховної Ради з питань Європейської інтеграції, Програма сприяння Парламенту України університету Індіани, Український жіночий фонд. – К., 2006. – 68 с.

7.Мельник Т. Міжнародний досвід гендерних перетворень / Т. Мельник. – К: Логос, 2004. – 320 с.

8.Онiщенко І. Г. Гендерна політика Європейського Союзу: Порядок денний для України / І. Г. Онiщенко // Вісник Маріупольського державного університету серія: філософія, культурологія, соціологія. – 2012. – Вип. 4. – С.12–15.

9.European Institute for Gender Equality [Electronic resource]. – Access mode: <http://eige.europa.eu/>

10. Advisory Committee on Equal Opportunities for Men and Women [Electronic resource]. – Access mode: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10919\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10919_en.htm).

11. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов’язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / Упорядник О. О. Уварова. – Х. : Видавництво «НТМТ», 2015. – 150 с.

12. Кращий зарубіжний досвід щодо інтеграції гендерної складової до процесу публічної політики / Рудік О. – К.: К.І.С., 2013. – 60 с.

13. Совместное коммюнике для Европейского парламента, Совета Европейского Союза, Европейского Экономического и Социального Комитета и комитета регионов (Брюссель, 18.11.2015 г.). Пересмотр Европейской политики соседства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // [http://ec.europa.eu/enlargement/neighbourhood/pdf/key-documents/151118\\_joint-communication\\_review-of-the-enp\\_russian.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/neighbourhood/pdf/key-documents/151118_joint-communication_review-of-the-enp_russian.pdf)
14. Joint Staff Working Document – Gender Equality and Women’s Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016–2020 [Electronic resource]. – Access mode: // [http://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-working-document-gender-2016-2020-20150922\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-working-document-gender-2016-2020-20150922_en.pdf)
15. Ухвалено новий Порядок денний у галузі сталого розвитку [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://csr-ukraine.org/news/>.