

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН  
Кафедра міжнародного права та порівняльного правознавства

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ Т. Р.Короткий

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 р.

**ДИПЛОМНА РОБОТА**  
**ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ**  
**«БАКАЛАВР»**  
спеціальності 293 «Міжнародне право»

Тема:

**ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЄВРОПІ**

Виконавець: Гавришук Анастасія Олексіївна

Науковий керівник: д.ю.н професор Мушак Наталія Богданівна

Нормоконтролер: викладач Головатенко Марина Юріївна

Київ, 2021

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ</b> .....	3
<b>ВСТУП</b> .....	4
<b>РОЗДІЛ 1 МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ</b> .....	
1.1 Джерела міжнародно-правового регулювання гендерної рівності.....	8
1.2 Реалізація гендерної рівності у європейській системі захисту прав людини .....	14
<b>РОЗДІЛ 2 ІНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ У РАМКАХ РАДИ ЄВРОПИ</b> .....	
2.1 Правові засади забезпечення рівних прав жінок та чоловіків в Раді Європи .....	20
2.2 Система органів Ради Європи у забезпеченні рівних прав жінок та чоловіків.....	25
2.3 Особливості забезпечення гендерної рівності Європейським Судом з прав людини.....	32
<b>РОЗДІЛ 3 ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ</b> .....	
3.1 Становлення і розвиток ідеї рівних прав жінок та чоловіків в Євросоюзі	38
3.2 Повноваження та функції інститутів Європейського Союзу у сфері гендерної рівності.....	44
3.3 Основні проблеми у сфері гендерної рівності в Європейському Союзі ....	52
<b>ВИСНОВОК</b> .....	58
<b>СПИСОК ВИКОРАСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	63

## **ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ**

**ЄС** - Європейський Союз

**ЄЕЗ** - Європейська економічна зона

**ЄСПЛ** - Європейський суд з прав людини

**ЄКПЛ** - Європейська конвенція про захист прав людини

**МОП** - Міжнародна організація праці

**ООН** - Організація об'єднаних націй

**ОБСЄ** - Організація з безпеки і співробітництва в Європі

**ЄІГР** - Європейський інститут із гендерної рівності

**ГРЕТА** - Група експертів із заходів стосовно протидії торгівлі людьми

**ПАРЄ** - Парламентська Асамблея Ради Європи

**ГЕС** - Комісія з питань гендерної рівності

**ЄЕС** - Європейська економічна спільнота

**EPSCO** - Зайнятість, соціальна політика, охорона здоров'я та споживачі

**СЄС** - Суд Європейського Союзу

**ЄЦБ** - Європейський центральний банк

**ДФЄС** - Договір про Європейський Союз

**ЄСА** - Європейський суд аудиторів

**ВІЛ** - Вірус імунодефіциту людини

**ЄЖЛ** - Європейського жіночого лобі

**ЄАВТ** - Європейська асоціація вільної торгівлі

## ВСТУП

**Актуальність теми дипломної роботи.** Останніми роками тема гендерної рівності актуальна як ніколи. Вона привертає увагу країн, міжнародних організацій, громадських організацій, та окремих громадян, а також світової спільноти. Питання гендерної рівності поточне в економічній, політичній сфері, в сфері освіти, зайнятості, міграції. Дискусія щодо проблеми гендерної рівності зростає у всьому світі, що призводить до нових рухів, способів вирішення проблеми та нагального вирішення. Правове регулювання проблеми ідеї гендерної рівності відбувається на міжнародному та національному рівнях і знаходиться на стадії формування та розвитку. Завдяки чому встановлюються певні стандарти гендерної рівності, недискримінації та паритетної демократії загалом. Тема гендерної рівності важлива при побудові демократичного суспільства, оскільки без створення для жінок та чоловіків рівних можливостей у сферах суспільного, економічного та політичного життя, інтеграція в Європейський Союз неможлива.

Гендерна рівність є основним принципом ЄС. Європа є лідером у забезпеченні гендерної рівності, однак у країнах ЄС все ще є невирішені проблеми, а саме гендерне насильство з яким стикаються жінки, домагання на роботі, гендерна дискримінація на ринку праці, нерівність в освіті, обмеженість в кар'єрі, нажаль цей список доволі довгий, але процес реалізації рівності між чоловіками та жінками не стоїть на місці. Саме завдяки реальним проблемам, з якими стикаються жінки в буденному житті, тема правового забезпечення гендерної рівності в Європі актуальна.

Упередженість до статі підриває нашу соціальну структуру і знецінює всіх нас. Це не просто питання прав людини, це величезна втрата людського потенціалу світу. Відмовляючи жінкам у рівних правах, ми позбавляємо половину населення шансу прожити повноцінне життя. Політична, економічна та соціальна рівність жінок принесе користь усім громадянам світу. Разом ми можемо викоринити упередження та працювати на забезпечення рівних прав та поваги всіх.

Рівність жінок і чоловіків є загальною цінністю Європейського Союзу, яка закріплена в Лісабонському договорі. Згідно з Договором про Європейський Союз сприяння гендерній рівності є одним із завдань Союзу (стаття 3). У всій своїй діяльності він спрямований на усунення нерівності та сприяння рівності жінок і чоловіків (Договір про функціонування Європейського Союзу, стаття 8).

Європейський Союз прийняв важливе законодавство у галузі гендерної рівності. Держави-члени Європейського Союзу зобов'язані виконувати ці директиви. На додаток до юридично зобов'язуючих директив, Європейський пакт про гендерну рівність 2011-2020 роки та Стратегічна участь у забезпеченні гендерної рівності 2016-2019 роки представляють чітке зобов'язання сприяти гендерній рівності в ЄС та каталог заходів для досягнення цієї мети на рівні ЄС та держав-членів. Щороку про прогрес повідомляється у «Звіті про рівність жінок та чоловіків» Європейської Комісії.

Зміцнення гендерної рівності також є важливою проблемою для досягнення цілей стратегії Європа 2020. Європа 2020 - це стратегія Європейського Союзу для розумного, стійкого та інклюзивного зростання. 2 з 5 головних цілей спрямовані на збільшенні зайнятості та зменшенні бідності.

Для досягнення цих цілей, з одного боку, дуже важливо, посилити участь жінок на ринку праці на високоякісних робочих місцях із гідною заробітною платою. З іншого боку, необхідно боротися із високим ризиком жінок щодо бідності в цілому та бідності у старості. Їх економічна незалежність та соціальна інтеграція повинні бути забезпечені на всіх етапах життя.

Серед вчених, які займалися гендерною проблематикою варто виділити М. Стратигаки, Р. Столлера, М. Вільдт, М. Мід, Г. Рубін, Дж. Бенджамін, М. Віттінг, Д. Д'Еміліо, М. Кіммель, Дж. Вікс, Дж. Волековіц. Завдяки науковцям, які формують суспільну думку щодо гендерної рівності, формується культура та гендерна свідомість у суспільстві. Роль наукового доробку науковців Європи є надзвичайно важливою, адже слугує роз'ясненням для суспільства щодо проблеми гендерної рівності.

**Мета дослідження.** Метою роботи є дослідження правових засад забезпечення гендерної рівності в Європі, роль Європейського Союзу та Ради Європи в її становленні.

### **Завдання дослідження**

Для досягнення мети було поставлено такі завдання:

- дослідити стан наукової розробленості теми у зарубіжній літературі і визначити джерельну базу дослідження;
- розглянути основні конвенції, договори, директиви, постанови, що регулюють забезпечення гендерної рівності в Європі;
- дослідити інституційно-правовий механізм забезпечення гендерної рівності у Раді Європи;
- проаналізувати роботу Європейського Суду з прав людини щодо рівності жінок та чоловіків;
- виділити основні проблеми у сфері гендерної рівності в Європейському Союзі.

**Об'єктом дослідження** є – міжнародно-правові стандарти забезпечення гендерної рівності в Європі.

**Предмет дослідження** – міжнародно-правові конвенції, договори, щодо проблеми та реалізації гендерної рівності в системі права країн Європи. Перегляд теорій та концепцій, що зумовило розвиток нормативної бази гендерної рівності в Європі.

**Методи дослідження** – при написанні роботи використовувалися такі методи дослідження:

- науковий метод дослідження, за допомогою якого я вирішила завдання проекту та досягла поставлених цілей дослідження;
- практичний або емпіричний метод дослідження, за допомогою якого я фіксувала і описувала явища, факти та зв'язок між ними.
- теоретичні методи дослідження, сходження від абстрактного до конкретного, за допомогою цього методу я організувала матеріал від загального до конкретного, також за допомогою теоретичного методу

проводила детальний аналіз різних фактів, виявляла важливі закономірності ментальних моделей, які раніше висувалися як гіпотези;

- емпіричні методи дослідження, спостереження, порівняння, узагальнення, завдяки цьому методу я вивчила практику та результати дослідження, на основі конкретних факторів зібрала та описала матеріал. Порівнюючи подібність матеріалу та їх відмінність, я уникнула загальних повторів;

- комплексні методи дослідження, аналіз і синтез, метод аналогії, за допомогою аналізу я розклала матеріал по блокам досліджуючи окремі частини елементів, синтез пов'язав частини тексту у цілісну роботу.

**Структура та обсяг дипломної роботи.** Структура дипломної роботи зумовлена предметом, метою та завданнями дослідження. Дипломна робота складається із переліку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, якими охоплюються вісім підрозділів, висновків та списку використаних джерел (55 найменувань). Загальний обсяг дипломної роботи 71 сторінка, у тому числі список використаних джерел –9 сторінок.

# РОЗДІЛ 1

## МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

### 1.1 Джерела міжнародно-правового регулювання гендерної рівності

Вперше про гендерну рівність зазначають у правових джерелах у другій половині XVII – другій половині XVIII століття. Ідею гендерної рівності удосконалювали систематично, спочатку на національному рівні розвинутих країн, згодом на міжнародному рівні. Це зумовило зміни в усвідомленні сутності та значення гендерної рівності для інших країн. Останнім часом сформувалася тенденція до активізації діяльності міжнародних організацій та держав, щодо реалізації гендерної рівності, розширення прав та можливостей жінок і чоловіків, а також перехід усвідомлення гендерної рівності від утопічної ідеї до основного права людини.

Є три основні юридичні джерела рівності та недискримінації, що мають особливе значення у розробці концепцій рівності та недискримінації в європейському правовому контексті:

- конституційні традиції держав-членів та країн Європейської економічної зони;
- Законодавство ЄС;
- законодавство про права людини, зокрема Європейська конвенція з прав людини.

Конституційні традиції держав-членів та країн Європейської економічної зони, усі країни ЄС та ЄЕЗ, окрім трьох (Данія, Норвегія та Великобританія), мають одне або декілька конституційних положень щодо рівності та дискримінації. Правовий статус положень щодо рівності суттєво відрізняється в різних державах. Багато держав мають загальне положення про рівність, згідно з яким громадяни вважаються «рівними перед законом» або «рівними за



законом», різниця в мові може вказувати на різницю в тлумаченні. Деякі держави додатково передбачають рівне ставлення до жінок та чоловіків, тобто вони на додаток до цих положень або замість них, також забезпечують конституційний захист від «дискримінації» або «різного поводження». Є ще одна значна різниця у відмінності держав щодо розробки цих положень, які стосуються дискримінації. Деякі держави забороняють дискримінацію в усьому спектрі можливих ситуацій, коли вона може виникнути. Інші держави (як і ЄСПЛ) обмежують заборону дискримінації ситуаціями, коли дискримінація певним чином пов'язана з іншими правами, захищеними конституцією (наприклад, Литва) [1].

В праві ЄС існує декілька джерел, які встановлюють загальні норми рівності та недискримінації, зобов'язують установи ЄС та держави-члени, де вони впроваджують чи діють у межах законодавства Співтовариства. Європейський суд визнав, що принцип рівності є одним із загальних принципів права ЄС. Захист основних прав також є одним із загальних принципів права ЄС. Вимоги, що випливають із захисту основних прав у правовому порядку Співтовариства, є обов'язковими для виконання інститутами ЄС. Вони також є обов'язковими для держав-членів, коли вони застосовують норми ЄС або діють у межах законодавства Співтовариства. «Основні права», визначені ЄС, походять із конституційних традицій держав-членів і, зокрема, ЄСПЛ [1].

Законодавство про права людини, зокрема Європейська конвенція з прав людини. Європейська конвенція з прав людини Статтею 14 ЄКПЛ передбачає, що «користування правами і свободами, викладеними в Конвенції, має забезпечуватися без дискримінації за будь-якою ознакою, такою як стать, раса, колір шкіри, мова, релігія, політична чи інша думка, національне чи соціальне походження, асоціація з національною меншиною, майно, народження чи інший статус» [1].

Інструменти «м'якого права», хоча вони не у формі традиційного законодавства а тому не підлягають безпосередньому виконанню, встановили стандарти та підвищили сподівання, водночас надаючи значний

опосередкований вплив на тлумачення основних інструментів «жорсткого права», особливо в контексті національного законодавства. Отже, вони не позбавлені юридичної сили. Комісія та Рада прийняли такі документи в кількох сферах гендерної рівності, зокрема в таких складних сферах, як рівна оплата праці, сексуальні домагання та представництво жінок [1].

Вперше, міжнародно-правове регулювання питань, пов'язаних із становищем жінок у суспільстві було здійснено на Гаазькій міжнародній конференції 1902 року, на якій було розглянуто колізії в законодавстві різних країн і також було підписано конвенції з питань шлюбу, розлучення та опіки.

Статут Ліги Націй став першими відголосками становлення принципу гендерної рівності на міжнародному рівні. Він передбачав участь жінок та чоловіків у роботі Ліги Націй на рівних умовах. Стаття 7 Статуту проголошувала: «Усі посади в Лізі або існуючих при ній установах, включаючи Секретаріат, мають бути однаково доступними для чоловіків та жінок» [2].

Також ст. 23 (п. «а») Статуту зобов'язувала її членів «намагатися забезпечити та підтримувати справедливі та гуманні умови праці для чоловіків, жінок та дітей як у власних країнах, так і у всіх країнах, на які поширюються їх торговельні та промислові відносини, і з цією метою встановити і підтримувати необхідні міжнародні організації» [2].

У 1921р. була прийнята Женевська конвенція про заборону торгівлі жінками та дітьми. Відповідно до умов конвенції держави зобов'язалися здійснити усі необхідні заходи з метою розшуку та покарання осіб, які займалися торгівлею дітьми. Також положення Конвенції передбачали проведення спеціальних заходів з повернення на батьківщину викрадених жінок та дівчат. Держави-учасниці мали зобов'язання встановити покарання за торгівлю жінками [3].

Ще одним не менш важливим напрямом співробітництва держав, з метою захисту прав жінок, було створено у 1919 році Міжнародну організацію праці. Метою цієї організації є підтримка міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення соціальної несправедливості за

рахунок поліпшення умов праці. Більш конкретними завданнями МОП є просування прав на роботі, сприяння гідним можливостям працевлаштування, посилення соціального захисту та посилення діалогу з питань, пов'язаних з роботою[4]. В 1919 році на першій сесії Міжнародної конференції праці, вже було обговорено питання про працю жінок до пологів і після, про роботу на шкідливих виробництвах й про нічну роботу. Міжнародна організація праці суттєво вплинула на правове регулювання рівності чоловіків і жінок у світі.

Загальна декларація прав людини Організації Об'єднаних Націй 1948 року у Статті 2 вперше на міжнародному рівні закріпила норму про рівність усіх людей : «Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану» [5]. Статут ООН 1945 року є першим міжнародним актом, який чітко закріпив принцип рівності чоловіків і жінок як необхідну умову соціального прогресу й покращення умов життя людства.

У 1952 році була прийнята Конвенція про політичні права жінок, в якій зазначено, що договірні сторони бажають здійснити принцип рівноправності жінок та чоловіків, вказаний в статуті Організації Об'єднаних Націй. У Статті 1 проголошено : «Жінкам належить право голосувати на всіх виборах, на рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації». Стаття 2 «Жінки можуть обиратися, на рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації, в усі встановлені національним законом установи, що вимагають публічних виборів». Стаття 3 «Жінкам належить, на рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації, право займати посади на суспільно-державну службу і виконувати всі суспільно-державні функції, встановлені національним законом» [6].

У 1979 році було ухвалено Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Цей міжнародно-правовий акт є найважливішим у сфері прав людини щодо захисту й втілення прав жінок. Конвенцію-1979 р. називають «хартією жінок» або міжнародним біллем про права жінок, тому що в

ній вперше на міжнародному рівні, права жінок з правами чоловіків були визнанні рівноцінними. Країни, які ратифікували Конвенцію зобов'язалися вживати заходів для унеможливлення дискримінації, тобто «будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі» Стаття 1[7].

У 1995 році в Пекіні на IV Всесвітній конференції, було прийнято Пекінську декларацію та платформу дій. Що являли собою комплекс заходів на поліпшення становища жінок на шляху їх активного залучення до всіх сфер суспільного та приватного життя. Також документ мав на меті забезпечити всебічну та рівну участь жінок у прийнятті рішень з економічних, соціальних, політичних і культурних питань, а також домагатися досягнення цілей рівності, розвитку і миру для всіх жінок в усьому світі в інтересах усього людства[8].

Ще одним важливим документом щодо посилення залучення жінок до питань миру та безпеки є Резолюція 1325 «Жінки. Мир. Безпека», прийнята Радою Безпеки ООН 31 жовтня 2000 року. У резолюцією було відзначено важливість рівної та повної участі жінок у питаннях миру та безпеки, гендерної інтеграції в миротворчих місіях й операціях, забезпечення врахування специфічних потреб жінок та дівчат, захист жінок та дівчат від сексуального насильства та інших форм насильства під час конфлікту, участь жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях [9].

Організація з безпеки та співробітництва в Європі відзначає, що рівні права жінок та чоловіків є важливими для сприяння миру, економічного розвитку та стабільної демократії. ОБСЄ має на меті забезпечити рівні можливості для жінок та чоловіків, а також інтегрувати гендерну рівність у політику та практику як держав-учасниць, так і самої Організації. Основою для діяльності ОБСЄ є «План дій щодо заохочення гендерної рівності», визначає відповідальність та завдання

Секретаріату Організації, установ та операцій на місцях, а також держав учасниць[9].

Рада Європи – найбільша регіональна міжнародна організація, яка відіграє важливу роль у процесі гендерної рівності. Один з найголовніших міжнародних актів, який є основою, також національного законодавства з питань протидії насильству є Конвенція Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція), яка була підписана 2011 року, а набрала чинності 1 серпня 2014 року. Цей міжнародний акт спрямований на захист, запобігання, судову відповідальність та вироблення стратегій у сфері протидії насильству проти жінок та домашньому насильству [9].

Варто відзначити, що для вирішення питання гендерного паритету, а також забезпечення у структурі ООН прав жінок було створено спеціалізовані органи, такі як: Комісія із становища жінок, Відділ із поліпшення становища жінок, Комісія з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, Інститут міжнародних досліджень і освіти жінок, Канцелярія Спеціального радника з гендерних питань і поліпшення становища жінок.

У 2010 році Генеральна Асамблея ООН проголосувала за створення нової структури для прискорення прогресу в справі задоволення потреб жінок у всьому світі. Назва структури «ООН-Жінки» - Структура Організації Об'єднаних Націй з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, провідний орган, який координує роботу системи ООН у питанні гендерної рівності. Роботу «ООН-Жінки» розпочала у січні 2011 року, саме вона зараз координує всю діяльність щодо поліпшення становища жінок у структурі ООН.

Отже, можна зробити висновок, що питання гендерної рівності одне з пріоритетних не тільки сьогодні, але й мало місце на початку розвитку міжнародного права. Гендерна рівність виникла і мала потребу за рахунок розвитку людства, зростання потреб жінок, зміни соціального становища жінки, державних переворотів. Особливу роль в становленні гендерної рівності відіграла Друга світова війна, після якої у найбільш розвинутих країнах настав

період відродження, що сприяло більш активному розвитку правового затвердження рівності жінок та чоловіків. Вище вказані джерела міжнародно-правового регулювання гендерної рівності є основоположними для подальшого розвитку та реалізації норм гендерної рівності.

## **1.2 Реалізація гендерної рівності у європейській системі захисту прав людини**

Досягнення гендерної рівності є ключовим елементом у реалізації місії Європейського Союзу, суть якої – захищати права людини, підтримувати демократію та забезпечувати принцип верховенства права. Упродовж останніх десятиріч відбувся значний прогрес у Європі щодо рівноправ'я жінок та чоловіків, але на жаль на практиці до ідеалу ще далеко. Гендерна нерівність проявляється у багатьох сферах, розподіляючи традиційні ролі між чоловіками та жінками і можливість користуватися своїми основними правами для жінок залишається обмежена. Дослідження показують, що поліпшення щодо політичної участі жінок, доступ до правосуддя та викорінення гендерних стереотипів відбувається досить повільно. Тому можна стверджувати, що принцип гендерної рівності є невід'ємною частиною концепції прав людини третього покоління.

Реалізація гендерної рівності відбувається в національному законодавстві а також на міжнародному рівні, що сприяє ефективному прогресу. В Європі гарантія принципу гендерної рівності інституціоналізована на наднаціональному рівні. Стандарти і механізми забезпечення гендерної рівності європейської системи захисту прав людини включають в себе діяльність ряду органів і організацій, а також досить велику кількість обов'язкових та рекомендаційних документів, кількість яких постійно зростає.

Європейський інститут із гендерної рівності (ЄІГР), є автономним органом Європейського союзу, створений з метою реалізації та поширення ідеї гендерної рівності. ЄІГР займається організацією гендерного підходу у

політиках всіх Європейських країн та національної політики. Боротьба органу проти дискримінації, базується на основі статі, а також ЄІПР підвищує обізнаність громадян ЄС щодо гендерної рівності. Установа знаходиться у Литві (Вільнюс), була створена у 2007 році Регламентом Європейського Союзу № 1922/2006 від 20 грудня 2006 року [10].

Для того щоб приймати проінформовані й обґрунтовані рішення, які враховують гендерну перспективу, інституціям ЄС та державам-членам ЄС допомагає Європейський центр знань про гендерну рівність. Він також централізує інформацію про гендерну рівність на користь організацій громадянського суспільства, наукових кіл, міжнародних організацій та соціальних партнерів [10].

Європейський інститут із гендерної рівності реалізує свої завдання наступним чином:

- досліджує та збирає статистичні дані про гендерну рівність в ЄС;
- контролює чи ЄС відповідає своїм міжнародним зобов'язанням щодо гендерної рівності, називається Пекінською платформою дій, та щорічно складає звіт про це;
- працює над припиненням насильства над жінками;
- проводить обмін знаннями та підтримує інституції ЄС, держав-членів ЄС [10].

Отже, робота ЄІПР є надзвичайно важливою у реалізації гендерної рівності у європейській системі захисту прав людини, оскільки має чіткі пріоритети та стратегічні цілі. Установа має трирічний стратегічний план, його назва «Єдиний програмний документ», документ включає річну програму та бюджет.

Реалізацій принципів гендерної рівності стала можливою, завдяки активній роботі Організації Об'єднаних Націй. Шлях закріплення принципу гендерної рівності в правову систему був важкий і довгий. ООН була організатором розробки міжнародних стандартів та норм для покращення становища жінок. Сьогодні найбільш всеосяжним фундаментальним міжнародно правовим

документом у світі щодо захисту прав людини є Конвенція ООН про права жінок, яка передбачає ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Конвенція була прийнята в грудні 1979 року Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй і набрала чинності в 1981 році. Конвенцію ООН про права жінок ратифікували 189 держав, вона забороняє дискримінацію жінок у всіх сферах життя і вимагає від держав вживати активних заходів для рівності жінок та чоловіків у всіх сферах суспільства [11].

ООН Жінки - організація ООН, яка була створена 2010 року Генеральною Асамблеєю ООН шляхом резолюції, займається питаннями гендерної рівності [11]. Для досягнення гендерної рівності та розширення прав жінок та дівчат був створений Третій стратегічний план, який охоплює період з 2018 по 2021 рік. Він підтримує реалізацію Пекінської декларації та Платформи дій і сприяє реалізації Порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 року з урахуванням гендерних аспектів [12]. Стратегічний план охоплює п'ять стратегічних пріоритетів для ООН – жінок у 2018-2021 роках:

- посилення та впровадження глобальних норм, політики та стандартів щодо гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок;
- жінки керують, беруть участь та отримують однакові переваги від системи управління;
- сприяння забезпеченню доходів жінок, гідній роботі та економічній автономії;
- забезпечення того, щоб усі жінки жили життям вільним від усіх форм насильства;
- сприяння участі жінок та дівчат у врегулюванні конфліктів та забезпечення однакової вигоди від кризи та гуманітарного втручання [11].

Конвенція ООН про права інвалідів – це міжнародний договір ООН підписаний 2007 року, покликаний захищати права та гідність людей з інвалідністю [13]. Сторони Конвенції зобов'язані захищати та забезпечувати повноцінне здійснення прав людини інваліда та забезпечувати людям з



інвалідністю щоб вони могли з повною рівністю брати участь у соціальному житті згідно із законом. Конвенція є основним стимулом у глобальному русі за права інвалідів, вона призиває не розглядати людей з інвалідністю як об'єктів благодійності, соціального захисту та медичного лікування, а вважати рівноправними, повноцінними членами суспільства з правами людини. Конвенція ООН про права інвалідів була першим договором ООН про права людини у XXI столітті. Комітет з прав інвалідів є контролюючим органом Конвенції, для якого держави-учасниці Конвенції на щорічній конференції встановлюють керівні принципи з 2008 року. Тринадцята Конференція держав-учасниць була запланована на червень 2020 року в Нью-Йорку, але через кризу COVID-19 вона відбулася в грудні 2020 року [14].

Темою конференції була реалізація Конвенції про захист прав людини та Порядку денного на 2030 рік для всіх інвалідів. Також розглядалися питання щодо інвалідності та бізнесу, вирішення питань прав та потреб людей похилого віку, посилення розбудови потенціалу для впровадження Конвенції про захист прав людини для людей з інвалідністю, зокрема жінок та дівчат з обмеженими можливостями [15].

Рада Європи – міжнародна організація, як була заснована в 1949 році, до її складу входить 45 держав. Основними документами Ради Європи, що стосуються питань рівних прав і можливостей є Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, прийнята у 1950 році, Декларація Комітету міністрів РЄ «Про рівність жінок та чоловіків», прийнята у 1988 році. Рада Європи приймає стратегії розраховані на певний період задля втілення ефективної політики гендерної рівності в державах-членах і за її межами. У 2018 році було запроваджено Стратегію Гендерної рівності, яка розрахована на 6 років, її повна назва «Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки» [16]. Комітет міністрів і Парламентська асамблея Ради Європи прийняла велику кількість конвенцій та рекомендацій, завдяки яким процеси розвитку гендерної рівності в Європі та в усьому світі прогресують і втілюються в усі сфери суспільного життя [17].

Основним європейським договором про права людини є Європейська конвенція з прав людини, Стаття 1 якої гарантує права та свободи, що поширюються на кожного, хто перебуває під юрисдикцією 47 держав-членів Ради Європи. Також Стаття 14 і Протокол 12 до Конвенції гарантує Принцип недискримінації за ознакою статі. Європейська соціальна хартія реалізує економічні та соціальні права без дискримінації. Стамбульська конвенція (Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок та боротьбу з цим явищем) визнається як найбільш всеохопний міжнародний документ у боротьбі з насильством щодо жінок і домашнього насильства у всіх його проявах [17].

Нова Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки доповнена значними нормативно-правовими доробками Ради Європи, що стосуються гендерної рівності, також однією з цілей є проблема викликана сучасною геополітичною ситуацією, тобто захист прав мігранток, біженок, жінок і дівчат, які потребують притулок. Попередня стратегія стосувалася 2014 – 2017 років, здійснення її відбувалося шляхом досягнення п'яти цілей:

- боротьба з гендерними стереотипами та сексизмом;
- гарантування рівного доступу жінок до правосуддя;
- запобігання насильству щодо жінок та боротьба з ним;
- реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в політиці та усіх заходах;
- досягнення збалансованої участі жінок та чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень [17].

Отже, реалізація гендерної рівності у європейській системі захисту прав людини є надзвичайно важливою, оскільки в сучасному прогресивному світі де жінки прагнуть бути повноправними членами суспільства, повинно бути закріплено в міжнародно-правовій системі їхні права та можливості, для повноцінної участі в суспільних відносинах. Доречно згадати те, що без визнання і закріплення принципу гендерної рівності в національному законодавстві, вступ в Європейський Союз неможливий. Завдяки цій умові держави надають більшу

значущість проблемі гендерної рівності на державному рівні і шукають різні національні механізми щодо поліпшення становища жінок і проведення політики досягнення гендерної рівності.

## РОЗДІЛ 2

# ІНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ У РАМКАХ РАДИ ЄВРОПИ

### 2.1 Правові засади забезпечення рівних прав жінок та чоловіків в Раді Європи

Досягнення рівності між чоловіками і жінками є однією з головних цілей і невід'ємною частиною міжнародного порядку денного в галузі розвитку. Гендерна рівність є необхідністю для захисту прав людини, функціонування демократії та економічного зростання. Участь жінок є головним компонентом демократії, а твердість і міра участі жінок є ключовим показником якості демократії. Принцип рівності не повинен перешкоджати підтриманню або прийняттю заходів, що передбачають конкретні переваги на користь недостатньо представленої статі, це право закріплене в статті 23 Хартії основних прав Європейського Союзу [18]. Рівність між жінками та чоловіками повинна бути забезпечена в усіх сферах суспільного життя, включаючи зайнятість, роботу та оплату праці.

Ідея гендерної рівності впродовж останніх років привертає особливу увагу окремих міжнародних організацій, однією з них є міжнародна організація Рада Європи. Рада Європи є однією з найстаріших та найбільших європейських організацій, заснована після промови Вінстона Черчилля в університеті Цюриху 19 вересня 1946 року після завершенні Другої Світової Війни, на якій він закликав до створення «сполучених держав Європи». Офіційно Рада Європи була заснована 5 травня 1949 року Лондонською Угодою, підписаною десятьма країнами-засновниками. Цей договір зараз називається як Статут Ради Європи. Сьогодні Рада об'єднує 47 держав-членів у європейському просторі і пропагує основні принципи прав людини. Її членство відкрите для всіх європейських держав, за умови, якщо вони визнають принцип верховенства права, гарантують

основні права людини і свободи для своїх громадян. Жодна країна ніколи не приєднувалась до ЄС, не увійшовши до складу Ради Європи. Рада Європи є офіційним спостерігачем ООН. Рада Європи розробила більше 160 міжнародних договорів, конвенцій та угод. Однією з найважливіших є Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод 1950 року, яка слугує основою для Європейського суду з прав людини. Штаб-квартира Ради Європи знаходиться в Страсбурзі, Франція [19].

Метою Ради Європи є досягнення більшої єдності між її членами з метою захисту та реалізації ідеалів та принципів, які є спільною спадщиною, сприяння їх економічному та соціальному прогресу, пункт 1(a) Статуту [20].

Цілями Ради Європи є:

- захищати права людини та верховенство права;
- заохочувати розвиток культурної ідентичності та різноманітності Європи;
- шукати рішення проблем з якими стикається європейське суспільство, а саме, дискримінація меншин, захист навколишнього середовища, клонування людей, тероризм, торгівля людьми, ксенофобії, організована злочинність та корупція, кіберзлочинність, насильство проти дітей;
- сприяти зміцненню демократичної стабільності в Європі шляхом підтримки політичної, законодавчої та конституційної реформи [21].

Гендерна рівність є важливою політичною метою Ради Європи. З самого початку Рада Європи проголосила рівність між жінками та чоловіками основоположним принципом, що має впроваджуватися в усі сфери суспільного та приватного життя. Для реалізації вищесказаних цілей Рада Європи розробила певні приписи, які спрямовані на досягнення гендерної рівності, які містять нормативні акти, конвенції, декларації, рекомендації, резолюції. Основним документом Ради Європи, що встановлює нормативні та правові стандарти рівності, є «Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних

свобод», прийнята РЄ у 1950 році. Стаття 1 Конвенції встановлює обов'язок Сторін забезпечувати права і свободи, «кожному, хто перебуває в їх межах юрисдикції». Стаття 14 Конвенції: «Користування правами та свободами, визнаними в цій 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». Протокол 12 до Конвенції підтверджує принцип недискримінації, Стаття 1: «Здійснення будь-якого передбаченого законом права забезпечується без дискримінації за будь-якою ознакою, наприклад за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження або за іншою ознакою. Ніхто не може бути дискримінований будь-яким органом державної влади за будь-якою ознакою» [22]. Щодо окремих або державних заяв про порушення громадянських та політичних прав, викладених у Європейській конвенції з прав людини, рішення приймає Європейський суд з прав людини [23].

Європейська соціальна хартія підписана в 1961 році, є відповідником Європейській конвенції з прав людини в галузі економічних та соціальних прав. Хартія визначає соціальний курс економічного розвитку європейських країн, гарантує користування правами у сферах житла, охорони здоров'я, зайнятості, освіти, правового та соціального захисту та переміщення людей. Усі права людини відповідно до Хартії повинні реалізовуватися без дискримінації у всіх проявах, особливо за ознакою статі. Хартія була переглянута у 1991 році в Турині на Конференції було прийнято рішення оновити та адаптувати зміст Хартії. Остання редакція Хартії діє з 1996 року, яка передбачає забезпечення рівності жінок та чоловіків в напрямку освіти, роботи, сімейного життя, а також позитивні заходи, які спрямовані забезпечити рівні права та можливості на рівну винагороду. Контроль щодо відповідності національної ситуації зобов'язанням,

викладеними у Хартії, здійснює Європейський комітет соціальних прав за допомогою системи звітності, а також процедури колективних скарг [23].

Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека», прийнята 31 жовтня 2000 року, є важливий документ щодо посилення залучення жінок до питань миру та безпеки. Резолюція РБ ООН закликає посилення ролі жінок у процесах запобігання та врегулювання конфлікту з цілю підтримання миру й безпеки. Її основною метою є реалізувати рівну участь жінок у вирішенні конфліктів та запобігання їм, гендерна інтеграція в миротворчих місіях, забезпечення перспективи у політичних, правових і соціальних рішеннях, участь жінок у прийнятті рішень на всіх етапах, захист жінок та дівчат від сексуального насильства та інших форм насильства під час конфлікту. Тобто Резолюція ООН «Жінки. Мир. Безпека» є важливим правовим механізмом для забезпечення рівних прав між жінками та чоловіками на міжнародно-правовій арені.

Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми підписана в 2005 році. Завданнями Конвенції є:

- запобігти і боротися з торгівлею людьми, гарантуючи статеву рівність;
- захистити права людини жертв торгівлі людьми, розробити відповідну систему захисту і допомоги жертвам і свідкам, гарантуючи статеву рівність, а також забезпечити ефективне слідство і звинувачення;
- сприяти міжнародній співпраці в боротьбі з торгівлею людьми [24].

«Конвенція застосовується до всіх форм торгівлі людьми, незалежно від того, чи є вони національними або транснаціональними, чи пов'язані чи не пов'язані вони з організованою злочинністю», Стаття 3 Конвенції [25]. Варто зазначити, що виконання положень Конвенції гарантується без дискримінації за будь-якою ознакою, а саме статтю, расою, кольором шкіри, релігією, мовою, політичними або іншими переконаннями, національним або соціальним походженням, приналежністю до національної меншини, майновим станом, народженням або іншим статусом [25].

Конвенція містить положення про недискримінацію у Статті 3 та зобов'язання сторін сприяти гендерній рівності та використовувати гендерний інтеграл у розробці та впровадженні заходів щодо імплементації Конвенції. Конвенція створила незалежний механізм моніторингу для оцінки того, як держави-учасниці застосовують її положення на практиці. Цей механізм моніторингу складається з двох основ: (ГРЕТА) незалежної Групи експертів з питань протидії торгівлі людьми та Комітету Сторін. ГРЕТА контролює виконання Конвенції, оформляє доповіді з оцінкою заходів, прийнятих Сторонами. Крім того, Комітет Сторін може також на основі доповіді ГРЕТА надавати рекомендації Стороні [26].

Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (Лансаротська конвенція), документ, який був ухвалений у 2007 році в Іспанії на острові Лансароте, набув чинності у 2010 році та був підписаний усіма державами-членами Ради Європи. Це перша угода, здійснена з метою криміналізації всіх форм злочинів сексуального характеру проти дітей. Цілями Конвенції (Стаття 1 Конвенції) є:

- запобігання сексуальній експлуатації та сексуальному насильству над дітьми та боротьба з цим;
- захищати права дітей-жертв сексуальної експлуатації та сексуального насильства;
- сприяти національному та міжнародному співробітництву проти сексуальної експлуатації та сексуальної діяльності, жорстокого поводження з дітьми [27].

Держави, які ратифікували Конвенцію, зобов'язалися кримінально переслідувати сексуальну експлуатацію та насильство над дітьми, молодшими за вік сексуальної згоди, незалежно від форми, в якій відбувається така поведінка.

Згідно з Лансаротською конвенцією держави зобов'язанні запропонувати заходи протидії сексуальному насильству стосовно дітей в межах підходу чотирьох «Р» (Prevention, Protection, Prosecution and Promotion): категорії



запобігання, захисту, кримінального переслідування та зміцнення національної і міжнародної співпраці [28].

Незважаючи на те, що Конвенція була розроблена для Ради Європи, вона відкрита для приєднання будь-якої країни світу.

Отже, міжнародна організація Рада Європи є вкрай важливою гілкою у втіленні принципу гендерної рівності у європейську правову систему та загалом в міжнародно-правову. Завдяки її правовим засадам вона втілює рівність між жінками та чоловіками в усі сфери суспільних відносин. Забезпечує на міжнародному та національному рівні моніторинг за виконанням ратифікованих договорів, що сприяє поліпшенню ситуації проблеми гендерної рівності.

## **2.2 Система органів Ради Європи у забезпеченні рівних прав жінок та чоловіків**

Як відомо із Статті 1 Статуту Ради Європи: «Метою Ради Європи є досягнення більшого єднання між її членами для збереження та втілення в життя ідеалів і принципів, які є їхнім спільним надбанням, а також сприяння їхньому економічному та соціальному прогресу» [20]. Для втілення цієї мети в реальність була створена система органів Ради Європи, які шляхом розгляду питань, укладання угод та здійснення спільних заходів втілюють свої цілі в економічній, соціальній, науковій, культурній, юридичній та адміністративній галузях та в галузі захисту прав і основних свобод людини та їх подальшої реалізації.

Головними органами Ради Європи у забезпеченні рівних прав жінок та чоловіків є:

- Комітет міністрів;
- Парламентська (консультативна) Асамблея Ради Європи (ПАРЄ);

Роботу цих двох органів забезпечує Секретаріат Ради Європи. Також до складу органів Ради Європи входить:

- Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи;

- Комісар з прав людини;
- Європейський суд з прав людини.

Комітет міністрів – орган, який діє від імені Ради Європи. До складу Комітету міністрів входять міністри закордонних справ 47 держав-членів Ради Європи або їх постійні дипломатичні представники у Страсбурзі. Комітет міністрів приймає рекомендації, готує до ухвалення тексти конвенцій та угод, здійснює контроль за виконанням рішень Європейського суду з прав людини. Це і урядовий орган, де національні підходи до європейських проблем обговорюються нарівні. Засідання, які називаються "сесіями", проводяться у Страсбурзі. Комітет міністрів з Парламентською Асамблеєю контролює дотримання державами-членами своїх зобов'язань і є охоронцем основних цінностей Ради Європи. Комітет на рівні міністрів збирається один раз на рік. Кожна держава-член по черзі головує в Комітеті протягом шести місяців з передачею президентства у травні та листопаді. Їх постійні представники ведуть більшу частину діяльності Комітету міністрів за сприяння доповідача та робочих груп, які регулярно збираються для детального розгляду певних питань до прийняття рішень, ці допоміжні групи не мають повноважень щодо прийняття рішень. Вони готують рішення для прийняття Комітетом міністрів, краще за все без обговорення. Дискусії Комітету міністрів охоплюють усі питання, що становлять спільний політичний інтерес, крім національної оборони: вони включають політичні аспекти європейської інтеграції, захист демократичних інститутів і верховенства права та захист прав людини - тобто, усі проблеми, що вимагають узгодженого загальноєвропейського рішення. Для досягнення окремих необхідних цілей Комітет може створити консультативні та технічні комітети або комісії. Робота та діяльність Комітету міністрів включає політичний діалог, розвиток міжнародного публічного права через Конвенції Ради Європи, взаємодію з Конгресом місцевих та регіональних влад Ради Європи.

Комітет міністрів вирішує політику Ради Європи. Він також визначає дії, які слід вжити за рекомендаціями Парламентської асамблеї та Конгресу місцевих

та регіональних влад, а також пропозиції різних міжурядових комітетів та конференцій спеціалізованих міністрів. Він затверджує Програму та бюджет Ради Європи. Більшість рішень Комітету міністрів вимагають більшості у дві третини голосів, тоді як для процедурних питань достатньо простої більшості [29].

Комітет міністрів може запросити будь-яку європейську державу стати членом Ради Європи, якщо вона бажає та може виконати положення Статуту. Якщо держава-член серйозно порушує свої зобов'язання, передбачені Статутом, Комітет міністрів може зупинити своє право представництва, попросити його вийти або припинити своє членство [29].

Рішення Комітету знаходять своє втілення в європейських конвенціях та угодах, які є юридично обов'язковими для держав, які їх ратифікують або доводять до урядів у формі рекомендацій. Вони стосуються прав людини та верховенства права, також рівності жінок і чоловіків, наприклад Європейська конвенція з прав людини, Європейська соціальна хартія, Європейська конвенція про запобігання катуванням та нелюдському або такому, що принижує гідність, поводження чи покарання, (переглянута) [29].

Комісія з питань гендерної рівності (ГЕС) була створена, щоб допомогти забезпечити включення гендерної рівності у всі політики Ради Європи та подолати розрив між зобов'язаннями, взятими на міжнародному рівні, та реальністю жінок у Європі. Комісія, члени якої призначаються державами-членами, надає поради, керівництву та підтримку іншим органам Ради Європи та державам-членам. Комісія з питань гендерної рівності підтримує реалізацію шести цілей Стратегії Ради Європи щодо гендерної рівності на 2018-2023 роки. Під керівництвом Комітету міністрів, спираючись на досягнення у галузі гендерної рівності, зокрема, Стратегію гендерної рівності на 2018-2023 роки, Комісія з питань гендерної рівності (ГЕС) керуватиме міжурядовою роботою Ради Європи у гендерної рівності та консультувати Комітет міністрів щодо відповідних дій, які слід вжити в його компетенції, з урахуванням відповідних поперечних перспектив. Основним завданням Комісії з питань гендерної рівності

є сприяти гендерній рівності, проводити оцінку потреб та надавати поради щодо розробки стандартів, співпраця та моніторингова діяльність в межах своєї компетенції, сприяти обміну досвідом та передовою практикою, надавати державам-членам досвід щодо розробки законодавства, політики, практики, навчальних схем та інформаційних матеріалів для підтримки впровадження міжнародно узгоджених стандартів на національному рівні і ще ряд цілей, які сприяють рівності між чоловіками та жінками [37].

Рекомендація (2003) 3 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо збалансованої участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень, має в основі Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 року та її Протоколи, а також Європейську соціальну хартію [30].

Важливим документом у забезпеченні рівних прав жінок та чоловіків є «Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018 – 2023 роки», а також попередня «Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2014-2017 роки». Новаторська робота Ради Європи у сфері гендерної рівності сприяла розробленню міцної правової та політичної схеми, вона активно вирішує поточні та нові виклики й усуває бар'єри для досягнення реальної і повної гендерної рівності. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2014-2017 роки, спрямована на посилення впливу та ефективності документів у сфері гендерної рівності через підтримку імплементації таких документів у державах-членах та в межах самої організації. Комісія з питань гендерної рівності Ради Європи (GEC) посідає центральне місце в таких зусиллях [17].

Нова Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки, її основу становить значний нормативно-правовий доробок Ради Європи стосовно гендерної рівності, а також результати першої Стратегії. У новій стратегії визнають важливість подолання постійних гендерних прогалів у сфері зайнятості, оплати праці, бідності, пенсій, рівності між жінками та чоловіками в питаннях гідності, а також у правах у суспільному, приватному та сімейному житті.

Нова стратегія буде здійснюватися в узгодженому порядку з іншими стратегіями та планами дій Ради Європи, зокрема у сферах прав дітей, управління Інтернетом, прав людей з інвалідністю, інтеграції ромів та інших груп неосілого населення та захисту дітей біженців і мігрантів у Європі [17].

Парламентська (консультативна) асамблея Ради Європи (ПАРЄ) є одним із двох статутних органів Ради Європи. До її складу входять 324 парламентарії з національних парламентів 47 держав-членів Ради Європи. Кожна національна делегація складає від двох до вісімнадцяти представників, залежно від населення країни, і повинна відображати баланс політичних сил у відповідному національному парламенті. Членів ПАРЄ призначають парламенти держав-членів, вони збираються чотири рази на рік на тижневому планетарному засіданні у Страсбурзі. До важливих повноважень ПАРЄ належать обрання генерального секретаря Ради Європи, його заступника, суддів Європейського суду з прав людини.

«Консультативна асамблея є дорадчим органом Ради Європи. Вона обговорює питання, що належать до її компетенції, визначеної цим Статутом, та надсилає Комітету міністрів свої висновки у формі рекомендацій.» - Стаття 22 Статуту Ради Європи [20].

«Консультативна асамблея може обговорювати будь-яке питання та виносити рекомендації щодо будь-якого питання, яке відповідає меті і компетенції Ради Європи, визначеним у главі I. Вона також обговорює будь-яке питання та може виносити рекомендації щодо будь-якого питання, яке Комітет міністрів надсилає їй для підготовки висновку.» - Стаття 23 Статуту Ради Європи [20].

Парламентська асамблея створила дев'ять загальних комітетів, які готують звіти та стежать за станом прав людини, верховенства права, демократії в державах-членах. Комітет з питань рівності та недискримінації був ключовим партнером кампанії і розглядає широкий спектр тем, які також охоплюються кампанією, включаючи антициганізм, гомо-, бі- та трансфобію, расову дискримінацію та гендерну рівність. Генеральний доповідач ПАРЄ з питань

боротьби проти расизму та нетолерантності, пані Габріела Хайнріх, також є координатором «No Hate Parliamentary Alliance» [31].

Парламентський альянс «No Hate» - це альянс парламентарів, які з 2015 року зобов'язуються зайняти відкриту, тверду та активну позицію проти расизму, ненависті та нетерпимості. Альянс був створений Комітетом ПАРЄ з питань рівності та недискримінації на виконання Резолюції Асамблеї 1967 (2014) "Стратегія запобігання расизму та нетерпимості в Європі" [32].

У дев'ятох резолюціях Парламентської Асамблеї Ради Європи також обговорюються питання участі жінок у політиці. Два останні документи – це Резолюція 2111(2016)48 і Резолюція 1898(2012)49, реалізують вплив заходів на покращення представництва жінок у політиці та роль політичних партій в контексті представництва жінок у політиці відповідно [30].

Асамблея впроваджує гендерну рівність як у своїх власних лавах, так і в Європейському суді з прав людини. Вона вимагає від парламентів включити принаймні одну представницю – жінку до своєї національної делегації до Асамблеї, і наполягає на тому, що принаймні один із трьох кандидатів на кожну посаду судді Суду повинен походити від «слабо представленої статті», якщо тільки є винятковими обставинами. Як результат, понад третину суддів сьогоденішнього Суду складають жінки [33].

Оскільки багато важливих інструментів організації були задумані Асамблеєю, її часто називають "двигуном" Ради Європи.

Секретаріат Ради Європи – орган, який обслуговує головні органи Ради Європи та має постійний штат у складі 1200 осіб, які є представниками держав-членів Організації. Очолює Секретаріат та координує його роботу Генеральний секретар. Генеральний секретар несе відповідальність за щоденне функціонування організації. Роботу допомагає виконувати велика кількість персоналу. Строк повноважень Генерального секретаря становить 5 років.

«Генеральний секретар відповідає за діяльність Секретаріату перед Комітетом міністрів. Крім іншого, він забезпечує Консультативній асамблеї, з

урахуванням статті 38.d, необхідне секретаріатське та інше обслуговування» - Стаття 37 Статуту Ради Європи [20].

Конгрес місцевих і регіональних влад Ради Європи є консультативним органом Ради Європи, представляє інтереси органів місцевих і регіональних влад 47-и держав-членів Ради Європи. Пріоритетами Конгресу є зміцнення та захист інтересів органів місцевих і регіональних влад, забезпечення їх участі у процесах європейської інтеграції, моніторинг дотримання державами-членами Ради Європи положень Європейської хартії місцевого самоврядування та спостереження за місцевими та регіональними виборами, які відбуваються в цих країнах [34].

Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи прийняв Звіт про боротьбу із сексизмом щодо жінок в політиці на місцевому та регіональному рівнях з нагоди 5-го Статутного Форуму, що пройшов в режимі онлайн 7 грудня 2020 року. Конгрес закликав прибрати бар'єри, з якими стикаються жінки в процесі досягнення збалансованого представництва в політичному житті та підтримувати розробку ефективних механізмів з метою змінення Кодексів поведінки таким чином, аби сексистські дії та поведінка не тільки були заборонені, але й були приводом для покарання [35].

Конгрес місцевих і регіональних влад Ради Європи здійснює політику рівності жінок та чоловіків на національному рівні, а також здійснює моніторинг за виконанням нормативно-правових документів прийнятих Конгресом.

Уповноважений з прав людини є незалежною та неупередженою несудовою установою Ради Європи створений для сприяння обізнаності та дотриманню прав людини в 47 державах-членах Ради Європи. Основні цілі Уповноваженого з прав людини викладені в Резолюції (99) 50 про Уповноваженого Ради Європи з прав людини. Робота Уповноваженого зосереджена на сприянні та захисту прав людини. Будучи несудовою установою, Офіс Уповноваженого не може діяти за окремими скаргами, але Уповноважений може робити висновки та вживати більш широкі ініціатив на основі достовірної інформації щодо порушень прав людини, які зазнали фізичні особи [36].

Отже, задля втілення політики гендерної рівності, Рада Європи заснувала систему органів для забезпеченні рівних прав жінок та чоловіків. Ці органи втілюють задумане Радою у життя на місцевому, регіональному та міжнародному рівнях. Приймають документи, стратегії, а також здійснюють контроль за виконанням прийнятих рішень. Завдяки цим органам на національному рівні обговорюються важливі питання щодо рівності жінок та чоловіків, які реально впливають на життя кожної людини.

### **2.3 Особливості забезпечення гендерної рівності Європейським Судом з прав людини**

Європейський суд з прав людини, це міжнародний суд заснований у 1959 році, який вирішує питання щодо державних або окремих заяв, які стосуються порушення громадських або політичних прав, викладених у Європейській конвенції з прав людини. З 1998 року він засідає як штатний суд, тому фізичні особи можуть звернутися до нього безпосередньо. Завдяки тому, що Суд виніс понад 10 000 рішень, які є обов'язковими для відповідних країн, уряди змінили своє законодавство та адміністративну практику в широкому діапазоні областей. Суд базується у Страсбурзі, звідки він контролює дотримання прав людини у 47 державах-членах Європи, які ратифікували Конвенцію.

Справи, які стосуються проблематики гендерної рівності, ЄСПЛ найчастіше розглядає крізь призму заборони дискримінації, застосовуючи Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод. Європейська конвенція з прав людини (ЄКПЛ), міжнародна конвенція про захист прав людини та політичних свобод у Європі, набула чинності 3 вересня 1953 року. Після набрання документом чинності були створені два незалежних органи: Європейська комісія з прав людини 1954 року та Європейський суд з прав людини 1959 року. Вони повинні були слідкувати за дотриманням прав людини, що гарантувались Конвенцією. Під час Віденського саміту у 1993 році було ухвалено рішення про створення нового Європейського суду з прав людини,



який замінить колишню двоступеневу систему. Новий Суд, що був створений у Страсбурзі як орган Ради Європи, почав свою роботу 1 листопада 1998 року [37].

ЄКПЛ запровадила судовий механізм захисту визнаних міжнародним правом загальних стандартів політичних, економічних, соціальних і культурних прав та свобод людини в країнах-членах Ради Європи. ЄКПЛ прийнята відповідно до Загальної декларації прав людини з цілю додержання державами-учасниками Ради Європи та встановлення на своїй території прав та основоположних свобод людини. Конвенція створила Європейський суд з прав людини (який також позначається тими самими ініціалами, що і Конвенція, ЄСПЛ). Будь-яка особа, яка вважає, що держава-учасниця порушила їхні права відповідно до Конвенції, може звернутися до суду, коли вичерпані всі засоби національного правового захисту прав людини. Скарга подається національною мовою судочинства, до якої додаються рішення всіх судових інстанцій, справу розглядають у середньому 3-5 років. Рішення, що встановлюють порушення, є обов'язковими для відповідних держав, і вони зобов'язані їх виконати. Комітет міністрів Ради Європи контролює виконання судових рішень, зокрема, для забезпечення виплати заявникам сум, присуджених Судом, як компенсацію за заподіяну ними шкоду. Конвенція має значний вплив на законодавство держав-членів Ради Європи і широко вважається найефективнішим міжнародним договором про захист прав людини.

Європейський суд з прав людини тлумачить Європейську конвенцію з прав людини, Суд заслуховує заяви, в якій йдеться про те, що певна договірна держава порушила одне або декілька прав людини, перелічених у Конвенції або у її факультативних протоколах, учасником яких є держава-член. Заяву може подати фізична особа, група осіб, одна або декілька держав-учасниць. ЄСПЛ також видає консультативні висновки. Основним засобом судового тлумачення суду є доктрина живого інструменту, тобто Конвенція тлумачиться з урахуванням сучасних умов. Конвенція була прийнята в контексті Ради Європи, всі 47 держав-членів є договірними сторонами Конвенції. Науковці

міжнародного права вважають ЄСПЛ найефективнішим міжнародним судом з прав людини у світі.

ЄСПЛ ненаділений виконавчими повноваженнями, деякі держави ігнорують вердикти суду та продовжують порушувати права людини. Залишаючи рішення невиконаними протягом тривалого періоду часу, виникають сумніви щодо прагнення держави своєчасно вирішувати питання порушення прав людини.

Кількість невиконаних рішень зросла з 2624 у 2001 році до 9 944 наприкінці 2016 року, 48% з яких залишились без виконання 5 років і більше. У 2016 році всі, крім однієї з 47 країн-членів Ради Європи, своєчасно не виконали принаймні один вердикт ЄСПЛ, хоча більшість невиконаних вироків стосуються кількох країн: Італії (2219), Росії (1540), Туреччина (1342) та Україна (1172). Понад 3200 невиконаних рішень "стосувалися порушень з боку сил безпеки та поганих умов утримання" [38].

У справі «Херст проти Сполученого Королівства» (2005) та кількох наступних справах суд встановив, що загальне позбавлення виборчого права британських ув'язнених порушило статтю 3 Протоколу 1, яка гарантує виборче право. Мінімальний компроміс був реалізований у 2017 році. Конституція Боснії та Герцеговини вперше була визнана дискримінаційною в 2009 році (Сейдич та Фінці проти Боснії та Герцеговини), оскільки не дозволила громадянам Боснії, які не були босненською, хорватською та сербською національністю, бути обраними на певні державні посади. Станом на грудень 2019 року дискримінаційні положення досі мають бути скасовані або змінені, незважаючи на три наступні випадки, що підтверджують їх несумісність з ЄСПЛ [38].

Заборона дискримінації передбачена статтею 14 «Користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечена 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.» У 2000 році був відкритий до підписання Протокол № 12 до Конвенції. Він

розширює заборону дискримінації і створює гарантії рівності у користуванні будь-якими правами, включаючи права, передбачені національним законодавством держав-членів. Станом на сьогодні цей Протокол ратифікували далеко не всі держави – члени ЄС. У пояснювальній записці до Протоколу зазначено, що його завдання полягає у посиленні захисту від дискримінації як основної складової гарантій прав людини. Протокол став результатом обговорення шляхів забезпечення, зокрема, гендерної і расової рівності [39].

ЄСПЛ при застосуванні статті 14 використовує метод розширювального тлумачення змісту прав за Конвенцією:

- ЄСПЛ чітко встановив, що він може розглядати скарги щодо статті 14 у поєднанні з основним правом, навіть якщо порушення основного права відсутнє;

- він зазначив, що зміст гарантій ЄКПЛ виходить за межі буквального тексту Конвенції: достатньо, щоб факти справи були загалом пов'язані з відносинами, на які розповсюджується захисна дія Конвенції [39].

ЄКПЛ містить відкритий перелік захищених ознак. Кожен має право посилатися на ЄКПЛ перед державними органами, судами і, безперечно, самим Європейським судом з прав людини. При розгляді заяви, що містить посилання на дискримінацію, ЄСПЛ може розглядати її суто в контексті основного права або у поєднанні зі статтею 14. Не можна подавати скаргу виключно на підставі статті 14: необхідно ґрунтувати її на одному з основних прав за ЄКПЛ. Достатньо, щоб у скарзі було в загальних рисах окреслено сферу порушеного права. Протокол № 12 до Конвенції передбачає самостійне право на свободу від дискримінації. Воно охоплює будь-які права, що були створені відповідно до національного права чи практики або впливають з них. Поняття «дискримінації» у розумінні Протоколу є ідентичним до статті 14 [39].

Гендерна дискримінація це дискримінація за ознакою статі, тобто, що особа належить до жіночої чи чоловічої статі. Стать є однією із захищених ознак про які йдеться у ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних

свобод. Захищена ознака - це індивідуальна характеристика, що не повинна братися до уваги для цілей відмінного ставлення чи користування конкретним благом. Водночас перелік «захищених ознак» у ст. 14 ЄКПЛ є невичерпним, оскільки словосполучення «за іншою ознакою» дозволяє ЄСПЛ застосовувати, наприклад, ті ознаки, що містяться в директивах ЄС, або інші ознаки. У системі ЄКПЛ також існує добре розвинене право захисту від дискримінації за ознакою статі. ЄСПЛ випустив інформаційний бюлетень щодо справ, які стосуються гендерної рівності. Варто сказати, що не кожна відмінність у ставленні становитиме порушення ст. 14 Конвенції: має бути встановлено, що інші особи в аналогічних чи відносно подібних ситуаціях зазнають привілейованого ставлення, і саме це становитиме дискримінацію. Відмінність у ставленні є дискримінаційною тоді, коли їй немає об'єктивного і обґрунтованого виправдання [40].

Згідно з позицією ЄСПЛ, концепція «статі» охоплює випадки дискримінації за ознакою статі в більш абстрактному розумінні, тобто включає окремі гарантії захисту гендерної ідентифікації. Загалом право, що регулює ознаку «гендерної ідентифікації», вимагає уточнення як на національному, так і на європейському рівнях, оскільки одні держави вважають це елементом «сексуальної орієнтації», а інші тлумачать як складову «статевої дискримінації» [41].

Незважаючи на те, що ЄКПЛ є нейтральним у гендерному сенсі документом, у процесі тлумачення Конвенції як інтенсивного інструменту, ЄСПЛ виробив судову практику з питань прав жінок, включаючи насильство щодо жінок (домашнє насильство, сексуальне насильство, примусове гінекологічне обстеження, торгівля жінками), репродуктивні права (аборт, стерилізація, медичні технології репродукції) і дискримінацію за ознакою статі (зайнятість, соціальна допомога тощо) [41].

У практиці ЄСПЛ, як приклад, розглядалася справа про право жінок після одруження використовувати своє дівоче прізвище (рішення ЄСПЛ у справі *Unal Tekeli v. Turkey* від 16 листопада 2004 року), заявниця скаржилася на те, що

відповідно до національного права після укладення шлюбу вона зобов'язана взяти прізвище чоловіка. Європейський суд з прав людини визнав, що хоча закон дозволяє жінкам залишати своє дівоче прізвище поряд із новим прізвищем чоловіка, та це становить дискримінацію за ознакою статі, оскільки закон не зобов'язує чоловіків змінювати своє прізвище [41].

Отже, робота ЄСПЛ є надзвичайно важливою у забезпеченні гендерної рівності та дискримінації у всіх її проявах. Дискримінація за ознакою статі проявляється у багатьох формах, більшість з яких була виявлена саме ЄСПЛ під час розгляду конкретних справ. Завдяки цьому суди країн, які визнають практику ЄСПЛ джерелом права, можуть більш широко застосовувати позиції щодо дискримінації завдяки таким роз'ясненням і висновкам ЄСПЛ.

## РОЗДІЛ 3

### ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

#### 3.1 Становлення і розвиток ідеї рівних прав жінок та чоловіків в Євросоюзі

Гендерна нерівність у Європі раніше розглядалася насамперед як проблема рівності та справедливості. Існує все ще суттєвий розрив у питанні рівності між жінками та чоловіками, а саме різниця у заробітній платі, рівні зайнятості, недостатнього представництва у вищих керівних та корпоративних радах, а також розбіжність у політичному представництві.

Європейський Союз (ЄС) має давню історію дій щодо сприяння рівності жінок і чоловіків. Ця історія розпочалась у 1957 році, коли було засновано Європейське економічне співтовариство, яке згодом стане ЄС, було створене Римським договором, підписаним тодішніми шістьма державами-членами: Бельгією, Францією, Італією, Люксембургом, Нідерландами та Західною Німеччиною. Основною цілю Договору було створити основу для спільного європейського ринку та викласти його основні 3 принципи. Одним із припущень на ринку, про яке йшла мова, було те, наскільки держави-члени застосовували рівну оплату між чоловіками та жінками. Тому це стало причиною запровадження статті 119 Договору, «принцип, згідно з яким чоловіки та жінки повинні отримувати однакову оплату за рівну працю», (Європейське економічне співтовариство, 1957 року), щоб уникнути недобросовісної конкуренції та спотворень на вільному європейському ринку. На той час стаття здавалася лише деталлю, але згодом в історії вона дасть поштовх до більш соціальної справедливості та гендерної рівності в Європі і призведе до низки обов'язкових директив. На момент підписання Договору в більшості європейських країн було поширено, що жінки-працівниці заробляють менше, ніж їх колеги-чоловіки, які виконують ту саму роботу.

Наприклад, у Нідерландах жінки заробляють на 25-40 відсотків менше за ту саму роботу, ніж їхні чоловіки. Голландський уряд, профспілки та роботодавці міркували, що, оскільки чоловік є головою сім'ї та переможцем хліба, дохід жінки повинен бути лише доповненням доходу сім'ї. Що ще важливіше, більший дохід для жінок буде згубним для голландського експорту [42].

Незважаючи на значення статті 119, мотиви засновників були по суті економічними. Інтереси жінок та питання соціальної справедливості не обговорювались. Лише Франція наполягала на цьому принципі, тому що вона була занепокоєна, що статут рівної заробітної плати у французькій конституції перешкоджатиме французькій конкурентоспроможності після появи європейського відкритого ринку. Отже, в 1957 році були закладені основи досягнення гендерної рівності та встановлено перший інституціоналізований зв'язок між правами жінок та правами зайнятості на європейському рівні.

Постійно зростаюча транснаціональна феміністська адвокація мала величезний вплив і штовхнула Європу на дії. Комісія негайно підготувала три директиви: Директиву 1975 року про рівну заробітну плату, яка розширила статтю 119 до рівної оплати праці за рівну вартість (75/117 / ЄЕС), Директива 1976 року про рівний режим доступу до ринку праці та умов праці (76/207 / ЄЕС) та Директивою 1979 року про рівність у статутних системах соціального страхування (79/7 / ЄЕС) [42].

Ріст рівня освіченості жінок, а також їх масовий вихід на ринок праці, сприяв вищій політичній свідомості. Зміна поведінки жінок у виборах послабила позиції консервативних урядів та привела до влади уряди, які більше підтримували політику рівності. Підйом та консолідація жіночого руху по всій Європі сприяли більш радикальним формам фемінізму та громадської активності до яких підключилося молоде покоління.

На початку 1970-х років жіночі організації та інші соціальні організації ставили становище жінок на перше місце в політичному порядку денному. Більше того, ООН проголосила 1975 рік Міжнародним роком жінок і закликала

своїх членів у 1973 році, вжити конкретних заходів для поліпшення становища жінок напередодні 1975 року [42].

У 1979р. Рада Європи визнала рівність одним із керівних принципів своєї роботи на міжурядовому рівні.

У 1980 – х роках ЄС визнав пріоритети політики рівних можливостей жінок та чоловіків, та затвердив Програми ЄС щодо забезпечення стандартів гендерної рівності в Європейському Союзі. Виконання програм контролювали Рада Міністрів Європи та Європейський парламент.

Загальні засади гендерної політики Європейського Союзу сформульовано в «Дорожньому атласі рівності чоловіків та жінок», що передбачає:

- досягнення рівної економічної незалежності чоловіків та жінок: скорочення відмінності в оплаті праці, розвиток жіночого підприємництва, соціальний захист та запобігання бідності;
- сприяння гармонійному поєднанню робочої, особистої та сімейної сфер життя: мобільність робочих контрактів, збільшення кількості послуг по догляду за дітьми та особами літнього віку, чутлива державна політика в сфері сімейних відносин до представників обох статей;
- залучення чоловіків та жінок до рівної участі в процесі прийняття рішень у політиці, в економічній сфері та бізнесі, науці та сучасних технологіях;
- ліквідація гендерних стереотипів в усіх сферах суспільної взаємодії, перш за все на ринку праці тощо [43].

Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків стали частиною як первинного, так і вторинного законодавства ЄС. Вони встановлені кількома статтями Амстердамської угоди 1997 року, в якій, міститься нова стаття 13, яка уповноважує Раду Міністрів вживати «відповідних заходів» з боротьби з дискримінацією на основі статі, расового або етнічного походження, релігії або вірувань, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації, хоча досі лише Рамкова угода та Директива про расову дискримінацію були прийняті на



основі загальних антидискримінаційних положень. Стандарти гендерної рівності закріплені статтями Амстердамської угоди 1997 р. та містяться у Директивах ЄС, і Держави-члени ЄС зобов'язуються прописати ці положення у національному законодавстві [44].

У вісімдесятих та дев'яностих роках гендерна рівність все частіше входила в інші сфери політики за допомогою необов'язкового м'якого законодавства та гендерної проблематики.

Неактивний стан з точки зору жорстокого права тривав до 1992 року, згодом сфера політики ЄС була розширена і нові процедури були введені Маастрихтським договором. Європейський парламент був висунутий як повноцінний орган, який приймає рішення поруч із Радою міністрів, що збільшило шанси на більш прогресивну гендерну політику ЄС. До Договору про ЄС було додано соціальний протокол відмова - що створило простір для соціального виміру європейської інтеграції. Модифікація Договору стала можливою внаслідок розпаду радянської держави та падіння Берлінської стіни. Через раптово нестабільну зовнішню структуру держави-члени погодились поглибити процес європейської інтеграції, включаючи соціальну політику з цілю включення возз'єднаної Німеччини в економічний та валютний союз. Тому було прийнято велику кількість директив щодо вагітних жінок та матерів, що годують груддю, на робочому місці (92/85 / ЄЕС), про відпустки для батьків (97/75 / ЄС), тягар доказування (97/80 / ЄС), про роботу за сумісництвом (97/81 / ЄС) та про рівний режим роботи та зайнятості (2000/78 / ЄС). У 2002 році Директиву 1976 року про рівний режим доступу до ринку праці та умов праці було замінено Директивою 2002/73 / ЄС, яка зміцнила початкову версію, додавши чіткі визначення непрямой дискримінації та (сексуального) домагання та вимагаючи від держав-членів створити органи з питань рівності для сприяння, аналізу, моніторингу та підтримки рівного ставлення до жінок та чоловіків.

Підхід до гендерної інтеграції був офіційно прийнятий ЄС - після Пекінської конференції ООН щодо жінок 1995 року, коли Рада прийняла четверту Програму дій (1996-2000 рр.), основною метою якої була стратегія

досягнення гендерної рівності поруч із конкретними діями. ЄС визначає гендерну проблематику як «інтеграція гендерної перспективи на кожному етапі політичних процесів, розробці, впровадженні, моніторингу та оцінці, з метою сприяння рівності між жінками та чоловіками».

Хартія Європейського Союзу про основні права 2000 року, закріпила принцип рівності жінок та чоловіків у статі 21, яка забороняє дискримінацію за ознакою статі, та статі 23, яка гарантує забезпечення рівності між чоловіками та жінками в усіх галузях, галузі працевлаштування, роботи та винагороди за працю. Неприпустимість дискримінації є важливішим принципом основних прав особистості (ст.21 Хартії Європейського Союзу).

Для реалізації принципів гендерної рівності був створений Європейський інституту з питань гендерної рівності 2006 року, метою діяльності якого є інтегрування принципів рівності в політику ЄС та держав-членів, подолання дискримінації за статевою ознакою, сприяння підвищенню обізнаності громадян з питань гендерної рівності.

Трансверсальна програма гендерної рівності, заснована у 2012 році спрямована на забезпечення стандартів гендерної рівності, втілення їх державами-членами за допомогою різних заходів, включаючи стратегії досягнення гендерної рівності. В межах Трансверсальної програми було прийнято нову Стратегію РЄ «Стратегія гендерної рівності 2014-2017 років, яка у сфері прав людини та гендерної рівності сприяла забезпеченню прав жінок. Стратегія наголошує на пріоритетах Програми Ради Європи щодо гендерної рівності, визначає методи роботи та головних партнерів і необхідні заходи для досягнення кращих результатів. Трансверсальна програма гендерної рівності передбачає, що всі керівні, консультативні та моніторингові органи Ради Європи підтримують і сприяють досягненню стратегічних цілей Стратегії.

Європейський консенсус з розвитку є важливим документом у галузі сприяння розвитку гендерної рівності ЄС. Консенсус визначає цінності, цілі, принципи та зобов'язання, які виконують Європейська Комісія та країни члени ЄС у межах політики сприяння розвитку. Європейський консенсус визнав

досягнення гендерної рівності окремою ціллю, яка може бути визначена з трьох основних принципів співробітництва ЄС скорочення бідності, демократичні цінності, національний розвиток [45].

У дев'ятох резолюціях Парламентської Асамблеї Ради Європи також обговорюються питання участі жінок у політиці. Два останні документи – це Резолюція 2111(2016) і Резолюція 1898(2012), оцінюють вплив заходів на покращення представництва жінок у політиці та роль політичних партій в контексті представництва жінок у політиці відповідно. Рекомендація 390(2016) про участь жінок у політиці та представництво на місцевому та регіональному рівнях містить останні із семи текстів, прийнятих Конгресом місцевих і регіональних влад Ради Європи на тему гендерної рівності [30].

Директива Ради 92/85 / ЄЕС від 19 жовтня 1992 року, відома як Директива про відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, про введення заходів щодо заохочення поліпшення безпеки та охорони праці на роботі вагітних жінок та працівниць, які нещодавно народили або грудного вигодовування, Європейська Комісія запропонувала переглянути чинне законодавство як частину пакету рівноваги між роботою та особистим життям на основі Конвенції МОП про захист материнства 2000 року (Комісія Європейських Співтовариств, 2008). Конвенцію МОП (С183) ратифікували 12 держав-членів ЄС.

20 жовтня 2010 року, під час обговорення питань перегляду Директиви про відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, Європарламент проголосував за продовження декретної відпустки до 20 тижнів із повною оплатою та правом на оплачувану відпустку по батьківству два тижні. На противагу цьому, Європейська Комісія запропонувала мінімум 18 тижнів декретної відпустки з повною винагородою протягом перших шести тижнів. Члени Європарламенту підтримали пропозицію Європейської Комісії про те, що із загальної кількості відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами шість тижнів слід брати після пологів, в якій зазначалося, що, коли відпустка, пов'язана з родиною, доступна на національному рівні, останні чотири тижні з 20 можуть вважатися

відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами та має виплачуватися не менше 75 відсотків заробітної плати.

21 вересня 2010 р. Європейська Комісія представила нову стратегію сприяння рівності жінок та чоловіків у Європі на період 2010-2015 роки. Ця стратегія перекладає принципи, викладені в Хартії Європейської комісії від 5 березня 2010 року у конкретні заходи, визначені п'ятьма пріоритетними напрямками майбутніх дій:

- рівна економічна незалежність;
- рівна оплата за рівну працю та працю однакової вартості;
- рівність у прийнятті рішень;
- гідність, цілісність та припинення гендерного насильства;
- гендерна рівність у зовнішніх діях.

Отже, становлення і розвиток ідеї рівних прав жінок та чоловіків в Євросоюзі відбувся відносно недавно. Прийняття директив ЄС щодо гендерної рівності, призвело до розробки обов'язкових напрямків політики та єдиних стандартів для усіх членів. Важливо зазначити, що ще не на усіх соціальних рівнях забезпечена рівність між чоловіками та жінками, однак завдяки документам, які запроваджує Євросоюз держави-члени втілюють у своє національне законодавство принцип рівності статей. Однак у більш віддалених регіонах світу проблема гендерної рівності все ще постає досить гостро. Європейський Союз закликає не тільки держав-учасниць втілювати політику гендерної рівності а й усе міжнародне співтовариство. Оскільки принцип рівних прав жінок та чоловіків є основоположним у захисті прав людини.

### **3.2 Повноваження та функції інститутів Європейського Союзу у сфері гендерної рівності**

Європейський Союз має інституційну основу для просування та захисту своїх цінностей, цілей та інтересів своїх громадян, держав-членів. Ця структура

також сприяє забезпеченню узгодженості, ефективності та наступності політики та дій ЄС.

Відповідно до статті 13 Договору про Європейський Союз, інституційна база включає 7 установ:

- Європейський парламент;
- Європейська рада;
- Рада Європейського Союзу (просто називається «Рада»);
- Європейська комісія;
- Суд Європейського Союзу;
- Європейський центральний банк;
- Європейський суд аудиторів.

Кожна установа діє в межах своїх повноважень згідно з Договорами відповідно до процедур, умов та цілей, викладених у них. Європейському парламенту, Раді та Комісії допомагають Європейський економічний та соціальний комітет та Комітет регіонів, які надають консультації.

Європейський парламент єдиний безпосередньо обраний орган ЄС та одна з найбільших демократичних асамблей у світі.

Європейський Парламент виступає за інтеграцію гендерних питань у своїй роботі та організації, що підтверджується в різних резолюціях з 2003 року. У 2019 році Європейський Парламент прийняв резолюцію щодо гендерної проблематики. Він закликав до того, щоб нова Багаторічна фінансова база супроводжувалась спільною декларацією Парламенту, Комісії та Ради. Парламент зобов'язався забезпечити, щоб щорічні бюджетні процедури містили гендерно-чутливі елементи, що враховують, як загальна фінансова база Союзу сприяє досягненню рівності та інтеграції гендерних питань. Визнаючи, що більшість парламентських комітетів (19 з 23) прийняли плани гендерної інтеграції, Європарламент звернувся до тих, хто цього не зробив, а саме до Комітету з питань бюджетного контролю та петицій, Спеціальної тимчасової комісії з питань уникнення фінансових злочинів та податків та сам Комітет з прав жінок та гендерної рівності наслідує їх приклад, відзначаючи «неоднорідність

цих планів та відсутність їх реалізації». Він також закликав прийняти спільний гендерний план дій для Європарламенту, який повинен включати «впровадження гендерної перспективи у всі його політичні заходи та робочу організацію» [46].

Європейський Парламент створив різні органи для реалізації гендерної проблематики та сприяння гендерній рівності.

Рада Європейського Союзу це один із трьох законодавчих органів і разом з Європейським парламентом служить для внесення змін та затвердження пропозицій Європейської комісії, яка здійснює законодавчу ініціативу.

На рівні Ради не існує структурного механізму забезпечення гендерної рівності. Робочі групи входять до складу Робочої групи з соціальних питань. У 1994 році міністри, відповідальні за гендерну рівність, вперше провели зустріч з метою пропаганди гендерної рівності як питання, яке буде розглянуто на рівні Європейського Співтовариства, одночасно підтримуючи підготовку Пекінської конференції.

У 2018 році, під час головування Австрії, неформальна конфігурація міністрів, відповідальних за гендерну рівність, відбулася вперше з 2011 року. У 2019 році президентство Румунії та Фінляндії організувало офіційну зустріч з питань гендерної рівності, у якій взяли участь міністри з питань зайнятості та соціальної політики. Міністри держав-членів, відповідальних за гендерну рівність, мають можливість зустрічатися в рамках Ради з питань зайнятості, соціальної політики, охорони здоров'я та захисту споживачів (EPSCO). Основні результати засідань EPSCO, включають висновки Ради з різних питань, пов'язаних із гендерною рівністю та правами жінок.

В результаті економічної, бюджетної та інституційної кризи в ЄС, підтримка державами-членами заходів щодо гендерної рівності в рамках Європейської Ради змінювалася з 2013 року. У 2017 та 2018 роках Рада прийняла висновки щодо посилення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у зовнішній діяльності ЄС. У червні 2018 року було досягнуто домовленості про рівень оплати батьківства та батьківських відпусток, тоді як у 2019 році прийнято висновки щодо гендерного розриву в оплаті праці.

Європейська комісія є виконавчою владою Європейського Союзу, відповідальною за пропозицію законодавства, імплементацію рішень, підтримання договорів ЄС та управління повсякденною діяльністю ЄС.

Координація гендерної проблематики в Генеральних дирекціях Європейської Комісії в даний час знаходиться в центральній відповідальності Генерального директорату з питань юстиції та споживачів на чолі з уповноваженим з питань рівності Хеленою Даллі.

У рамках Генерального директорату з питань справедливості знаходиться спеціальний підрозділ з питань гендерної рівності, який координує роботу Комісії, а також Міжвідомча група з питань гендерної рівності (ISG) із членами усіх Генеральних дирекцій та служб Комісії. ISG координує здійснення заходів щодо рівності жінок та чоловіків у політиці та щорічних робочих програмах для відповідних областей політики.

Підрозділ з питань гендерної рівності займається моніторингом законодавства про гендерну рівність та новим законодавством, в політичних питаннях обміном передовою практикою між державами-членами, підвищенням обізнаності та фінансуванням. З підрозділом з питань гендерної рівності також проводяться консультації, як офіційні, так і неформальні, коли пропонується новий закон. В контексті міжвідомчої консультації Гендерний підрозділ може вносити пропозиції щодо відображення питань гендерної рівності у пропозиціях. Підрозділ має контактну особу для кожного Генерального директора, яка підтримує їх у включенні гендерних аспектів у свою діяльність та процеси, а також підтримує організації громадянського суспільства як експертів під час консультацій та громадського діалогу. Це надає організаціям громадянського суспільства ЄС особливо важливу роль у процесі прийняття рішень як за допомогою офіційних, так і неформальних процесів. Як частина розробки стратегії, ГД «Справедливість» та Департамент з питань гендерної рівності організують публічні консультації та семінари із соціальними партнерами на конкретні теми з метою отримання інформації від широкого кола зацікавлених сторін.

5 березня 2020 року Комісія представила свою Стратегію гендерної рівності на 2020-2025 роки. Стратегія встановлює політичні цілі та дії для вирішення проблем гендерної рівності в Європі та прагне "включити гендерну перспективу у всі сфери політики, на всіх рівнях та на всіх етапах формування політики".

Суд Європейського Союзу є судовою гілкою Європейського Союзу. СЄС складається з двох окремих судів: Суду та Загального суду. З 2005 по 2016 рік він також містив Трибунал державної служби. Він має судову систему *sui generis*, що означає «собі подібний», і є наднаціональною установою.

СЄС є головним судовим органом Європейського Союзу та здійснює нагляд за рівномірним застосуванням та тлумаченням законодавства Європейського Союзу у співпраці з національною судовою владою держав-членів. СЄС також вирішує юридичні суперечки між національними урядами та інституціями ЄС і може вживати заходів проти установ ЄС від імені фізичних осіб, компаній чи організацій, права яких були порушені. Конкретна місія СЄС полягає у забезпеченні дотримання "закону" "при тлумаченні та застосуванні" Договорів про Європейський Союз.

Суд Європейського Союзу (СЄС) не бере активну участь у реалізації гендерної політики відносно інших інститутів Європейського Союзу. Суд зосереджує свою роботу на конкретних рішеннях, на відносинах між Судом та національними судами, а також правовими системами. СЄС приймає рішення у сфері свободи, безпеки та справедливості та приймає рішення щодо співпраці поліції та судочинства у кримінальних справах та питаннях, що впливають із Хартії основних прав. Постанови Європейського Суду забезпечили правосуддя для жертв дискримінації. Вони також змусили країни внести зміни в законодавство і практику, так само захищати всіх членів суспільства. Суд намагається слідувати власним прецедентам.

Європейський центральний банк є центральним банком єврозони, валютного союзу 19 країн-членів ЄС, які використовують євро. Створений Амстердамським договором, ЄЦБ є одним з найважливіших центральних банків



у світі і виконує функцію одного з семи інститутів Європейського Союзу, закріпленого в Договорі про Європейський Союз (ДФЄ).

Незважаючи на те, що на міжнародно-правовому рівні Європейський центральний банк не втілює гендерну політику, не менш важливим є впровадження гендерної політики у роботу організації. Гендерне різноманіття є рушійною силою для продуктивності. Тому залучення, збереження та розвиток жіночих талантів на всіх рівнях є стратегічним пріоритетом для ЄЦБ. Економіка одна із сфер, у якій жінки недостатньо представлені. Це було визнано протягом певного часу та здійснено численні кроки для покращення ситуації. Проте, значний гендерний дисбаланс виявився дуже стійким. Оскільки центральні банки наймають здебільшого випускників економічних факультетів, спостерігається подібний дисбаланс у кількості їхніх співробітників - те, що Європейський центральний банк має намір змінити. Щоб підтримати різноманітне та інклюзивне робоче середовище, гендерна стратегія ЄЦБ на період 2020-2026 роки, спрямована на збільшення представництва жінок в організації. ЄЦБ запровадив два типи цільових показників: цілі для загального представництва жінок на різних рівнях та цілі щодо представництва жінок серед тих, кого призначають на нові та відкриті посади.

Голова Європейського центрального банку Крістін Лагард висловила думку щодо гендерної політики у функціонуванні ЄЦБ «Ми хочемо, щоб гендерний баланс став нормою, а не революцією, з якою потрібно боротися пізніше. Не забуваємо, що стать - це один із багатьох вимірів різноманітності, який ми всі повинні цінувати. Ми повинні відображати суспільство, якому служимо» [47].

Європейський суд аудиторів, був створений в 1975 році в Люксембурзі, для перевірки належного збору та використання коштів ЄС та сприяння вдосконаленню фінансового управління ЄС. Незважаючи на свою назву, ЄСА не має юрисдикційних функцій. Це, швидше, професійне агентство зовнішнього слідчого аудиту.

Інтеграція гендерних питань - це практика систематичного врахування гендерних аспектів при підготовці, розробці, впровадженні, моніторингу та

оцінці політики та діяльності. Європейський суд аудиторів проводить аудит, щоб визначити, чи використовувала Комісія інтеграцію гендерних питань у бюджет ЄС для сприяння рівності.

Гендерна рівність є однією з основних цінностей, закріплених у договорах ЄС. Згідно з нещодавнім дослідженням Європейського інституту гендерної рівності (EIGE), неспроможність сприяти гендерній рівності може мати значний негативний вплив на зайнятість, продуктивність та ріст ВВП. EIGE також виявив, що, хоча з 2013 року в ЄС спостерігається прогрес у забезпеченні гендерної рівності, прогрес у країнах-членах був нерівномірним.

Що стосується багаторічної фінансової бази на 2014-2020 роки (ЄФР), Європарламент, Рада та Комісія домовились використовувати «гендерно-реагуючі елементи» у бюджетних процедурах, де це доречно. Однак нещодавній огляд внутрішніх витрат поточних програм ЄС показав, що гендерна, така як зміна клімату чи біорізноманіття, не була включена до бюджету ЄС. Натомість були розроблені конкретні програми, в першу чергу, що стосуються питань зайнятості та соціальних питань для вирішення гендерної дискримінації[48].

Європейський інститут гендерної рівності (ЄІГР) - це орган, започаткований Європейським Союзом, спеціалізується виключно на гендерній рівності. Відповідно до Регламенту (ЄС) інститут був заснований 20 грудня 2006 року, у Литві (Вільнюсі). З самого початку установа відчуває труднощі з вирівнюванням демократичного дефіциту в контексті проблеми рівності жінок та чоловіків. Рівність була одним із принципів ЄС з самого початку. Однак існує гендерний розрив у рівнях участі, оплати праці та виплат жінкам порівняно з чоловіками в ЄС. Завданням ЄІГР є збір, аналіз та розповсюдження даних про рівність жінок та чоловіків. ЄІГР допомагає установам та державам-членам Європейського Союзу (ЄС) досягти рівності та боротись із гендерною дискримінацією, такою як сексизм, неблагополуччя та дискримінація в минулому та сьогодні. Організація враховує національні завдання та сфери політики, а також європейські, за допомогою принципу гендерної інтеграції. Робота допомагає збалансувати чоловіків і жінок у всіх сферах життя. ЄІГР став

європейським центром знань з питань гендерної рівності завдяки своїм численним ресурсам та результатам досліджень.

Індекс гендерної рівності інструмент, розроблений ЄІГР і вперше використаний у 2013 році. Індекс гендерної рівності використовує наступні шість показників для порівняння стану гендерних відносин в ЄС:

- робота (позиції чоловіків та жінок на ринку праці);
- гроші (різниця в доходах між чоловіками та жінками);
- знання (кількість чоловіків та жінок, які проходять навчання на різних рівнях);
- час (скільки часу витрачається на неоплачувані заходи, включаючи догляд за дітьми та домашню роботу, відвідування культурних заходів);
- уряд (представництво чоловіків та жінок у економічній та політичній сфері);
- здоров'я (доступ до структур охорони здоров'я) [49].

Цей індекс спрощує вимірювання гендерної рівності в державах-членах.

Як автономний орган, ЄІГР діє в рамках політики та ініціатив Європейського Союзу. Європейський Парламент та Рада Європейського Союзу визначили підстави для цілей та завдань Інституту у своєму Регламенті про заснування та відвели йому центральну роль у вирішенні викликів та просуванні рівності жінок та чоловіків у Європейському Союзі.

Отже, рівний доступ до незалежного, неупередженого та недискримінаційного правосуддя є правом людини, а також ключем до реалізації всіх інших прав людини, включаючи права на недискримінацію та гендерну рівність. Інститути Європейського Союзу різними методами і на різних рівнях реалізують політику гендерної рівності. Їхні повноваження дозволяють вдосконалювати та впроваджувати рівність жінок та чоловіків у багатьох сферах, не тільки на міжнародному а й на національному рівні. Функції інституцій ЄС забезпечують розвиток, моніторинг, здійснюють контроль щодо бюджету який був виділений для вирішення проблеми гендерної рівності в Європейському

Союзі. Європейський інститут гендерної рівності працює над досягненням гендерної рівності наступним чином, він досліджує, збирає дані про гендерну рівність, здійснює моніторинг як ЄС відповідає своїм міжнародним зобов'язанням, працює над припиненням насильства щодо жінок. Обмінюється знаннями та ресурсами, підтримує держав-членів ЄС, інституції ЄС щодо подолання гендерної нерівності.

### **3.3 Основні проблеми у сфері гендерної рівності в Європейському Союзі**

Прогрес у досягненні гендерної рівності в Європейському Союзі відчутний, але повільний, фрагментований та нерівномірний. Хоча ЄС та його держави-члени продемонстрували високий рівень політичної та правової прихильності принципу гендерної рівності, жінки залишаються значно недопредставленими на найвищих рівнях, а їх таланти залишаються невикористаними. Дискусії між політиками, науковцями та громадянським суспільством щодо цього питання стали більш складними та, в деяких випадках, менш ефективними. Європейська комісія та її відомства продовжують боротися з гендерними бар'єрами, такими як різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками, насильство щодо жінок, експлуатація жінок, торгівля жінками, нерівний розподіл обов'язків та завдань між жінками та чоловіками.

У 2018 році рівень зайнятості досяг найвищого рівня в історії ЄС, і на керівних посадах жінок більше, ніж будь-коли. У більшій частині Європи гендерний розрив в освіті зменшується, а в деяких дисциплінах навіть зменшується. Незважаючи на ці досягнення, жінки продовжують брати участь на ринку праці на 11,5 відсотка менше, ніж чоловіки, і заробляють в середньому на 16 відсотків менше. Крім того, вони не відповідають тій самій частці ключових осіб, що приймають рішення в ЄС, включаючи лише 6,3 відсотка посад керівників у великих компаніях ЄС. Незважаючи на узгодження з ціллю сталого розвитку, метою досягнення гендерної рівності та розширення прав і

можливостей усіх жінок і дівчат та похвальними зусиллями щодо подолання гендерних бар'єрів, у Європейському Союзі існують постійні та погано вирішені проблеми для жінок. Для великої кількості громадян ЄС гендерна рівність все ще не є реальністю.

Оскільки гендерна нерівність має соціальне коріння, яке базується на нормах, поглядах та моделях поведінки, а не на політиці, їх вирішення є складним та трудомістким. Для урядів ЄС гендерні бар'єри, які вони прагнуть усунути, численні і значний вплив на них має індивідуальний контекст кожної країни. Недавні дослідження виявили 26 таких гендерних бар'єрів у кількох секторах, включаючи проблеми, з якими стикаються жінки зі стереотипами, балансом роботою та життям, сексуальними домаганнями. Зіткнувшись із цими проблемами одночасно, можна створити лабіринт політичних проблем, які викликають занепокоєння, зокрема, коли ці проблеми взаємопов'язані, і спричиняють проблеми як на соціальному, так і на економічному рівні. Європейський сектор охорони здоров'я пропонує типовий приклад складності досягнення гендерної рівності. Загалом у цьому секторі переважають жінки, 75 відсотків робочої сили становлять жінки. У цьому секторі загально визнаною є цінність жінок, але жінки залишаються недостатньо представленими на вищих посадах. Жінки становлять лише 14 відсотків посад, що приймають рішення на високому рівні, що свідчить про те, що вони стикаються з низкою робочих та соціально-культурних гендерних бар'єрів, що зменшують їхній кар'єрний потенціал. Цей ефект є поширеним в ЄС і присутній у багатьох інших галузях. Гендерних проблем багато і вони різні. Наприклад, гендерна ідентичність може ускладнити відносини на робочому місці та створити додаткові соціальні проблеми для жінок. Це ще більше ускладнює успішне здійснення політичних цілей урядів. Хоча ці досягнення необхідно визнати, попереду ще більший виклик, і ЄС не робить достатньої підготовки. Він зможе вирішити гендерні виклики, лише застосувавши підхід до всього суспільства для всього ЄС і зробивши все можливе, щоб допомогти своїм державам-членам його реалізувати.

Варто зазначити, що шлях до досягнення гендерної рівності, це також шлях до індивідуальної етики. Усі громадяни повинні бути уважними до власної поведінки та вносити поступові зміни у своє повсякденне життя, щоб зруйнувати бар'єри для жінок. Досягнення гендерної рівності залучає як політиків, так і громадськість до розуміння дрібниць, таких як ставлення та поведінка на робочому місці, локалізовані політичні рішення, призначені для підтримки жінок, і готовність піти на невеликі жертви, щоб допомогти жінкам досягти своїх цілей. Поодинці ці рішення можуть здаватися не надто значними, але повторюючись і комбінуючись, вони можуть змінити загальні переконання, цінності та поведінку та спричинити значні соціальні зміни.

І бідність, і гендерна нерівність є двома формами соціальної несправедливості. Вони підривають права людини, благополуччя людей та їх здатність розвивати весь свій потенціал у житті. Незважаючи на зусилля, спрямовані на досягнення гендерної рівності, жінки в наших суспільствах все ще перебувають у неблагополучному становищі, а тому мають підвищений ризик бідності. Жінки, які живуть у злиднях, зазнають подвійного ризику та подвійної несправедливості через стать та бідність.

Гендерна нерівність відстежується в ЄС за допомогою Індексу гендерної рівності, інструменту, розробленого та використовуваного Інститутом гендерної рівності. Індекс вимірює як рівень результативності, так і гендерні відмінності в конкретних областях. Це означає, що оцінка відображає, наприклад, рівень зайнятості жінок та гендерний розрив у зайнятості. Вищі показники (від 1 до 100) відображають вищі досягнення та менші гендерні розриви.

Згідно з Індексом гендерної рівності за 2017 рік, гендерна нерівність залишається поширеною, і було досягнуто дуже незначного прогресу у досягненні гендерної рівності порівняно з десятиліттям тому. Оцінка ЄС лише на чотири бали вища, ніж десять років тому (66 зі 100 на відміну від 62). Між державами-членами існують величезні відмінності: Швеція - країна з найвищим показником (оцінка 82,6), а Греція - з найнижчими показниками (50). Область з

найменшим прогресом і навіть деякою відсталою тенденцією, це область часу, оскільки жінки все ще виконують більшу частину домашньої роботи[50].

Бідність та стать пов'язані між собою. В останнє десятиліття термін «фемінізація бідності» став частіше використовуватися, оскільки частка жінок серед людей, які живуть у злиднях, зростає. Зазвичай це пов'язано з тенденцією збільшення частки домогосподарств, очолюваних жінками. У 2015 році жінки частіше стикалися з бідністю або соціальною ізоляцією, ніж чоловіки, на 1,4 відсотки. Дані Євростату за 2015 рік також показують, що майже 50% усіх одиноких батьків були під загрозою злиднів або соціальної інклюзії. Особливо страждають жінки, оскільки вони складають майже 85% усіх неповних сімей в ЄС. Гендерний розрив у бідності присутній у всіх країнах, крім Фінляндії. У більшості країн рівень ризику злиднів є вищим серед жінок. Лише в Іспанії, Польщі та Сербії рівень ризику бідності вищий серед чоловіків. Гендерний розрив у бідності є вищим серед старших вікових груп і відображає нерівність на ринку праці. Жінки мають менше шансів отримати адекватну пенсію через нижчий рівень зайнятості, частішу роботу за сумісництвом, ніж чоловіки, та нижчу заробітну плату. Важливо зазначити, що поточні дані про бідність показують лише частину гендерного розриву, оскільки показники ризику бідності вимірюються на основі даних домогосподарств. Внутрішній розподіл ресурсів усередині домогосподарства не виявляється, однак в суспільствах з виразною гендерною нерівністю розподіл усередині домогосподарств та доступ до фінансових та інших ресурсів, необхідних для задоволення потреб, часто є нерівним, що визначається патріархальними нормами.

Причини, які підвищують ризик бідності серед жінок вже згадувались, наприклад, нижча зайнятість жінок, різниця в заробітній платі та розподіл ресурсів у домогосподарствах, керуючись патріархальними цінностями. До цього списку слід додати нерівний доступ до власності, переривання кар'єри через відсутність догляду за дітьми, сегрегація в освіті, а згодом і на ринку праці, в результаті чого жінки займають робочі місця з меншою винагородою,

нерівномірний розподіл обов'язків, пов'язаних з утриманням будинку та турботою про сім'ю тощо.

Нерівні обов'язки в репродуктивній праці створюють для жінок нерівні умови: роботодавці та установи, як правило, дискримінують жінок за більш високооплачувані роботи, підвищення по службі або відповідальніші завдання, оскільки вони знають, що жінки «більше віддані догляду за своїми сім'ями та домашніми справами». Розподіл часу на догляд домогосподарств неоднаковий через стать, в ЄС жінки витрачають більше часу, ніж чоловіки, на репродуктивну роботу. У багатьох країнах ЄС, таких як Іспанія чи Італія, жінки, як правило, вибирають між роботою, кар'єрою та материнством, через відсутність можливостей влаштування на роботу та нерівномірний розподіл репродуктивної праці. Чоловіки отримують більше можливостей для навчання та працевлаштування, на фотографіях, що використовуються для ілюстрації бідності, часто зображені жінки. Однак аналіз та стратегії, спрямовані на викорінення бідності, сфокусовані на чоловіках. Жінки більше присутні в програмах допомоги, але менше в соціальних втручаннях, спрямованих на підвищення кваліфікації та введення робочої сили[51].

Незважаючи на те, що світ рухається до досягнення гендерної рівності в освіті, дівчата все ще становлять більший відсоток дітей, які не відвідують школу, ніж хлопчики. Близько чверть дівчат у країнах, що розвиваються, не ходять до школи. Як правило, сім'ї з обмеженими можливостями, які не можуть дозволити собі такі витрати, як шкільні внески, форма та витратні матеріали для всіх своїх дітей, надають пріоритет освіті для своїх синів. Сім'ї також можуть покладатися на працю дівчат для домашніх справ, носіння води та догляду за дітьми, залишаючи обмежений час на навчання. Але пріоритетність освіти для дівчат забезпечує, мабуть, найвищу рентабельність інвестицій у країнах, що розвиваються. Освічена дівчина частіше відкладає шлюб, створює меншу сім'ю, народжує здорових дітей і віддає власних дітей до школи. У неї більше можливостей отримувати дохід та брати участь у політичних процесах, і вона рідше заражається ВІЛ.



Отже, основні проблеми у сфері гендерної рівності в Європейському Союзі є насильство проти жінок, а саме домашнє насильство, сексуальне насильство та домагання на роботі, гендерна дискримінація на ринку праці, оплата праці жінок та чоловіків, нерівність в освіті, меншість у владі, обмеженість у кар'єрі. Шлях до досягнення гендерної рівності надзвичайно складний і він повинен відбуватися як на політичному, так і на соціальному рівні. Учасники політики, науковці та громадянське суспільство повинні переглянути свій союз, і як на політичному, так і на соціальному рівні, стати поборниками підтримки досягнення гендерної рівності на благо всього суспільства.

## ВИСНОВОК

Рівність жінок та чоловіків є одним із основних принципів Європейського Союзу. Протягом багатьох років принцип гендерної рівності зміцнювався законодавством, як загальним, так і конкретним, що зобов'язувало держави-члени забезпечувати рівні можливості та рівне ставлення до чоловіків та жінок та боротися з будь-якою формою дискримінації за ознакою статі. Європейські закони еволюціонували за своїм характером та сферою дії, при цьому їхній фокус переходив від захисту індивідуальних прав у 1970-х роках до введення конкретних або позитивних дій, спрямованих на усунення недоліків, які зазнали жінки у 1980-х роках, до політики, спрямованої на інтеграцію гендерних аспектів. Більшість законів у європейських країнах, що стосуються рівної оплати праці, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, сексуального домагання чи рівного доступу до фінансових послуг, були прийняті спочатку європейськими установами, і нові закони політики ЄС, що сприяють рівності та гендерному підходу, постійно застосовуються обговорюється та впроваджується.

Європейський Союз базується на верховенстві права. Це означає, що кожна дія ЄС ґрунтується на договорах, які добровільно та демократично затверджуються усіма країнами-членами ЄС. Як основне джерело права, договірне право європейського права є важливим, оскільки воно закладає основи його політики щодо гендерної рівності серед інших. У Римському договорі, тобто Договорі про заснування Європейського економічного співтовариства, прийнятому в 1957 році, лише одне єдине положення (стаття 119 Договору про ЄЕС; останнє з яких після вступу до чинності Амстердамського договору 1999 р .; і в даний час стаття 157 Договору про функціонування Європейського Союзу), було включене для боротьби з гендерною дискримінацією за ознакою статі, а саме принцип рівної оплати для чоловіків та жінок та рівна робота або робота однакової вартості. Мета цього положення спочатку була суто економічна, держави-члени хотіли усунути конкуренцію, яка могла б виникнути через дешевшу жіночу працю в різних державах-членах, хоча на практиці держави-

члени не могли або не бажали транспонувати рівноправне забезпечення заробітної плати у своїх національних законах, і її реалізація стала пріоритетом лише після узгодження соціальної програми в 1974 році та після прийняття нової Директиви про рівну оплату праці чоловіків та жінок (75/117).

З набранням чинності Амстердамським договором у 1999 році, сприяння рівності чоловіків та жінок у Європейському Співтоваристві стало одним із найважливіших завдань Співтовариства (колишня стаття 2 ЄС). Крім того, Договором було введено обов'язок гендерної інтеграції, завдяки чому як Співтовариство, так і держави-члени стали зобов'язані активно враховувати мету рівності між чоловіками та жінками при формуванні та впровадженні законів, положень, адміністративних положень, політики та діяльності

Лісабонський договір, який набув чинності 1 грудня 2009 року, забезпечив подальший розвиток гендерного законодавства ЄС. З кількома вдосконаленнями соціального виміру Європейського Союзу, Договір далі наголошує на важливості принципів недискримінації та рівності як основних принципів права ЄС. З моменту набуття чинності Лісабонським договором стаття 10ДФЕС визначає, що «визначаючи та реалізуючи свою політику та діяльність, Союз прагне боротися з дискримінацією за ознакою статі, расового чи етнічного походження, релігії чи переконань, інвалідності, віку чи статі орієнтації». Крім того, стаття 19ДФЕС забезпечує правову основу для вжиття відповідних заходів щодо боротьби з дискримінацією за ознакою статі, расового чи етнічного походження, релігії чи переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації. Найголовніше, що Лісабонський договір включає посилання на Хартію основних прав Європейського Союзу до статті 6 Договору про Європейський Союз (ДФЕС), роблячи цю хартію юридично обов'язковою. Ця Хартія, серед іншого, забороняє дискримінацію за будь-якою ознакою, включаючи стать (стаття 21), вона визнає право на гендерну рівність у всіх сферах, отже, не лише у сфері зайнятості, а також необхідність позитивних дій для її сприяння (стаття 23). Крім того, він також визначає права, пов'язані із захистом сім'ї та гендерною рівністю. Узгодження сімейного, приватного життя з роботою є важливим аспектом

Хартії. Хартія, зокрема, гарантує право на оплачувану відпустку по вагітності та пологах та на батьківську відпустку (стаття 33).

Інституційна база Європейського Союзу співпрацює для досягнення мети гендерної рівності, а саме Європейська комісія, Рада та Європейський парламент.

Європейська Комісія є головним органом з питань реалізації в структурі ЄС, що представляє орган, який пропонує нове законодавство, а також інституцію, відповідальну за забезпечення того, щоб законодавство ЄС застосовувалось у всіх державах-членах. Комісія розділена на кілька департаментів, відомих як Генеральні директорати. Цей Директорат з питань гендерної рівності відповідає за реалізацію стратегії Співтовариства щодо рівності між жінками та чоловіками та відповідає за забезпечення дотримання Директив ЄС щодо рівних можливостей для жінок та чоловіків. Для надання допомоги Комісії існують різні органи, які виконують дорадчі функції. Консультативний комітет з рівних можливостей жінок та чоловіків є одним із таких органів, який допомагає Комісії у формулюванні та здійсненні заходів, спрямованих на сприяння гендерній рівності. Комітет складається з представників міністерств та органів з питань рівності в державах-членах і включає двох спостерігачів від Європейського жіночого лобі (ЄЖЛ) на засіданнях комітетів. ЄЖЛ - це найбільша організація жіночих асоціацій в ЄС, яка, як головний суб'єкт у галузі гендерної рівності, намагається впливати на процеси прийняття або внесення змін до політики та законів ЄС щодо гендерної рівності на рівні законодавчого процесу.

Також Комісії допомагає Європейська мережа юридичних експертів у галузі гендерної рівності, яка забезпечує регулярне інформування Комісії про важливі правові події у галузі гендерної рівності в державах-членах. Починаючи з 1984 року, мережа допомагає Комісії з точки зору моніторингу імплементації законодавства про гендерну рівність у всіх країнах-членах ЄС та щодо розробки нових правових ініціатив у цій галузі. Мережа складається з незалежних експертів, науковців та практиків, які призначаються раз на три роки з 27 країн-членів ЄС, країн ЄАВТ та країн-кандидатів.

Комісія подає свої пропозиції до Ради Європейського Союзу та Парламенту. Переважна більшість законів зараз підпадає під звичайну законодавчу процедуру (або процедуру спільного прийняття рішень), яка працює за принципом, що до прийняття закону потрібна згода як Ради, так і Парламенту. Рада Європейського Союзу (яку також називають "Радою міністрів") складається з членів уряду держав-членів. Рада з питань зайнятості, соціальної політики, охорони здоров'я та споживачів (EPSCO), де представлені національні міністри зайнятості, соціальних справ, охорони здоров'я та споживачів, є Радою, яка відповідає за більшість рішень, що стосуються гендерної рівності. Подібним чином, робота Європейського парламенту, єдиної європейської установи, що обирається безпосередньо громадянами держав-членів, організована в різних парламентських комітетах, включаючи Комітет з прав жінок та рівноправності чоловіків і жінок. Цей Комітет розробляє звіти щодо пропозицій Комісії щодо прав жінок, організовує громадські слухання та визначає бюджетні пріоритети для жіночих програм.

І останнє, але не менш важливе: тлумачення та застосування права ЄС та договорів забезпечується Судом Європейського Союзу, який відіграє дуже важливу роль у галузі рівного ставлення до чоловіків та жінок, забезпечуючи тим, що особи можуть ефективно закликати та забезпечувати своє право на гендерну рівність.

Інші організації, які в тій чи іншій мірі задіяні або впливають на розробку та контроль за гендерним правом ЄС, включають наступне:

- Європейський інститут гендерної рівності;
- Група високого рівня з питань гендерної інтеграції;
- Група уповноважених з питань основних прав, недискримінації та рівних можливостей;
- Міжсервісна група з питань гендерної рівності;
- Мережа експертів з гендерних рівностей.

Отже, реалізація гендерної рівності у праві Європи, на сьогодні знаходиться на високому рівні, звичайно є прогалини, які досі відчутні у

повсякденному житті людей, які стикаються з гендерною дискримінацією. На міжнародному та національному рівні не тільки з точки зору права реалізується політика гендерної рівності, а й на практиці, завдяки моніторингу органам ЄС. Життя людей відчутно покращується, але звичайно потрібний ще час для вдосконалення та впровадження політики гендерної рівності.

## СПИСОК ВИКОРАСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach [Electronic resource] // european network of legal experts in the field of gender equality. – Access mode: file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/ConceptsofEqualityDRAFT18November2009.pdf
2. The Covenant of the League of Nations [Electronic resource] // Lillian Godman Law Library. – Access mode: [https://avalon.law.yale.edu/20th\\_century/leagcov.asp](https://avalon.law.yale.edu/20th_century/leagcov.asp).
3. Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами (укр/рос) [Електронний ресурс] // Офіційний сайт ВРУ. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_162#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_162#Text).
4. International Labour Organisation (ILO) [Electronic resource] // The Donor Committee for Enterprise Development. – Access mode: <https://www.enterprise-development.org/agency-strategies-and-coordination/international-labour-organisation-ilo/#:~:text=The%20main%20aims%20of%20the,dialogue%20on%20work%2Drelated%20issues>.
5. Universal Declaration of Human Rights [Electronic resource] – Access mode: [https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr\\_translations/eng.pdf](https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/eng.pdf).
6. Конвенція о политических правах женщин [Електронний ресурс] // Офіційний сайт ВРУ. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_156#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_156#Text)
7. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [Електронний ресурс] // Офіційний сайт ВРУ. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text).
8. Пекінська декларація [Електронний ресурс] – // Офіційний сайт ВРУ. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_507#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text).
9. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Міністерства внутрішніх справ України

Національна академія внутрішніх справ. – Режим доступу:  
[https://www.dsns.gov.ua/files/2020/5/20/112/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F\\_2.pdf](https://www.dsns.gov.ua/files/2020/5/20/112/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F_2.pdf).

10. The United Nations policies on gender equality [Electronic resource] // bundesministerium für familie senioren frauen und jugend. – Access mode:  
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/meta/en/equality/un-policies-on-gender-equality>.

11. UN Women Strategic Plan 2018–2021 [Electronic resource] // UN Women. – Access mode: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/8/un-women-strategic-plan-2018-2021#:~:text=The%20Strategic%20Plan%202018%E2%80%932021,empower%20al1%20women%20and%20girls..>

12. Action Plan of the Federal Government on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security for the Period 2017 to 2020 [Electronic resource] // The Federal Government. – Access mode:  
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/156106/ecbd33c71dc1d4e22f1b206669d20917/action-plan-on-resolution-1325-period-2017-2020-data.pdf>.

13. 13th session of the Conference of States Parties to the CRPD [Electronic resource] // Official website of the United Nations – Access mode:  
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/conference-of-states-parties-to-the-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2/cosp13.html>.

14. Стратегія з гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки [Electronic resource] // Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. – Режим доступу:  
<http://www.center.gov.ua/blog/item/3424-%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F-%D0%B7-%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D1%97-%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96-%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%B8->



%D1%94%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B8-%D0%BD%D0%B0-2018-2023-%D1%80%D0%BE%D0%BA%D0%B8.

15. Equality between women and men [Electronic resource] // Official website of the European Union. – Access mode: [https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/equality-between-women-and-men\\_en](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/equality-between-women-and-men_en).

16. Statute of the Council of Europe \* [Electronic resource] – Access mode: <https://rm.coe.int/1680306052>.

17. Objectives and mission [Electronic resource] // Official website of the Council of Europe. – Access mode: <https://www.coe.int/en/web/sarajevo/objectives-mission>.

18. Європейська конвенція з прав людини [Електронний ресурс] // Official website of the Council of Europe. – Режим доступу: [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_ukr.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_ukr.pdf).

19. GENDER EQUALITY AND WOMEN’S RIGHTS [Electronic resource] // Official website of the Council of Europe. – Access mode: <https://rm.coe.int/168058feef>.

20. Конвенція Ради Європи про протидію торгівлі людьми [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://old.la-strada.org.ua/ucp\\_mod\\_catalogue\\_download\\_162.html](http://old.la-strada.org.ua/ucp_mod_catalogue_download_162.html).

21. Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми [Електронний ресурс] // Офіційний сайт ВРУ. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_858#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_858#Text).

22. Конвенція Ради Європи про протидію торгівлі людьми [Електронний ресурс] // Official website of the Council of Europe. – Режим доступу: <https://www.coe.int/uk/web/compass/convention-on-action-against-trafficking-in-human-beings>.

23. Council of Europe Convention on the Protection of Children against Sexual Exploitation and Sexual Abuse [Electronic resource] // Official website of the Council of Europe. – Access mode: <https://rm.coe.int/1680084822>.

24. Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства [Електронний ресурс] // Official website of the Council of Europe. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/prems-095619-ukr-2576-lanzarote-convention-leaflet-web-a5-1-/168096674b>.

25. About the Committee of Ministers [Electronic resource] // Official website of the Council of Europe. – Access mode: [https://www.coe.int/en/web/cm/about-cm#portlet\\_56\\_INSTANCE\\_M5OgCMtAD8n3](https://www.coe.int/en/web/cm/about-cm#portlet_56_INSTANCE_M5OgCMtAD8n3).

26. Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://rm.coe.int/16808a2a51>.

27. Parliamentary Assembly [Electronic resource] // Official website of the Council of Europe. – Access mode: <https://www.coe.int/en/web/no-hate-campaign/parliamentary-assembly1>.

28. No Hate Parliamentary Alliance [Electronic resource] // Official website of the Parliamentary Assembly. – Access mode: <https://pace.coe.int/en/pages/no-hate>.

29. The Assembly's achievements [Electronic resource] ] // Official website of the Parliamentary Assembly. – Access mode: <https://pace.coe.int/en/pages/achievements?#>.

30. Конгрес місцевих і регіональних влад Ради Європи [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Міністерства закордонних справ України. – Режим доступу: <https://mfa.gov.ua/mizhnarodni-vidnosini/rada-yevropi/kongres-miscevih-i-regionalnih-vlad-radi-yevropi>.

31. Конгрес місцевих та регіональних влад прийняв звіт про боротьбу із сексизмом щодо жінок у політиці [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Офісу Ради Європи в Україні – Режим доступу: [https://www.coe.int/uk/web/kyiv/congress2/all-news/-/asset\\_publisher/aB7VfluYazMf/content/congress-of-local-and-regional-authorities-adopts-report-on-combating-sexist-violence?\\_101\\_INSTANCE\\_aB7VfluYazMf\\_viewMode=view/](https://www.coe.int/uk/web/kyiv/congress2/all-news/-/asset_publisher/aB7VfluYazMf/content/congress-of-local-and-regional-authorities-adopts-report-on-combating-sexist-violence?_101_INSTANCE_aB7VfluYazMf_viewMode=view/).

32. Commissioner for Human Rights Commissioner for Human Rights [Electronic resource] // Official website of the Council of Europe. – Access mode: <https://www.coe.int/en/web/commissioner/mandate>.

33. Gender Equality Commission [Electronic resource] // Official website of the Council of Europe. – Access mode: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>.

34. Посібник з європейського антидискримінаційного права [Електронний ресурс] – Режим доступу: [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discr\\_law\\_UKR.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_UKR.pdf).

35. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.osce.org/files/f/documents/a/5/249271.pdf>.

36. Захист прав жінок: юридичні інструменти забезпечення гендерної рівності в Україні [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. – Режим доступу: <https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/08/LLL-2-%D0%97%D0%B0%D1%85%D0%B8%D1%81%D1%82-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2-%D0%B6%D1%96%D0%BD%D0%BE%D0%BA-%D1%96%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8-%D0%B7%D0%B0%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D1%97-%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96-%D0%B2-%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96.pdf>.

37. Gender Equality Policies in the European Union: Economic Integration and Feminist Transnational Advocacy [Electronic resource] // International journal of gender studies. – Access mode: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/129363.pdf>.

38. Гендерна рівність в праві Європейського Союзу [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. – Режим доступу: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/11854/1/Dashkovska.pdf>.

39. Права жінок та гендерна рівність [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. – Режим доступу: <https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/08/MSc-9-%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0-%D0%B6%D1%96%D0%BD%D0%BE%D0%BA-%D1%82%D0%B0-%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0-%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C.pdf>

40. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Центр Розумкова. – Режим доступу: <https://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>.

41. European Union [Electronic resource] // Official website of the European Institute for Gender Equality – Access mode: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/institutions-and-structures/european-union>.

42. Women@ECB [Electronic resource] // Official website of the European Central Bank – Access mode: <https://www.ecb.europa.eu/careers/why-we-value-diversity/women/html/index.en.html>.

43. #EUAuditors to examine #GenderMainstreaming in #EUBudget [Electronic resource] // Official website of the independent media for better debate eureporter. – Access mode: <https://www.eureporter.co/frontpage/2020/02/13/euauditors-to-examine-gendermainstreaming-in-eubudget/>.

44. Sexual identity [Electronic resource] // Official website of the International Development Law Organization. – Access mode: <https://www.idlo.int/what-we-do/access-justice/sexual-identity>.

45. Gender and poverty in Europe [Electronic resource] // Official website of the European anti poverty network.– Access mode: <https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2018/03/EAPN-2017-EAPN-Briefing-Gender-and-Poverty-final.pdf>.

46. Lifting up the women of Europe [Electronic resource] // Official website of the Asia and the Pacific policy society. – Access mode: <https://www.policyforum.net/lifting-up-the-women-of-europe/>.

47. The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Issues in the U.S. Ratification Debate [Electronic resource] – Access mode: <https://fas.org/sgp/crs/misc/R42749.pdf>.

48. Let's Try Again: Why the United States Should Ratify the United Nations Convention on the Rights of People with Disabilities [Electronic resource] // Official website of the SSRN. – Access mode: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3373259](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3373259).

49. Election leaves UN disability committee with 17 men and just one woman [Electronic resource] // Official website of the Disability news service. – Access mode: <https://www.disabilitynewsservice.com/election-leaves-un-disability-committee-with-17-men-and-just-one-woman/>.

50. The United Nations and disability: 70 years of the work towards a more inclusive world 70 years of the work towards a more inclusive world [Electronic resource] – Access mode: [https://www.un.org/development/desa/disabilities/wpcontent/uploads/sites/15/2018/01/History\\_Disability-in-the-UN\\_jan23.18-Clean.pdf](https://www.un.org/development/desa/disabilities/wpcontent/uploads/sites/15/2018/01/History_Disability-in-the-UN_jan23.18-Clean.pdf).

51. General Assembly adopts groundbreaking convention, optional protocol on rights of persons with disabilities [Electronic resource] ] // Official website of the United Nations. – Access mode: <https://www.un.org/press/en/2006/ga10554.doc.htm>.

52. Article 32 – International cooperation [Electronic resource] // Official website of the United Nations. – Access mode: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-32-international-cooperation.html>.

53. The reproductive health report. The state of sexual and reproductive health within the European Union, 17 July 2011 [Electronic resource] // Official website of the European Commission. – Access mode :

[https://webgate.ec.europa.eu/chafea\\_pdb/assets/files/pdb/2007110/2007110\\_d08-00\\_en\\_ps.pdf](https://webgate.ec.europa.eu/chafea_pdb/assets/files/pdb/2007110/2007110_d08-00_en_ps.pdf)

54. Sexual and reproductive health and rights in the European Union (EU). Present status and potential directions for advancement – report 2004 [Electronic resource] – Access mode :  
<https://astra.org.pl/pdf/publications/SRHR%20in%20EU%202004.pdf>

55. European Parliament resolution on sexual and reproductive health and rights (2001/2128(INI)), 3 July 2002 [Electronic resource] // Official website of the European Parliament. – Access mode :  
<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2002-0359+0+DOC+XML+V0//EN>