

Шевченко Л. В.,
к.ю.н., доцент
доцент кафедри публічного та міжнародного права
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ РЕАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Гендерна проблематика займає вагоме місце у стратегічних пріоритетах провідних міжнародних інституцій, які розглядають її як один із ключових чинників глобального розвитку. У сучасному науковому та політичному дискурсі забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків набуває особливого значення, виступаючи важливою складовою сталого розвитку, соціальної стабільності та зміцнення миру. Міжнародні організації дедалі частіше трактують гендерну рівність не лише як питання етичної справедливості, а й як ефективний інструмент соціально-економічного прогресу та інституційного розвитку держав.

Під міжнародними стандартами у сфері гендерної рівності слід розуміти систему нормативно-правових положень, закріплених у міжнародних договорах та актах універсального характеру. Такі стандарти умовно поділяються на дві основні групи: гарантії прав і свобод людини та допустимі правомірні обмеження, що встановлюються виключно з метою забезпечення балансу суспільних інтересів. Провідне місце серед них посідають саме права і свободи особи як базовий елемент міжнародного правопорядку. Після завершення Першої світової війни міжнародна спільнота поступово усвідомила необхідність формування нових підходів до забезпечення глобальної стабільності та розвитку, серед яких важливе місце відводилося питанням гендерної рівності. У подальшому це стало підґрунтям для активізації діяльності Організації Об'єднаних Націй, яка ініціювала розроблення та прийняття низки міжнародно-правових документів, спрямованих на утвердження принципів рівноправності жінок і чоловіків у політичній, економічній, соціальній та інших сферах суспільного життя.

Одним із основних етапів у цьому напрямі стало ухвалення у 1979 році Генеральною Асамблеєю ООН Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) [1], яка на сьогодні є одним із основних міжнародно-правових документів у сфері захисту прав жінок. Цей документ ратифікували 165 країн, він передбачає обов'язок регулярного подання звітів про стан виконання взятих зобов'язань.

Подальшим важливим етапом розвитку міжнародних стандартів у сфері гендерної рівності стало ухвалення Найробійських стратегічних орієнтирів до 2000 року, які були підтримані представниками 157 держав-учасниць. Зазначений документ закріпив комплексний підхід до вирішення проблем становища жінок у суспільстві та визначив пріоритетні напрями державної політики у цій сфері.

У 2000 році під час Саміту тисячоліття держави-члени ООН схвалили Декларацію тисячоліття, де гендерна тематика вперше стала складовою Цілей розвитку тисячоліття. Для України ці цілі були конкретизовані, зокрема у: Цілі 3 досягнення гендерної рівності, Цілі 4 зниження дитячої смертності та Цілі 5 покращення стану здоров'я матерів. У 2015 році, в рамках 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН у Нью-Йорку, відбувся Саміт з прийняття нового глобального Порядку денного сталого розвитку. Нові орієнтири охопили період до 2030 року та передбачали системну інтеграцію питань рівності у всі політики. Україна приєдналася до цього процесу, ініціювавши встановлення національних цілей та показників для моніторингу ефективності впровадження Сталих цілей розвитку у період 2016–2030 років.

У 2010 році в системі Організації Об'єднаних Націй було створено нову спеціалізовану структуру – UN Women, офіційна назва якої – Структура ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. Основною метою діяльності цієї інституції є сприяння зміцненню національних і міжнародних механізмів, відповідальних за реалізацію гендерної політики, а також забезпечення ефективної координації заходів, спрямованих на досягнення гендерної рівності на

глобальному рівні. Особлива увага приділяється підтримці держав у розробленні та впровадженні політик, інтеграції гендерного підходу в усі сфери суспільного життя, а також посиленню інституційної спроможності у сфері захисту прав жінок і дівчат.

Ключове значення у формуванні глобальних підходів до забезпечення гендерної рівності у сфері праці належить конвенціям International Labour Organization. Вони становлять систему міжнародно-правових інструментів, які після ратифікації державами-учасниками набувають обов'язкового характеру та вимагають приведення національного законодавства у відповідність до їх положень. Крім того, держави беруть на себе зобов'язання щодо регулярного подання звітності до МОП про стан імплементації ратифікованих конвенцій та досягнуті результати у сфері забезпечення трудових прав. Конвенції МОП, що регулюють питання рівності чоловіків і жінок у сфері зайнятості, є базовими актами, які формують міжнародно-правову основу діяльності організації у сфері просування гендерного паритету на ринку праці. Завдяки їх положенням забезпечується посилення правового захисту жінок у сфері трудових відносин, поступове усунення дискримінаційних практик за ознакою статі, а також формування інклюзивної політики зайнятості, спрямованої на рівний доступ до можливостей працевлаштування та професійного розвитку.

У січні 2016 року набув чинності глобальний Порядок денний у сфері сталого розвитку, ухвалений на Саміті ООН у вересні 2015 року за участі 193-х держав-членів. Цей документ став закликом до країн світу спільно працювати над досягненням 17-ти взаємопов'язаних цілей, які покликані забезпечити всебічний розвиток людства у соціальному, економічному та екологічному вимірах із дотриманням принципів справедливості, миру та прав людини. Цілі сталого розвитку враховують потреби як розвинених країн, так і тих, що розвиваються, передбачаючи щорічний моніторинг виконання 169-ти конкретизованих завдань за допомогою системи глобальних індикаторів. Особливу увагу в межах нового Порядку денного приділено Цілі 5 утвердженню гендерної рівності та розширенню прав і можливостей жінок і дівчат у всьому світі.

Формування гендерної політики в Європейському Союзі відбувалося у тісному взаємозв'язку з процесами європейської інтеграції, що значно посилилися та отримали інституційний розвиток після завершення Другої світової війни. Початково зосереджена на економічній сфері, інтеграція згодом охопила й інші важливі напрями – соціальну політику, регулювання зайнятості, безпеку, а також права людини [2, с. 235-243]. З перших кроків свого існування ЄС визначив рівність між жінками та чоловіками як ключовий принцип, який пронизує всі рівні політики й регулювання Союзу. Зокрема, Амстердамська угода 1997 року [3] істотно посилила правову основу для реалізації гендерної рівності, зобов'язавши держави-члени імплементувати відповідні норми у свої правові системи. Крім того, важливою віхою стало ухвалення Генеральною Асамблеєю ООН Резолюції 1967 року щодо викорінення дискримінації проти жінок, а згодом вже згадуваної нами Конвенції 1979 року про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) [4]. Ці міжнародні акти спонукали європейські держави переглянути підхід до трактування прав людини, акцентуючи на рівноправному становищі жінок. У тому ж 1979 році Рада Європи закріпила рівність як один із ключових принципів своєї міжурядової діяльності [5, с. 67-70]. Таким чином, у системі права Європейського Союзу принцип недискримінації набуває статусу основоположного. Згідно з п. 2 ст. 2 Договору про ЄС, діяльність Спільноти має бути спрямована на подолання гендерної нерівності та сприяння рівноправ'ю між чоловіками і жінками. Статті 12 і 13 Договору про заснування Європейської Спільноти деталізують механізми боротьби з дискримінацією за різними ознаками, включаючи стать, расу, національність, вік, релігію та інші [2]. Зокрема, ст. 2 визначає стратегічні завдання Спільноти, серед яких забезпечення гармонійного та стабільного економічного розвитку, підтримка високого рівня зайнятості, соціального захисту та, що особливо важливо у цьому контексті, утвердження гендерної рівності. Водночас ст. 12 забороняє дискримінацію за ознакою національної приналежності, а ст. 13 надає Раді ЄС повноваження впроваджувати заходи щодо протидії дискримінації за широким спектром ознак, включно з гендерною [6, с. 27-32]. Відповідно до ст. 13

згаданого Договору, Європейська Комісія має право застосовувати певні дії для боротьби з дискримінацією [2].

Також, принцип рівності чоловіків і жінок також було закріплено в Хартії основних прав Європейського Союзу [7], зокрема у ст. 21, яка забороняє дискримінацію за ознакою статі, та ст. 23, яка гарантує забезпечення рівності між чоловіками та жінками в усіх галузях, у т.ч. в галузі працевлаштування, роботи та винагороди за працю.

Таким чином, незважаючи на те, що усунення гендерної нерівності залишається елементом загальної антидискримінаційної політики, гендерна рівність поступово виокремлюється як самостійний напрям у системі європейських цінностей та політик.

Список використаних джерел

1. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. New York: United Nations, 1979.

2. Марценюк Т. О. Залученість жінок у політику: країни СС і Україна. *Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України*. 2016. С. 235–243.

3. Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:en:PDF>.

4. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979; станом на 06.10.1999 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.

5. Грицай І. О. Міжнародні стандарти у сфері гендерної рівності та їх реалізація в Україні: загальноправовий аспект. Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування: матер. наук. семінару, 08 груд. 2017 р. Дніпро, 2018. С. 67-70.

6. Сьох К.Я. Імплементация норм права Европейского Союза у национальное законодательство Украины: опыт Польши. *Право і суспільство*. № 5. 2023 С. 27–32 <http://pravoisuspilstvo.org.ua/index.php/archiv?id=180>.

7. Хартія основних прав Європейського Союзу 07 грудня 2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text.