

УДК 341.215.4

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.76.2.37>

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Кагановська Т.Є.,
доктор юридичних наук,
професор, Заслужений юрист України,
Ректор Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна,
<https://orcid.org/0000-0002-4427-2038>

Сироїд Т.Л.,
доктор юридичних наук,
професор, завідувач кафедри
міжнародного і європейського права
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна,
<https://orcid.org/0000-0002-8165-4078>

Кагановська Т.Є., Сироїд Т.Л. Організаційно-правовий механізм Європейського Союзу щодо забезпечення ґендерної рівності.

У статті проаналізовано положення установчих актів Європейського Союзу, зокрема, Договору про Європейський Союз, Договору про функціонування Європейського Союзу, Хартії основних прав Європейського Союзу та Європейської соціальної хартії, якою керується ЄС, щодо закріплення ними принципу ґендерної рівності, який отримав своє становлення з моменту прийняття Статуту ООН – фундаментального міжнародного універсального акту, що сприяв подальшій розробці та прийняттю норм на міжнародному універсальному і регіональному рівнях, що базуються на ґендерному принципі. Акцентовано увагу на особливостях актів ЄС і зазначено, що вони розширили принцип рівності між жінками та чоловіками, включивши до нього вимогу щодо створення відповідних умов праці; рівне поводження на робочому місці, включаючи право на справедливі, безпечні і здорові умови праці та справедливу винагороду; користування послугами соціальних служб; доступ до товарів і послуг; баланс між роботою та особистим життям; охорону материнства; відпустку по догляду за дитиною.

Приділено увагу стратегічним актам ЄС у цьому напрямку, серед яких: Стратегічні зобов'язання щодо забезпечення ґендерної рівності, Стратегія ґендерної рівності, План дій ЄС щодо забезпечення ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у зовнішніх зносинах. Розкрито напрямки і зобов'язання, що містяться в означених актах; окреслено заходи ЄС, прийняті на їх виконання (розробка відповідних рекомендацій, прийняття директив, підготовка річних звітів) й акцентовано на перспективних напрямках діяльності Союзу в означеній сфері.

Зосереджено увагу на діяльності спеціалізованих агентств, органів та інших структур ЄС до компетенції яких відносяться питання захисту прав людини і ґендерної рівності, як його невід'ємної складової, серед яких зазначено: Консультативний комітет Європейського Союзу з рівних можливостей для жінок і чоловіків, Європейський омбудсмен, Європейський інститут ґендерної рівності, Агентство фундаментальних прав Європейського Союзу, Європейське жіноче лобі, Європейська мережа юридичних експертів з питань ґендерної рівності та недискримінації. Охарактеризовано їх повноваження, правову основу діяльності, компетенцію і внесок у забезпечення прав людини в цілому і, зокрема, принципу ґендерної рівності в межах ЄС.

Ключові слова: гарантії, ґендер, директиви, захист, законодавство, інституційні механізми, правова основа, права людини.

Kaganovska T.E., Syroid T.L. The European Union organizational and legal mechanism for ensuring gender equality.

The article analyzes the provisions of founding treaties of the European Union, in particular, the Treaty on the European Union, the Treaty on the Functioning of the European Union, the Charter of Fundamental Rights of the European Union, the European Social Charter regarding their consolidation of the principle of gender equality, which has been formed since the adoption of the UN Charter as a fundamental international universal act, contributed to the further development and adoption of norms at the international universal and regional levels based on gender principle. Attention is focused on the features of EU acts and it is stated that they have expanded the principle of equality between women and men, including working conditions, social security, access to goods and services, balance between work and private life, maternity protection, parental leave and equal treatment in the workplace and as self-employed persons.

Attention is paid to EU strategic acts in this sphere, including: Strategic commitments to ensure gender equality, Gender equality strategies, Gender Action Plan – putting women and girls’ rights at the heart of the global recovery for a gender-equal world. The directions and obligations contained in the specified acts are disclosed; the EU measures adopted for their implementation (development of relevant recommendations, adoption of directives, preparation of annual reports) are outlined and attention is focused on perspective directions of the Union’s activities in this area.

Attention is focused on the activities of specialized agencies, bodies and other structures whose competence include issues of protection of human rights and gender equality as their integral component, among which are indicated: the Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, European Ombudsman, European Institute for Gender Equality, EU Agency for Fundamental Rights, European Women’s Lobby, European Network of Legal Experts on Gender Equality and Non-Discrimination. Their powers, legal basis of activity, competence and contribution to ensuring human rights in general and, in particular, the principle of gender equality within the EU, are characterized.

Keywords: directives, guarantees, gender, protection, legislation, institutional mechanisms, legal basis, human rights.

Постановка проблеми. Гендерна проблематика актуалізується в умовах сьогодення, яке характеризується посиленням світових інтеграційних процесів, глобальними економічними і екологічними кризами, активним використанням інформаційно-комунікаційних технологій в усіх сферах життя суспільства, переформатуванням міжнародного правопорядку, збільшенням кількості регіонів з нестабільною політичною ситуацією, наявністю збройних конфліктів, що не може не позначитися на правах людини у цілому. Мільйони людей в Європі зазнають дискримінації, стигматизації і навіть стають жертвами насильства через їхню гендерну ідентичність. Гендерна проблематика торкається всіх – у складних, прихованих та явних формах.

Слід зазначити, що принцип гендерної рівності уперше знайшов своє закріплення у Статуті ООН 1945 р., серед цілей, проголошених у статті 1 передбачено «досягнення міжнародного співробітництва... заохоченні та розвитку поваги до прав людини й основних свобод для всіх, без розрізнення раси, статі, мови та релігії» [1]. Статут став основою для подальшої розробки та прийняття норм, що базуються на гендерному принципі, цей процес продовжився на багато років: його сутність полягає не тільки у розробці, оновленні правової основи, а й у створенні міжнародним співтовариством додаткових контрольних органів, розширенні кола їх повноважень та вдосконаленні напрямів діяльності у сфері прав людини. Принцип гендерної рівності отримав свій розвиток у «Міжнародній хартії прав людини» та у подальшому знайшов відображення у документах, що стосуються різних сфер прав людини, зокрема: забезпечення політичних прав, протидія дискримінації, забезпечення прав людини під час збройних конфліктів, трудові правовідносини тощо. Гендерна рівність є однією з Цілей сталого розвитку ООН, в якій зазначено, що «гендерна рівність – це не лише одне з основних прав людини, а й необхідна основа для досягнення миру, процвітання і сталого розвитку» (Ціль 5) [2].

Гендерна рівність – це один із ключових принципів Європейської соціальної хартії [3], спрямованих на забезпечення рівності поводження та можливостей між жінками і чоловіками в усіх сферах, у тому числі щодо працевлаштування та професії, кар’єрного росту, заняття прибутковою діяльністю; умов праці; права на справедливий винагороду за однакову роботу чи роботу рівної цінності; гідного ставлення на роботі.

Діяльність у цьому напрямку здійснюється в межах Європейського Союзу (далі – ЄС, Союз), слід зазначити, що принцип рівності чоловіків і жінок щодо рівної оплати праці було закріплено ще в

Римському договорі 1957 року. З того часу низка законодавчих актів ЄС розширили принцип рівності між жінками та чоловіками, включивши до нього гарантування трудових прав і пов'язаних з ними соціальних норм. Гендерні питання також є складовою діяльності спеціалізованих органів та інституцій ЄС у галузі захисту прав людини і структур, які ґрунтуються на положеннях установчих актів ЄС, законодавчих нормах і стратегічних документах Союзу.

Вищезначене свідчить про **актуальність** обраної теми дослідження та її значимість для захисту прав людини, як на міжнародному універсальному, так і регіональному рівнях, зокрема в межах ЄС.

Стан опрацювання проблематики. Слід зазначити, що в науці міжнародного права загальним питанням прав людини присвячено значну кількість робіт, як вітчизняних, так і зарубіжних авторів, серед яких: М. Буроменський, Т. Клименкова, Л. Фоміна, К. Чижмар, О. Шакуро, М. Патриція Коннеллі (М. Patricia Connelly), В. Юдін Барріто (V. Eudine Barriteau) та ін. Водночас означена проблематика потребує подальшого дослідження з урахуванням особливостей актів ЄС та діяльності спеціалізованих органів, інституцій та інших структур, що мають за завдання надання надійної експертної інформації щодо врахування гендерного принципу у законодавстві ЄС, проведення просвітницької роботи в означеній сфері тощо.

Мета статті полягає у дослідженні правового та інституційного механізму ЄС щодо забезпечення гендерної рівності.

Викладення основного матеріалу. Принцип рівності як одна із фундаментальних цінностей ЄС закріплений у Лісабонському договорі [4] та, зокрема, у статтях 2 та 3(3) Договору про Європейський Союз, статтях 8, 10, 19, 153 та 157 Договору про функціонування Європейського Союзу і статтях 21 і 23 Хартії основних прав Європейського Союзу [5].

Заклавши підвалини гендерної рівності у своїх фундаментальних договорах, ЄС дотримується означеного вектору у стратегічних актах. Зокрема, у Стратегічному зобов'язанні щодо забезпечення гендерної рівності на 2016–2019 рр. [6] визначено рамки роботи Європейської комісії із забезпечення гендерної рівності у зазначений період. Стратегічну взаємодію зосереджено на таких пріоритетних сферах: 1) розширення участі жінок на ринку праці та економічна незалежність жінок і чоловіків; 2) скорочення гендерного розриву в оплаті праці, доходах та пенсіях і, таким чином, боротьба з бідністю серед жінок; 3) просування рівності між жінками та чоловіками у прийнятті рішень; 4) боротьба з гендерним насильством та захист і підтримка жертв; 5) просування гендерної рівності та прав жінок у всьому світі. Документ встановлює цілі кожної з цих пріоритетних галузей та окреслює понад 30 конкретних дій. Він підтверджує прихильність врахування гендерної проблематики й перспективи інтегрування гендерної рівності в усі політики ЄС, а також у програми фінансування Союзу.

У Стратегії гендерної рівності, що охоплює період 2020–2025 рр. [7], означено політичні цілі та дії, спрямовані на досягнення до 2025 року значного прогресу на шляху до гендерно рівноправної Європи. Метою є Союз, в якому жінки та чоловіки, дівчатка та хлопчики, в усій їх різноманітності, можуть вільно дотримуватися обраного ними життєвого шляху, мають рівні можливості для процвітання і можуть на рівній основі брати участь у житті європейського суспільства та керувати ним. Нею передбачено досягнення таких цілей: покласти край гендерному насильству; подолання гендерних стереотипів; усунення гендерного розриву ринку праці; досягнення рівної участі у різних секторах економіки; усунення гендерної відмінності в оплаті праці та пенсійному забезпеченні; усунення гендерного розриву та досягнення гендерного балансу у прийнятті рішень та в політиці.

Стратегія переслідує подвійний підхід: облік гендерної проблематики у поєднанні з цілеспрямованими діями та інтерсекційність як горизонтальний принцип її реалізації. Хоча Стратегія фокусується на діях усередині ЄС, вона узгоджується із зовнішньою політикою ЄС щодо гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.

План дій ЄС на 2021–2025 рр. щодо забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у зовнішніх зносинах [8] надає ЄС політичну основу з п'ятьма стовпами дій для прискорення прогресу у напрямку виконання міжнародних зобов'язань та створення світу, в якому кожен має місце для процвітання. Це робить просування гендерної рівності пріоритетом усієї зовнішньої політики та дій; пропонує дорожню карту для спільної роботи із зацікавленими сторонами на національному, регіональному та багатосторонньому рівнях; активізує діяльність у стратегічних тематичних галузях; закликає установи подавати приклад, та забезпечує прозорість результатів.

На виконання зобов'язань за стратегічними документами на рівні ЄС зроблено низку кроків. Так, у березні 2021 року Комісія запропонувала обов'язкові заходи щодо забезпечення прозорості оплати праці. Слід зазначити, що рівна оплата за рівну працю є одним із основоположних принципів ЄС,

закріплених у статті 157 Договору про функціонування Європейського Союзу (TFUE) [9] відповідно до якого країни ЄС повинні усунути дискримінацію за ознакою статі щодо всіх аспектів та умов винагороди за однакову роботу чи роботу рівної цінності.

У цьому зв'язку слід сфокусувати увагу на Директиві 2006/54/ЄС [10], яка об'єднала існуючі директиви про гендерну рівність у сфері зайнятості разом із прецедентним правом Суду ЄС шляхом спрощення, модернізації та покращення законодавства ЄС щодо рівного поводження з чоловіками та жінками у сфері зайнятості. Документом зазначено, що рівність між чоловіками та жінками є фундаментальним принципом законодавства ЄС, який застосовується до багатьох аспектів життя суспільства, зокрема і сфери праці. Директива забороняє пряму або непряму дискримінацію між чоловіками та жінками щодо умов: прийому на роботу, доступу до зайнятості і самозайнятості; умов праці, включаючи оплату та звільнення; професійне навчання та просування по службі; членство в організаціях працівників чи роботодавців. Цей принцип також застосовується до систем класифікації посад, що використовуються для встановлення заробітної плати. Директива покладає на держави-члени зобов'язання щодо заохочення роботодавців до дій проти дискримінації (як прямої, так і непрямой) за ознакою статі, й особливо проти домагань, включаючи сексуальні домагання.

2014 році Європейська комісія прийняла Рекомендацію щодо укріплення принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок через прозорість [11] в якій містяться пропозиції, направлені на допомогу країнам ЄС більш ефективно застосовувати принцип рівної оплати праці, особлива увага приділяється підвищенню прозорості оплати праці.

У 2022 році Європейський парламент і Рада досягли політичної угоди за Директивою про заходи щодо прозорості оплати праці, яка містить правила, що забезпечать більшу прозорість та ефективне дотримання принципу рівної оплати праці жінок і чоловіків, а також покращення доступу до правосуддя для жертв дискримінації [12].

Важливе значення має також Директива про баланс між роботою та особистим життям [13], яка запроваджує низку законодавчих заходів, спрямованих на модернізацію існуючої правової і політичної основи ЄС з метою: краще підтримувати баланс між роботою та особистим життям для батьків і опікунів; заохочення більш рівного розподілу відпустки для догляду за дитиною між чоловіками і жінками; вирішення проблеми недопредставлення жінок на ринку праці.

У 2022 році прийнято загальноєвропейську пропозицію щодо директиви про боротьбу з насильством стосовно жінок і насильства у сім'ї [14], спрямовану на ефективну боротьбу з насильством щодо жінок та насильством у сім'ї на всій території ЄС. Директивою запропоновано запровадження заходів у таких сферах як: криміналізація відповідних правопорушень та покарання за них; захист жертв та доступ до правосуддя; підтримка жертв; профілактика; координація та співробітництво. Документом зазначено, що «насильство стосовно жінок – це гендерне насильство, спрямоване проти жінки, тому що вона жінка, або насильство, яке неспівмірно торкається жінок».

Значимою є Директива (ЄС) 2022/2381 Європейського парламенту та Ради від 23 листопада 2022 р. про покращення гендерного балансу серед директорів лістингових компаній та пов'язаних із цим заходах [15], яка має за мету досягнення більш збалансованого представництва жінок і чоловіків серед директорів лістингових компаній шляхом вжиття заходів, спрямованих на прискорення прогресу у досягненні гендерного балансу, при цьому надаючи лістинговим компаніям достатньо часу для вжиття необхідних заходів задля цього.

Серед заходів ЄС, направлених на укорінення гендерного принципу у законодавстві ЄС, діяльності інституцій є запуск у 2023 році Європейською комісією кампанії боротьби з гендерними стереотипами. Ця загальноєвропейська кампанія спрямована на боротьбу з гендерними стереотипами, які стосуються як чоловіків, так і жінок у різних сферах життя, включаючи вибір кар'єри, розподіл обов'язків щодо догляду та прийняття рішень. Кампанія є конкретним результатом Стратегії гендерної рівності на 2020–2025 рр.

У Річному звіті про гендерну рівність в ЄС за 2023 рік підсумовано позиції ЄС та його держав-членів щодо гендерної рівності. У ньому висвітлюються досягнення ЄС у п'яти ключових сферах, охоплених стратегією, і наводяться надихаючі приклади країн-членів і проєктів, що фінансуються ЄС у цих сферах [16].

Слід також вказати, що ЄС докладає суттєвих зусиль не тільки до розробки нормативів щодо гендерних питань, до цього процесу долучені й спеціалізовані агентства, органи та ін. Так, у межах ЄС засновано Консультативний комітет ЄС з рівних можливостей для жінок і чоловіків (Рішення 2008/590/ЄС зі змінами) [17] для забезпечення регулярних консультацій та обміну думками між ор-

ганами та установами, які просувають рівні можливості для жінок і чоловіків у країнах ЄС. Консультативний комітет покликаний допомогти Європейській комісії у розробці та реалізації заходів щодо забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків. Це досягається шляхом заохочення обміну відповідним досвідом, політикою і практикою між країнами ЄС та різними зацікавленими сторонами. Комітет складається з 70 членів із відновлюваним трирічним терміном повноважень, він може створювати робочі групи для обговорення певних питань.

Європейський омбудсмен – уповноважений з прав людини Європейського Союзу [18], наділений правом приймати позови від будь-якого громадянина Союзу або іншої фізичної чи юридичної особи, яка проживає або має зареєстрований офіс у будь-якій державі-члені, щодо випадків неналежної організації діяльності інститутів та органів ЄС, за винятком Суду або Трибуналу першої інстанції, які виконують свою судову роль. Відповідно до своїх обов'язків Омбудсмен проводить розслідування, для якого він знаходить підстави, або за своєю власною ініціативою або на підставі позовів, які надіслані йому безпосередньо або через члена Європейського парламенту, за винятком випадків, коли заявлені факти вже були предметом судового розгляду. Задля належного проведення розслідування Омбудсмен наділений правом доступу до будь-яких документів, необхідних для виконання своїх обов'язків, за виключенням випадків коли така інформація підпадає під дію законів і регламентів про секретність, або положень, що перешкоджають її передачі. При цьому інституції ЄС зобов'язані надавати йому будь-яку інформацію і доступ до відповідних документів.

У тому випадку, коли Омбудсмен встановлює факт поганого управління, він направляє справу до зацікавленого закладу, який повинен протягом трьох місяців повідомити йому свою точку зору з приводу наведених фактів. Після цього Омбудсмен направляє повідомлення Європейському Парламенту і зацікавленій установі. Особа, яка подала скаргу, інформується про результати такого розслідування. Рішення Омбудсмена не є обов'язковими, але мають значний суспільний і політичний вплив [19].

Європейський інститут гендерної рівності (далі – EIGE) засновано на підставі Регламенту (ЄС) № 1922/2006 [20] з метою надання допомоги установам ЄС та державам-членам інтегрувати принцип гендерної рівності у свою політику та боротися з дискримінацією за ознакою статі. Задля досягнення означеної мети EIGE передає свій технічний досвід установам ЄС та державам-членам, щоб допомогти: просувати та зміцнювати гендерну рівність; включити облік гендерної проблематики в усі політики ЄС та національну політику, що з них випливає; боротися з дискримінацією за ознакою статі; підвищити обізнаність громадян ЄС про гендерну рівність та необхідність боротьби з насильством щодо жінок.

Інститут базує свою діяльність на об'єктивних, порівнянних та надійних даних європейського рівня; відповідає за збір, аналіз та поширення інформації про гендерну рівність. Розвиває: методи підвищення об'єктивності, сумісності та надійності даних на європейському рівні шляхом встановлення критеріїв для підвищення узгодженості інформації та врахування гендерних питань при зборі даних; діалог та співробітництво з неурядовими організаціями та організаціями щодо забезпечення рівних можливостей, університетами й експертами, дослідницькими центрами, соціальними партнерами і відповідними органами, які активно прагнуть досягнення рівності на національному та європейському рівні. Інститут розробляє, аналізує, оцінює та поширює методологічні інструменти для підтримки включення гендерної проблематики в усі політики ЄС та країни.

З метою підвищення обізнаності громадян ЄС про гендерну рівність, Інститут організовує конференції, кампанії та зустрічі на європейському рівні і створює ресурси документації, доступні для громадськості. Задля підтримання більш обґрунтованої політики, EIGE сприяє просуванню гендерної рівності в Європі шляхом надання експертних знань високого рівня Європейській Комісії, Європейському Парламенту, державам-членам і країнам розширення.

Агентство фундаментальних прав Європейського Союзу (далі – Агентство) – спеціалізований орган, створений з метою забезпечення підтримки та проведення незалежної експертизи в питаннях, що стосуються основоположних прав людини і правопорядку ЄС. Діяльність Агентства слугує просуванню концепції основних прав і підвищенню рівня захисту від порушень прав людини в ЄС. Агентство здійснює координаційну та інформативну функції і не уповноважене на розгляд індивідуальних скарг або прийняття обов'язкових рішень. Незважаючи на це, воно відіграє велику роль у формуванні законодавчої бази, яка враховує загальні принципи прав людини й ефективні механізми захисту прав людини в рамках ЄС. Агентство консультує інституції ЄС і національні уряди держав-членів, надаючи їм незалежні консультації експертів і аналіз основних прав, особливо в таких сферах як: дискримінація, доступ до правосуддя, расизм і ксенофобія, захист даних, права жертв, права дітей з

метою покращення політики і законодавства, а також прийнятих рішень у цій сфері. Воно створило мережі і встановило зв'язки з партнерами на усіх рівнях із тим, щоб його рекомендації і дослідження були адресовані особам, які приймають рішення в рамках національних урядів і ЄС. Воно підтримує тісні робочі зв'язки з інституціями ЄС, національними урядами і парламентами держав-членів ЄС, групами, організаціями, які працюють у галузі прав людини, органами ООН з прав людини, ОБСЕ та іншими організаціями [21].

Європейське жіноче лобі (далі – EWL) є найбільшою мережею жіночих організацій у ЄС, що об'єднує понад 2000 жіночих асоціацій. Заснування EWL сягає 1990 року, коли Європейська комісія підтримала створення Європейського жіночого лобі із секретаріатом у Брюсселі. EWL засновано у відповідь на зростання усвідомлення необхідності захищати інтереси жінок на європейському рівні, оскільки: 1) сфера діяльності ЄС постійно розширюється і зачіпає галузі, які безпосередньо впливають на повсякденне життя жінок, особливо після створення внутрішнього ринку; 2) для жінок та їхніх організацій стала актуальною участь у програмах, встановлених Союзом, та ознайомлення з їхнім європейським законодавством; 3) створення такої організації та її призначення для лобювання також відповідає особливому характеру процесу прийняття рішень на європейському рівні, що дає можливість для створення безлічі організацій, що ґрунтуються на представленні широкого кола інтересів та категорій жінок у рамках громадянського суспільства (включаючи різні сектори економіки, а також профспілки, професійні та соціальні групи); 4) ці організації реагували на реальну потребу європейських інститутів. Усупереч поширеній думці, кількість європейських чиновників досить мала порівняно з національними установами. Тому установи часто звертаються до експертів у ході своєї роботи, зокрема через необхідність враховувати різноманітність населення та законодавства держав-членів; 5) оскільки особи, які ухвалюють рішення в європейських інститутах, не обираються громадянами безпосередньо (за винятком Європейського парламенту), створення такої організації, як EWL, також відповідає необхідності подолати демократичний розрив між інститутами ЄС та європейськими громадянами.

Таким чином, створення EWL було пов'язане з появою нової форми публічного простору на європейському рівні та нової форми взаємодії між громадянами і політичними діячами. Діяльність EWL відповідає двом типам потреб: лобювати на європейському рівні та надавати інформацію особам, які приймають рішення, для забезпечення того, щоб права та потреби жінок, а також гендерна перспектива враховувалися під час підготовки політики та законодавства; заохочувати їх участь у жіночих організаціях на рівні ЄС та надавати їм необхідну для цього інформацію.

EWL відіграє подвійну роль сполучної ланки між жіночими організаціями та установами; сприяє діалогу та обміну між громадянами та європейськими посадовими особами, які приймають рішення. Завдяки своєму консультативному статусу як в Економічній та Соціальній Раді ООН, так і в Раді Європи EWL відіграє важливу роль на міжнародному рівні [22].

Правовою основою діяльності EWL є Статут, її статус визначено Генеральною Асамблеєю ООН, вона має Внутрішні правила, які доповнюють її Статут. Складовою організаційної структури EWL є Виконавчий комітет, Адміністративна рада і Секретаріат.

EWL сповідує такі цінності: рівність між жінками та чоловіками, різноманітність, мир, гідність, повага, солідарність та керується принципами: права жінок – це права людини, рівність, автономія, участь, включення [23]. Напрямами роботи EWL є: насилля проти жінок, економічна незалежність жінок, жінки-мігранти і біженці, мобілізація проти сексизму, COVID – 2019 тощо. EWL розробляє стратегічні документи, наразі діє Стратегічна програма EWL на 2022–2026 роки «Жінки, які змінюють Європу» [24].

Європейська мережа юридичних експертів з питань гендерної рівності та недискримінації інформує Європейську комісію про правові зміни на національному рівні як у галузі гендерної рівності, так і в галузі недискримінації. Однією з основних цілей мережі є розкриття та збирання інформації, яка часто недоступна через особливості національних правових систем або мовних бар'єрів. Зокрема, мережа надає звіти про реалізацію та дотримання директив про гендерну рівність і недискримінацію, постанови національних судів, а також про вплив постанов Суду ЄС та, за необхідності, рішень Європейського суду з прав людини на національне законодавство, роль органів з питань рівності, а також про законодавчі та політичні зміни в національному рівні [25].

До її складу входять національні експерти з 35 країн (країни ЄС, Туреччина, Республіка Північна Македонія, Чорногорія, Сербія, Ісландія, Ліхтенштейн та Норвегія) в галузі гендерної рівності та недискримінації, а також виконавчий комітет. Мережа випускає раз на два роки огляд закону про рівність, тематичні та країнові звіти [26].

Висновки. Виходячи з вищезначеного слід констатувати, що незважаючи на значний, але нерівномірний прогрес, досягнутий у захисті прав жінок і дівчаток, жодна країна у світі не перебуває на шляху до досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток до 2030 року. Більше того, медичні та соціально-економічні наслідки кризи COVID-19 непропорційно торкнулися жінок і дівчаток. Наприклад, оскільки більш висока частка жінок працює неформально і в уразливих секторах, їхній рівень втрати роботи в 1,8 разів вищий, ніж у чоловіків. Рівень бідності серед жінок може зрости на 9,1% [8]. Натомість, за останні десятиліття ЄС досяг значного прогресу у забезпеченні гендерної рівності. Це результат законодавства про рівне поводження, врахування гендерної проблематики, інтеграція гендерної перспективи в усі інші політики Союзу, запровадження конкретних заходів щодо покращення становища жінок.

Акти ЄС загалом акцентують увагу на врахуванні і дотриманні гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у законодавстві Союзу, разом із тим слід вказати про тенденцію перенесення цього завдання і на зовнішню сферу його діяльності, що підтверджується Стратегією гендерної рівності на період 2020–2025 рр. Крім того, ЄС активно приєднується до актів, прийнятих на міжнародному універсальному і регіональному рівнях, що базуються на гендерній рівності, таким прикладом є висловлення позиції у 2022 році про приєднання Союзу до Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція). Особливістю діяльності ЄС в означеній сфері є також постійний моніторинг законодавчих процесів і дотримання відповідних норм Союзу в цілому та його держав-членів.

Суттєвий внесок у дотримання стратегічної лінії ЄС з гендерних питань роблять загальні і спеціалізовані органи, агентства та інститути, зокрема: Консультативний комітет ЄС з рівних можливостей для жінок та чоловіків, Агентство фундаментальних прав Європейського Союзу, Європейський омбудсмен, Європейський інститут гендерної рівності, Європейське жіноче лобі, Європейська мережа юридичних експертів з питань гендерної рівності та недискримінації.

Підтримання означеного вектору є завданням держав-членів, партнерів ЄС, що матиме позитивні результати з точки зору підвищення захищеності осіб.

Список використаних джерел:

1. United Nations Charter (full text). URL: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/full-text> (дата зверненн 07.04.2023).
2. Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (дата звернення 05.04.2023).
3. European Social Charter. URL: <https://rm.coe.int/168007cde4> (дата звернення 02.03.2023).
4. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT> (дата звернення 02.03.2023).
5. Charter of Fundamental Rights of the European Union. URL: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf (дата звернення 02.03.2023).
6. Strategic engagement for gender equality 2016-2019. URL: https://commission.europa.eu/system/files/2017-06/strategic_engagement_en.pdf (дата звернення 24.02.2023).
7. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions a Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> (дата звернення 24.02.2023).
8. Gender Action Plan – putting women and girls’ rights at the heart of the global recovery for a gender-equal world. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2184 (дата звернення 07.04.2023).
9. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT> (дата звернення 24.02.2023).
10. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> (дата звернення 24.02.2023).
11. 2014/124/EU: Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014H0124> (дата звернення 07.04.2023).

12. Commission welcomes the political agreement on new EU rules for pay transparency. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_7739 (дата звернення 07.04.2023). Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158#PP4Contents> (дата звернення 07.04.2023).
13. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on combating violence against women and domestic violence. COM/2022/105 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0105> (дата звернення 07.04.2023).
14. Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj> (дата звернення 07.04.2023).
15. 2023 Report on Gender Equality in the EU. URL: https://commission.europa.eu/system/files/2023-03/annual_report_GE_2023_web_EN_0.pdf (дата звернення 20.02.2023).
16. Consolidated text: Commission Decision of 16 June 2008 relating to the setting up of an Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (Codified version) (2008/590/EC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02008D0590-20130701> (дата звернення 24.02.2023).
17. Regulation (EU, Euratom) 2021/1163 of the European Parliament of 24 June 2021 laying down the regulations and general conditions governing the performance of the Ombudsman's duties (Statute of the European Ombudsman) and repealing Decision 94/262/ECSC, EC, Euratom. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32021R1163> (дата звернення 20.02.2023).
18. Decision of the European Parliament on the regulations and general conditions governing the performance of the Ombudsman's duties. URL: <http://www.ombudsman.europa.eu/en/resources/statute.faces#ref2> (дата звернення 24.02.2023).
19. Consolidated text: Regulation (EC) No 1922/2006 of the European Parliament and of the Council of 20 December 2006 on establishing a European Institute for Gender Equality. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02006R1922-20070119> (дата звернення 20.02.2023).
20. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). URL: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/fra_en (дата звернення 21.02.2023).
21. Herstory. 30 years of European Women's Lobby. URL: <http://www.womenlobby.org/25-years-of-European-Women-s-Lobby?lang=en> (дата звернення 03.04.2023).
22. Mission, vision & values. URL: <http://www.womenlobby.org/Mission-vision-values?lang=en> (дата звернення 03.04.2023).
23. EWL Strategic Framework 2022 – 2026: Women Changing Europe. URL: http://www.womenlobby.org/IMG/pdf/sf_definitive.pdf (дата звернення 03.04.2023).
24. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. URL: <https://www.equalitylaw.eu/about-us> (дата звернення 03.04.2023).
25. Network of legal experts in gender equality and non-discrimination. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/network-legal-experts-gender-equality-and-non-discrimination_en (дата звернення 03.04.2023).