

ІНСТИТУЦІЙНІ ТА КОНВЕНЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК

Замула А.Ю.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри міжнародного та європейського права
факультету міжнародних відносин
Національного авіаційного університету
ORCID: 0000-0002-0428-9783*

Замула А.Ю. Інституційні та конвенційні механізми європейської системи забезпечення та захисту прав жінок.

У статті розкрито роль ключових європейських інституцій та їх значення для формування і виконання програм, спрямованих на забезпечення гендерної рівності та захисту прав жінок. Зазначається, що досягнення гендерної рівності є важливим елементом у реалізації місії Ради Європи, суть якої – захищати права людини, підтримувати демократію та забезпечувати принцип верховенства права. Інституції Європейського Союзу, у свою чергу, використовують багатосторонній підхід у забезпеченні прав жінок, що охоплює законодавчі ініціативи, стратегічне планування, фінансування проектів, моніторинг та політичний вплив. Досліджено вагомість Організації з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) в ухваленні низки документів задля підтримки гендерної рівності, зокрема Плану дій щодо просування гендерної рівності.

Проведено ґрунтовний аналіз конвенційних аспектів системи забезпечення та захисту прав жінок в європейському контексті. Відтак, роль Ради Європи була посилена з прийняттям Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 ., Стратегії Ради Європи з питань гендерної рівності на 2014–2017 роки, Стратегії Ради Європи з питань гендерної рівності на 2018–2023 роки та Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) 2011 р.

Резюмується важливість поглиблення роботи національних інститутів, відповідальних за захист прав жінок, а також сприяння освітнім кампаніям і підвищенню обізнаності у цій сфері, адже відмінності в правовій культурі, ресурсних можливостях та політичній волі можуть негативно впливати на ефективність адаптації національного законодавства до європейського нормативного поля.

Стаття містить критичний аналіз досягнень і викликів, з якими стикаються європейські інституції в забезпеченні прав жінок. Запропоновано ряд рекомендацій для покращення ефективності існуючих механізмів в сфері прав жінок, включаючи удосконалення законодавства, посилення моніторингу та забезпечення належного виконання міжнародних зобов'язань.

Ключові слова: забезпечення та захист прав жінок, європейська система, інституційний аспект, конвенційний механізм, гендерна рівність.

Zamula A.Yu. Institutional and conventional mechanisms of the European system of ensuring and protecting women's rights.

The article reveals the role of key European institutions and their importance for the formation and implementation of programs aimed at ensuring gender equality and protecting women's rights. It is noted that achieving gender equality is an important element in the realization of the Council of Europe's mission, which is to protect human rights, support democracy and ensure the rule of law. The institutions of the European Union, in turn, use a multifaceted approach to ensuring women's rights, which includes legislative initiatives, strategic planning, project funding, monitoring and political influence. The importance of the Organization for Security and Cooperation in Europe (OSCE) in the adoption of a number of documents to support gender equality, including the Action Plan for the Promotion of Gender Equality, is investigated.

A thorough analysis of the conventional aspects of the system of ensuring and protecting women's rights in the European context was conducted. Thus, the role of the Council of Europe was strengthened with the adoption of the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms of 1950, the Council of Europe Strategy for Gender Equality 2014–2017, the Council of Europe Strategy for Gender Equality 2018–2023, and the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention) of 2011.

The author summarizes the importance of strengthening the work of national institutions responsible for protecting women's rights, as well as promoting educational campaigns and raising awareness in this area, since differences in legal culture, resource capacities and political will can negatively affect the effectiveness of the adaptation of national legislation to the European regulatory framework.

The article provides a critical analysis of the achievements and challenges faced by European institutions in ensuring women's rights. The author offers a number of recommendations to improve the effectiveness of existing mechanisms in the field of women's rights, including improving legislation, strengthening monitoring and ensuring proper implementation of international obligations.

Key words: ensuring and protecting women's rights, European system, institutional aspect, conventional mechanism, gender equality.

Постановка проблеми. У сучасному європейському просторі забезпечення і захист прав жінок є принциповою складовою політичного і правового порядку. Європейська система захисту прав людини складається з інституційних та конвенційних механізмів, які, з-поміж іншого, мають за мету забезпечити гендерну рівність і захист прав жінок. Незважаючи на значний прогрес у створенні нормативно-правової бази, існують численні проблеми, що потребують детального аналізу.

Однією з таких є ефективність інституційних механізмів, що формують політику у сфері прав жінок. Європейський Союз, як потужне економічне та політичне об'єднання європейських держав і Рада Європи, як дієва міжнародна організація у європейському просторі покликані регулювати ці питання. Проте існує підвищена потреба в координації та інтеграції програм, що розробляються різними органами. Це може призводити до дублювання зусиль або, навпаки, до прогалин у реалізації плану дій на національному рівні. Крім того, важливим аспектом є забезпечення належного моніторингу та оцінки ефективності платформи щодо захисту прав жінок, а також забезпечення дотримання стандартів у різних країнах-членах. Іншою суттєвою проблемою є реалізація міжнародних угод і законодавчих актів, що регулюють права жінок. Приміром, Стамбульська конвенція і директиви ЄС, створюють правову основу для боротьби з насильством, забезпечення рівних можливостей на ринку праці та доступу до медичних і соціальних послуг. Однак, існують труднощі в імплементації цих документів на національному рівні. Це може бути пов'язано з недостатньою адаптацією національного законодавства, відсутністю необхідних ресурсів для реалізації стандартів або культурними та соціальними бар'єрами. Співставлення інституційних і конвенційних аспектів також викликає ряд складнощів. Проблеми можуть виникати у взаємодії між міжнародними організаціями і національними урядами, що призводить до конфліктів між міжнародними зобов'язаннями та національними політиками. Відтак, необхідно забезпечити ефективну співпрацю між різними інституціями та їх органами для досягнення комплексного підходу до захисту прав жінок.

Метою статті є дослідження ролі та функцій основних європейських інституцій у сфері захисту прав жінок, вивчення ключових міжнародно-правових актів із забезпечення прав жінок, аналіз їх результативності.

Стан опрацювання проблематики. У дослідженні різних аспектів цієї теми було використано і враховано праці таких вчених, як: М.О. Баймуратов, М.В. Буроменський, О.Р. Дашковська, Л.Г. Заблоцька, К.Б. Левченко, В.В. Мицик, А.Л. Федорова та інші. Однак, незважаючи на численні дослідження в цій галузі, багато питань залишаються невирішеними і потребують подальшого вивчення та узагальнення.

Виклад основного матеріалу. Дослідження механізму міжнародно-правового захисту прав жінок не було б довершеним без осмислення його регіонального аспекту. Регіональне співробітництво доповнює різні форми універсального співробітництва, а в деяких випадках є навіть більш ефективним у захисті фундаментальних прав і свобод людини. Цьому сприяє участь держав зі схожими історичними та культурними традиціями і приблизно однаковим рівнем економічного та політичного розвитку.

Саме в Європі співпраці між державами у сфері прав людини, зокрема прав жінок, приділяється пильна увага, а також створено ефективний механізм судового контролю за їх виконанням. Тому стратегії просування і захисту прав жінок слід вивчати в рамках Європейського Союзу, Ради Європи та Організації з безпеки та співробітництва в Європі. Всі вони надають політичні та правові засоби вирішення проблем у цій сфері, але відрізняються за своєю природою та механізмами впливу.

Оскільки послідовна політика забезпечення недискримінаційного становища жінок у суспільстві останнім часом проводиться Європейським Союзом, звернемося спочатку саме до його практики. Держави-члени Європейського Союзу занепокоєні фактом зростання числа працюючих жінок, проводять активний пошук моделі забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок. Ця тенденція цілком очевидна, і вона змушує уряди держав-членів ЄС шукати нові підходи до питань регулювання зайнятості жінок, адже саме жінки зазнають дискримінації на ринку праці, що є найгострішою соціальною і політичною проблемою. Безпосереднє відношення до правового регулювання становища жінок у ЄС має Договір про заснування Європейського економічного співтовариства (Римський договір) 1957 р. Він містить спеціальну статтю 119, що визначає правовий статус працюючої жінки, зобов'язує держави гарантувати та дотримуватися принципу рівної оплати для чоловіків і жінок за рівну працю [1]. Щоб прискорити процес застосування в практиці держав зазначеного принципу, у 1972 р. Рада ЄС ухвалила Соціальну програму, яка закликала держави на практиці застосовувати закріплений принцип рівноправності. В цей час Суд ЄС ухвалив низку рішень у справах, що стосуються питань дискримінації за ознакою статі, що стало наочним доказом створення Римським договором дієвого механізму.

Стаття 119 Римського договору має досить загальний характер, тому вона не може врегулювати всі питання, пов'язані з реалізацією принципу рівноправності жінок у трудових і соціальних відносинах. Для ширшого тлумачення положень цієї статті у праві ЄС використовуються форми так званого «вторинного» законодавства – директиви Ради Європейського Союзу [1]. Загалом, Радою з питань, що стосуються принципу рівноправності чоловіків і жінок, було ухвалено 5 директив: Директива про рівну оплату праці чоловіків і жінок № 117 1975 р.; Директива про принцип рівності чоловіків і жінок щодо доступу до робочих місць, професійної підготовки та просування по службі, а також рівних умов праці № 207 1976 р.; Директива про рівний соціальний захист чоловіків і жінок № 7 1979 р.; Директива про рівні тарифи виробничого соціального страхування № 378 1986 р. і Директива про принцип рівності в індивідуально-трудої діяльності № 613 1986 р. Директиви не мають, на відміну від ще однієї форми «вторинного» законодавства ЄС – рішень, властивості прямої дії. Однак, як впливає з практики Суду ЄС, із цього загального правила є винятки. Уже з початку 1970-х рр. Суд почав проводити політику, спрямовану на наділення в низці випадків положень директив властивістю «прямої» дії. Існують випадки, коли директива матиме пряму дію і не буде необхідності її імплементувати в національний правопорядок країн-членів. А саме – при розгляді справи *Pubblico Ministero v. Ratti* [2]. Суд ЄС зазначив, що фізична особа може безпосередньо посилатися на директиву, коли виконано три умови: 1) країна-учасниця не вжила заходів для її виконання; 2) пройшов термін виконання; 3) зобов'язання є безумовним та достатньо чітким. Директива може мати пряму дію лише стосовно держави-члена ЄС і в жодному разі – стосовно фізичної особи. Даний постулат впливає з рішення Суду ЄС у справі *Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)* [3]. Таким чином, директива як акт Європейського Союзу має часткову пряму дію і регулює так звані вертикальні правовідносини. Хоча до Суду ЄС було подано кілька справ з метою скасування розмежування між горизонтальною та вертикальною прямою дією директив, Суд ЄС відмовився йти цим шляхом.

Директива 75/117 про рівну оплату праці стала, по суті, першим нормативним актом, ухваленим у рамках ЄС, з питань ліквідації дискримінації за ознакою статі та встановлення рівноправності між чоловіками й жінками у сфері трудових відносин. Частина 1 ст. 1 Директиви 75/117 свідчить: «Принцип рівної оплати за рівну працю чоловіків і жінок, закріплений у ст. 119 Римського договору, означає рівну оплату за однакову роботу або за роботу тієї самої цінності, а також заборону дискримінації за ознакою статі щодо всіх видів та умов заробітної плати». Крім того, відповідно до Директиви про рівну оплату 1975 р., держави зобов'язані представляти Комісії ЄС усі законодавчі та підзаконні акти, ухвалені ними для виконання Директиви [1].

Відповідно до норм права ЄС існують принаймні дві процедури, згідно з якими можливо імплементувати принцип рівної оплати у внутрішньодержавне право держав - членів ЄС. По-пер-

ше, під час подання індивідуальних позовів до внутрішньодержавних судових органів громадяни вправі вимагати застосування в їхній справі норм права ЄС, бо, згідно з рішенням Суду ЄС, ст. 119 має пряму дію, що означає автоматичне включення принципу рівної оплати до національних законодавств. По-друге, імплементація норм права ЄС може бути приведена в дію за допомогою органів ЄС. Наприклад, ст. 115 Римського договору наділяє Комісію повноваженнями вживати заходів з контролю за проведенням у життя дій органів Союзу. За широкого тлумачення цієї статті до функцій Комісії можна віднести і перевірку національного законодавства країн-членів, а також практики його застосування.

Необхідно особливо наголосити, що ст. 119 Римського Договору та Директива про рівну оплату регулюють виключно питання праці. Їх дія не поширюється на інші аспекти принципу рівності праці за ознакою статі, а саме: рівні умови праці, рівні можливості в просуванні по службі, професійній підготовці тощо. Ці питання знайшли своє відображення в Директиві про принцип рівності 1976 р., що проголосила принцип ліквідації всіх видів дискримінації за ознакою статі щодо: а) просування по службі, професійної підготовки, б) рівних умов праці (включно з положеннями, що гарантують порядок звільнення); в) прийняття на роботу [4].

У свою чергу, Директива 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступову реалізацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення має на меті виконання так званого принципу «рівності у ставленні», що проявляється в різних видах соціального забезпечення, передбачених у статті 3, а саме: страхування від ризиків хвороби; інвалідності; старості; нещасних випадків та професійних захворювань; безробіття. У статті 4 закріплено, що принцип рівності у ставленні означає, що не існує ані прямої, ані непрямой дискримінації за ознакою статі, зокрема щодо шлюбного або сімейного статусу [5].

Директива Ради 92/85/ЄЕС про запровадження заходів заохочення покращення безпеки праці вагітних працівниць і тих, які нещодавно народили дитину (1992). Акт впроваджує базові гарантії для працівників у сфері праці, зокрема, акцентуючи увагу на можливості переведення працівників на менш шкідливі умови праці незалежно від статі, а також положення про те, що нічна робота не може бути обов'язковою. Крім того, Директива закріплює можливість безперервної відпустки по вагітності та пологах, щонайменше 14 тижнів та обов'язковий період відпустки протягом 2 тижнів, а також заборону на звільнення, за винятком випадків, не пов'язаних із станом вагітності. По суті, документ встановлює основні принципи рівності у сфері праці та досить детально (порівняно з іншими міжнародними механізмами) висвітлює порядок їх застосування [6].

Директива 2000/78/ЄС про рівне ставлення у сфері зайнятості обмежується сферою зайнятості, але також охоплює питання релігії та переконань, інвалідності, віку та сексуальної орієнтації. У статтях 2 і 3 підкреслюється, що «принцип рівного ставлення до жінок і чоловіків закріплений у важливих джерелах права Європейського Союзу, і з метою забезпечення реалізації принципу рівного ставлення Співтовариство прагне усунути нерівність у ставленні та просувати ідею рівності між чоловіками і жінками, особливо з огляду на те, що жінки часто стають жертвами множинної дискримінації» [6].

Директива 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері доступу до товарів і послуг та їх постачання спрямована на створення структурної основи для боротьби з дискримінацією за ознакою статі у сфері доступу до товарів і послуг та їх постачання, а також у сфері постачання товарів і послуг у засобах масової інформації, рекламі та освіті [7].

Так звана Перероблена Директива (2006/54/ЄС) про рівні можливості та рівне ставлення до жінок та чоловіків, що працюють та займаються професією, об'єднала кілька старих директив. Ця директива вимагає запровадження заборони прямої та непрямой статевої дискримінації, переслідування та сексуального домагання в оплаті праці, зайнятості та в професійних системах соціального забезпечення [8]. Директива 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої Рамкової угоди про відпустку по догляду за дитиною, укладену BUSINESSSEUROPE, UEAPME, СЕЕР і ETUC, і скасування Директиви 96/34/ЄС також торкається питань запобігання дискримінації жінок за статевою ознакою. Три Європейські загальні міжгалузеві організації соціальних партнерів (ETUC, СЕЕР і BUSINESSSEUROPE, що раніше називалася UNICE) і Європейська міжгалузєва організація соціальних партнерів, що представляє певну категорію підприємств (UEAPME), підписали переглянуту Рамкову угоду про відпустку по догляду за дитиною, що лягла в основу Директиви. Основні цілі Директиви полягають у покращенні узгодження роботи, особистого і

сімейного життя для працюючих батьків і рівності між чоловіками і жінками щодо можливостей ринку праці й рівного ставлення на роботі [9]. Директива 2010/41/ЄС про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою діяльністю. Документ має декілька ключових положень, серед яких найбільш новаційною є вимога, щоб умови для створення бізнесу між подружжям або партнерами не були важчими, ніж для інших людей, подружжя та партнери можуть скористатися національними схемами соціального захисту, самозайняті жінки з подружжя чи партнерки отримують достатню допомогу по вагітності і пологах тривалістю щонайменше 14 тижнів, а також механізми контролю за виконанням цих положень [10]. Директива 2019/1158 про баланс між роботою та особистим життям для батьків і опікунів та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС. Документ вводить батьківську відпустку не менше 10 днів, зберігає право батьків на щонайменше чотири місяці відпустки по догляду за дитиною, запроваджує відпустку для догляду чи підтримки родича тривалістю не менше п'яти днів на рік, розширює право на гнучкий режим роботи для батьків або опікунів дітей віком до восьми років, а також зберігає заборону на дискримінацію батьків. Директива 2022/2381 щодо покращення гендерного балансу серед директорів компаній та супутні заходи: основним завданням акту є зменшення рівня бідності серед жінок – тема, яка була на порядку денному ще з 2012 року, проте постійно блокувалася європейськими парламентарями. Так, Директива визначає перелік компаній, які до середини 2026 року повинні мати щонайменше 40% жінок серед невиконавчих директорів, або ж мати щонайменше 33% жінок серед виконавчих і невиконавчих директорів. На практиці, наразі в ЄС лише 31,5% членів наглядових рад є жінками (станом на 2022 рік). Тож державам ЄС варто працювати над впровадженням Директиви як в державному, так і в приватному секторі. Директива 2023/970 щодо рівної оплати праці: документ передбачає повагу до принципу рівної оплати за працю рівної цінності чоловіків і жінок, заборону будь-якої прямої чи непрямой дискримінації в оплаті праці за ознакою статі, а також прозорість оплати праці. Вимоги Директиви застосовні до приватного і публічного сектору. Серед прав працівників, наприклад, передбачатиметься можливість вимагати розкриття середньої заробітної плати з розбивкою за гендером для перевірки, чи оплата їх праці є рівною [10].

Таким чином, ухвалення Радою ЄС директив, пов'язаних із рівними можливостями чоловіків і жінок, свідчить про те, що право ЄС у цій сфері, постійно вдосконалюється і розвивається. Стратегічні завдання у сфері захисту прав жінок багато в чому визначаються схваленими керівними органами ЄС програмами дій. Самі програми не є джерелами права ЄС, але, тим не менш, справляють на тенденції його розвитку найістотніший вплив. Було ухвалено три середньострокові програми ЄС щодо рівних можливостей для жінок. Усі програми мають практично однакову структуру і зберігають спадкоємність принципів. Перша програма виявила всю гостроту проблеми, окреслила стратегічні завдання у сфері захисту прав жінок, показавши, що може зробити ЄС через координацію своїх дій. Друга програма визначила пріоритетні напрями: упровадження нових методів управління, поліпшення умов для освіти та професійної підготовки жінок, визначення та врахування перспектив зайнятості та впливу на неї нових технологій, розширення соціальної допомоги держав і корпорацій у бік пристосування системи соцзабезпечення до змін, що відбуваються в трудових і сімейних відносинах. Найважливішими шляхами розв'язання соціальних проблем, згідно з програмою, є національна реалізація і, що головне, кооперація країн - членів ЄС.

Ідея позитивних дій отримує дедалі більшу підтримку в країнах – членах ЄС, і в 1988 р. Комісія затвердила спеціальне керівництво «Позитивні дії: рівні можливості для жінок у сфері зайнятості». У ньому йдеться про умови, за наявності яких можливе досягнення угоди на рівні держави, установи, підприємства або організації щодо заходів відповідальності за недопущення дискримінації за ознакою статі та за створення рівних для чоловіків і жінок можливостей у трудовому процесі.

Одним із прикладів конкретних практичних дій, яких вживає ЄС для здійснення цілей і завдань другої програми, стало виділення комісією ЄС спеціальних грантів жінкам, які починають власний бізнес. Програму дій на 1990–1995 рр. було ухвалено як реалізацію основних положень ст. 16 Хартії основних соціальних прав робітників, ухваленої Комісією ЄС у 1990 р. Як основні напрями дій програма передбачає подальший розвиток законодавчої бази за принципом рівності та поліпшення становища жінок у суспільстві. З цією метою у вересні 1990 р. було розроблено й опубліковано проект Директиви Ради ЄС про захист трудових прав вагітних жінок. Згідно з проектом передбачається зобов'язати держави проводити періодичні перевірки впливу на стан

здоров'я вагітних жінок, виконання ними їхніх безпосередніх службових обов'язків (якщо це пов'язано з певними труднощами). Великий внесок у розробку проєктів директив, а також підготовку різного роду доповідей, інформаційних повідомлень про становище жінок у ЄС, про заходи щодо захисту їхніх прав вносить функціональний орган Комісії ЄС – Комітет з питань «Рівні можливості для чоловіків і жінок» (з 1981 р.). Інший підрозділ Комісії – Жіноче бюро інформації та жіночий відділ. Крім спеціально створених на базі Комісії ЄС органів із захисту прав жінок, у ЄС функціонує Європейський соціальний фонд, заснований згідно з Римським договором, утворений з метою сприяння поліпшенню умов праці та життя громадян держав – членів ЄС.

Таким чином, захист прав жінок у Європейському Союзі здійснюється в різних формах: через законодавче регулювання, діяльність Суду ЄС, створення програм дій, адресованих державам-членам, діяльність різноманітних фондів та органів ЄС.

Не менш важливою у цьому процесі є також роль Ради Європи – найбільшої регіональної міжнародної організації. На думку М.М. Антонович, Рада Європи на сьогодні є «найважливішою інституцією щодо захисту прав людини в Європі» [11, с. 144]. На регіональному рівні Рада Європи посідає важливе місце в розробці прогресивної політики та стандартів у сфері прав людини, а отже, має потенційно великий вплив у сфері захисту прав жінок.

Перелік правозахисних інструментів РЄ налічує дві категорії: міжнародно-правові договори, оскільки згідно положень ст. 15 Статуту РЄ для досягнення мети Організації укладаються конвенції або угоди, та акти «м'якого» права РЄ, які приймають форму рекомендацій та резолюцій статутних органів Організації.

За майже сімдесятирічну історію функціонування Ради Європи в її межах було прийнято 219 міжнародних договорів, які регулюють практично всі сфери співробітництва між державами, за винятком оборони та інформаційної (кібер) безпеки, з прийняттям яких було започатковано формування спільної правової бази для 47 держав-членів Ради Європи.

Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод і Європейська соціальна хартія повинні бути в першу чергу інтегровані в рамки, які становлять міжнародно-правові стандарти щодо прав жінок у Європі.

Європейська конвенція з прав людини (Конвенція) є основним європейським договором про права людини: Стаття 1 Конвенції гарантує права та свободи, що поширюються на кожного, хто перебуває під юрисдикцією 47 держав-членів Ради Європи. Стаття 14 документу передбачає, що права і свободи, закріплені в Конвенції, гарантуються без будь-якої дискримінації за ознаками статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політики, національного або соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або інших обставин. Водночас Конвенція не лише декларує основні права людини, а й встановлює механізм захисту основних прав людини. Європейський суд з прав людини неодноразово давав дуже важливі тлумачення ст. 14 Конвенції.

Так, у рішенні щодо справи «Абдулазіз, Кабалес і Балкандалі проти Сполученого Королівства» від 28 травня 1985 р. Суд заявив: «Поняття дискримінації в розумінні статті 14 охоплює в цілому випадки, коли з якою-небудь особою або групою осіб без належного обґрунтування поводяться менш сприятливо, ніж з іншою групою, навіть якщо Конвенція не потребує більш сприятливого поводження» [1]. З точки зору захисту принципу гендерної рівності дуже цікавою є справа «Вілліс проти Сполученого Королівства» від 11 червня 2002 року [1]. Законодавство Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії містить положення, які передбачають, що вдови та овдовілі матері мають право на значно більші соціальні та пенсійні виплати, ніж овдовілі чоловіки. Посилаючись на закон, британські соціальні служби відмовили чоловікам у тих же перевагах, що й жінкам, а суди стосовно позовів вдівців щодо дискримінації виносили негативні рішення. Згодом деякі з них звернулися до Європейського суду з прав людини. Таких позовів близько двох десятків. Справу британського громадянина Кевіна Девіда Вілліса слід розглядати окремо, оскільки вона була представлена в повному обсязі, в той час як інші справи були вирішені шляхом мирової угоди сторін або погодженням відповідача Великої Британії виплатити компенсацію. Крім того, Велика Британія скасувала у своєму законодавстві патріархальні норми, що є грубим порушенням принципу рівності чоловіків і жінок. Цей приклад чітко доводить, що гендерні питання більше не стосуються виключно жінок.

Крім того, Європейська соціальна хартія встановлює реалізацію економічних та соціальних прав без дискримінації. Хартія визначає двадцять три основні права людини у сфері соціальної

зайнятості та соціального захисту. Зважаючи на значні протиріччя, викликані розбіжностями у рівнях соціального та економічного розвитку держав Європи, структура Хартії має свої особливості, які не є характерними для переважної частини міжнародно-правових актів. Для держав передбачається можливість приєднатися не до всього договору в цілому, а лише до певної кількості її положень в такий спосіб, щоб загальна кількість статей і пунктів була не меншою, ніж десять з дев'ятнадцяти статей або ж сорок п'ять з сімдесяти двох пунктів [12, с. 122-123].

В контексті соціальної інтеграції людей з інвалідністю особливою цінністю володіють вміщені в наступних статтях Переглянутої Хартії права: 1, 2, 3, 4, 11, 12, 13, 14, 26 та інші.

Окрім основних договорів Ради Європи з прав людини, європейські міжнародно-правові стандарти щодо прав жінок також формулюють інші договори, серед яких варто виділити:

– Європейську конвенцію про соціальне забезпечення (ETS № 78) 1972 р., якою регулюються різні аспекти сфери соціального забезпечення, включаючи питання надання грошової допомоги по інвалідності [13];

– Європейську Конвенцію про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню 1987 р., оскільки створений на її основі Європейський комітет з питань запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню (далі – Європейський комітет) під час здійснення своїх повноважень продукує стандарти, що стосуються людей з інвалідністю, позбавлених волі [14]. Стандарти Європейського комітету являють собою поєднання суттєвих частин його загальних річних доповідей та наданих ним тлумачень даної Конвенції;

– Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий) (ETS № 139) 1990 р. [15];

– Конвенцію про захист прав і гідності людини щодо застосування біології та медицини: Конвенція про права людини та біомедицину 1997 р., зважаючи на те, що вона стала першим міжнародним договором щодо захисту людської гідності, прав та свобод, яким визначаються принципи та заборони використання досягнень біології та медицини. Ця Конвенція містить статті, спрямовані на захист осіб, що неспроможні дати згоду (ст. 6, 17) та котрі страждають психічними розладами (ст. 7) [16]. Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) широко визнають як найбільш всеохоплюючий міжнародний документ у боротьбі з насильством щодо жінок і домашнім насильством у багатьох його формах. Окрім того, Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми спрямована на запобігання та протидію торгівлі жінками, чоловіками та дітьми з метою сексуальної, трудової чи будь-якої іншої експлуатації, а Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (Лансаротська конвенція) – це перша угода, здійснена з метою криміналізації всіх форм злочинів сексуального характеру проти дітей [17; 18].

Гендерна рівність є ще однією важливою сферою діяльності Ради Європи. Наприклад, Трансверсальна (наскрізна) програма Ради Європи з питань рівності жінок і чоловіків, започаткована у 2012 році, має на меті посилити вплив та ефективність інструментів гендерної рівності шляхом підтримки впровадження цих документів у державах-членах та в самій організації. Програма мобілізує всі інституції, сектори, міжурядові структури, механізми моніторингу та часткові угоди Ради Європи, а також зовнішніх партнерів організації, таким чином об'єднуючи ресурси для більшого впливу, відчутної сили та цілеспрямованості. Комісія з питань гендерної рівності Ради Європи (GEC) знаходиться в центрі цих зусиль. Найбільш відчутним результатом наскрізної програми стала перша Стратегія Ради Європи щодо забезпечення рівності між жінками та чоловіками 2014–2017 рр. Стратегія гендерної рівності на 2014–2017 роки визначила п'ять пріоритетних напрямків: 1) боротьба з гендерними стереотипами та сексизмом; 2) запобігання та протидія насильству щодо жінок;

3) забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя; 4) забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних і соціальних рішень; 5) реалізація стратегії досягнення рівності жінок і чоловіків у політиці та в усіх сферах діяльності [19].

Нова Стратегія ґрунтується на широкій нормативно-правовій базі Ради Європи щодо забезпечення рівності між жінками та чоловіками, а також на результатах першої Стратегії Ради Європи щодо забезпечення рівності між жінками та чоловіками (2014–2017 рр.). Документ враховує як поточну економічну ситуацію, так і політичний вплив Ради Європи. У новій Стратегії наголошено на цілях та пріоритетах Ради Європи з питань гендерної рівності на 2018–2023 роки, визначено

методи роботи та головних партнерів, а також заходи, необхідні для досягнення кращих результатів. Нова стратегія визначає важливе завдання, яке полягає в забезпеченні того, щоб усіх жінок було враховано в політичних стратегіях щодо гендерної рівності та захисту, передбачених відповідними документами, у тому числі незахищених груп жінок (як-от жінки-роми, жінки-інваліди, мігранти та жінки-біженці). З цією метою нова стратегія приділяє особливу увагу перехресним формам дискримінації, що відображає зміщення акценту з множинної дискримінації на включення численних особистостей і міжсекторальності. Міжсекторальна дискримінація за ознаками етнічної приналежності, віку, інвалідності, сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності, поміж іншим, непропорційно маргіналізує певні групи жінок. Тому міжсекторальність розглядають як наскрізне питання через призму пріоритетних цілей нової стратегії [19].

Таким чином, темпи прогресу в галузі прав людини і людського розвитку залежать від встановлення рівних прав для всіх (тобто чоловіків і жінок) і від формування міжнародної системи, яка сприяє реалізації прав людини – інститутів, визначення норм, розвитку і моніторингу міжнародного права, а також встановлення принципу відповідальності держав за свої зобов'язання в галузі прав людини і їх прихильності до міжнародного права.

Ще однією впливовою інституцією, яка характеризується комплексним підходом до безпеки, що охоплює політичний, військовий, економічний, екологічний та людський виміри є Організація з безпеки і співробітництва в Європі. З огляду на це, організація займається широким спектром питань, пов'язаних з безпекою. До них відносяться контроль над озброєннями, заходи зміцнення довіри і безпеки, права людини, національні меншини, демократизація, поліцейські стратегії, боротьба з тероризмом, економічні та екологічні заходи. ОБСЄ визнає, що рівні права жінок і чоловіків мають важливе значення для зміцнення миру, стабільної демократії та економічного розвитку. ОБСЄ прагне забезпечити рівні можливості для жінок і чоловіків та інтегрувати питання гендерної рівності в політику і практику держав-учасниць і самої ОБСЄ. Разом з місцевими партнерами ОБСЄ розробляє та впроваджує проекти в регіоні, спрямовані на розширення прав і можливостей жінок, розбудову місцевого потенціалу та експертизи з гендерних питань. Організація працює з органами влади над переглядом законодавства та допомагає у створенні національних механізмів для забезпечення рівності між жінками та чоловіками.

На рівні ОБСЄ прийнято декілька політик та заходів для підтримки гендерної рівності. План дій щодо заохочення гендерної рівності є основою для діяльності ОБСЄ з питань гендерної рівності, визначає відповідальність та завдання Секретаріату Організації, установ та операцій на місцях, а також держав-учасниць, а саме: 1) забезпечення того, щоб усі політики, програми та заходи ОБСЄ включали гендерний аспект; 2) забезпечення персоналу засобами й тренінгами, що містять гендерний аспект; 3) розвиток професійної, гендерно чутливої культури управління та робочого середовища; 4) підвищення рівня представництва жінок на керівних посадах; 5) підтримка зусиль держав-учасниць у досягненні гендерної рівності; 6) визначення конкретних пріоритетів для подальшого сприяння правам жінок; 7) висвітлення сприяння ролі жінок у запобіганні конфліктам та процесів відновлення миру; 8) моніторинг та оцінка прогресу в реалізації Плану дій щодо сприяння гендерній рівності. Генеральний секретар ОБСЄ щорічно представляє Постійній раді звіт про перебіг роботи. План дій 2004 року з підтримки гендерної рівності, прийнятий Рішенням № 638 Постійної ради від 2 грудня 2004 року та викладений у Додатку № 14/04 до цього рішення, визначає, що повага до прав людини й основоположних свобод, демократії та верховенства закону є ключовим елементом прийнятої в ОБСЄ всеосяжної концепції безпеки [20].

У Хартії європейської безпеки, прийнятій на Стамбульському саміті ОБСЄ, зазначено: «Повне і рівноправне здійснення жінками своїх прав людини має найважливіше значення для зміцнення миру, процвітання й демократії в регіоні ОБСЄ. Ми зобов'язуємося зробити забезпечення рівності між чоловіками й жінками невіддільною частиною своєї політики як на рівні наших держав, так і в межах Організації». За підтримки ОБСЄ опубліковано такі видання: «Розроблення та перегляд навчальних програм з виховання демократичної громадянськості й освіти в галузі прав людини», «Просування участі жінок в політиці в регіоні ОБСЄ: збірник передових практик», «Жінки. Мир. Безпека» тощо.

Висновки. Європейська система захисту прав жінок демонструє високий рівень інституційної підтримки, зокрема через Європейський Союз, Раду Європи та спеціалізовані агентства. Важливим є вклад Європейського суду з прав людини та Європейської комісія з прав людини, які активно сприяють формуванню політики щодо забезпечення та захисту прав жінок. Ці інституції не

лише встановлюють правові норми, але й здійснюють моніторинг їх реалізації на національному рівні.

Дослідження показують, що прогрес щодо політичної участі жінок, доступу до правосуддя та викорінення шкідливих гендерних стереотипів і сексизму відбувається дуже повільно. Результатом роботи Ради Європи у сфері прав людини та гендерної рівності стали комплексні правові стандарти та політичні рекомендації, спрямовані на покращення становища та розширення прав і можливостей жінок, а також ефективну реалізацію гендерної рівності в державах-членах Ради Європи та за її межами.

ОБСЄ визнає, що рівні права та можливості для жінок і чоловіків мають важливе значення для миру, демократії та сталого економічного й екологічного розвитку. Держави-учасниці задекларували свою прихильність до гендерної рівності в Хартії європейської безпеки 1999 року, Плані дій ОБСЄ з просування гендерної рівності 2004 року та пов'язаних з ним рішеннях. Програма з гендерних питань Секретаріату, Бюро з демократичних інститутів і прав людини та всі інші виконавчі структури ОБСЄ працюють над виконанням зобов'язань ОБСЄ у сфері гендерної рівності. Організація співпрацює з державами-учасницями у боротьбі з насильством щодо жінок шляхом збору даних, надання допомоги у розробці ефективної політики, інформації та правової допомоги потенційним жертвам і тим, хто пережив насильство, а також зміцнення потенціалу правоохоронних органів і організацій, що презентують відповідні послуги. Насильство щодо жінок та дівчат є порушенням прав людини та загрозою для життя громад. ОБСЄ інтегрує гендерну проблематику в усі свої програми, проекти та заходи. Організація впроваджує заходи для досягнення гендерного паритету на всіх рівнях персоналу та керівництва і прийняла політику нульової толерантності до сексуальної дискримінації та домагань у своїх виконавчих структурах.

Також рівність є основоположною цінністю Європейського Союзу, закріпленою в європейських договорах, зокрема в статтях 2 і 3 (3) Договору про Європейський Союз (ДЄС), статтях 8, 10, 19, 153 і 157 Договору про функціонування Європейського Союзу (ДФЄС), а також у статтях 21 і 23 Хартії основоположних прав. Принцип, згідно з яким чоловіки і жінки повинні отримувати рівну оплату за рівну працю, закріплений у договорах з 1957 року (сьогодні це стаття 157 ДФЄС). Стаття 153 ДФЄС дозволяє ЄС діяти в ширшій сфері рівних можливостей та рівного ставлення у питаннях зайнятості, і в цих рамках стаття 157 ДФЄС санкціонує позитивні дії для розширення прав і можливостей жінок. Крім того, стаття 19 ДФЄС передбачає прийняття законодавства для боротьби з усіма формами дискримінації, в тому числі за ознакою статі. Законодавство про боротьбу з насильством щодо жінок і домашнім насильством, а також з торгівлею людьми, зокрема жінками і дітьми, було прийнято на основі статей 79, 82 і 83 ДФЄС.

Просування гендерної рівності та інтеграція гендерних аспектів у всі види діяльності ЄС є одним із ключових завдань Союзу, а також рушієм економічного зростання та соціального розвитку, що фінансується з довгострокового бюджету ЄС (MFF 2021–2027) через Програму «Громадяни, рівність, права та цінності» (CERV). Програма була заснована Регламентом (ЄС) 2021/692, який замінив програму «Права, рівність і громадянство» та програму «Європа для громадян». Два з чотирьох напрямків програми зосереджені на просуванні прав, недискримінації та рівності, включаючи гендерну рівність, а також на просуванні гендерного підходу та актуалізації недискримінації (напрямок рівності, прав та гендерної рівності) і на боротьбі з насильством, включаючи гендерно зумовлене насильство (напрямок «Дафна»).

Більше фінансування ЄС також доступне для реалізації Європейського стовпа соціальних прав, зокрема в рамках Європейського соціального фонду плюс (ESF+), який фінансує проекти, що сприяють соціальній інтеграції, боротьбі з бідністю та інвестують у людей, а також інших фондів політики згуртування, Фонду відновлення та стійкості (RRF) та InvestEU.

RRF надає 723,8 мільярда євро у вигляді кредитів та грантів, щоб допомогти державам-членам у впровадженні реформ та інвестицій для пом'якшення наслідків пандемії COVID-19 до кінця 2026 року. Регламент RRF визначає жінок як одну з груп, що зазнали негативного впливу кризи, спричиненої COVID-19. Одне з його завдань пов'язане з пом'якшенням впливу кризи на жінок.

Соціальний кліматичний фонд, створений відповідно до Регламенту (ЄС) 2023/955, задовольняє потреби жінок, визнаючи, що жінки непропорційно страждають від енергетичної та транспортної бідності, зокрема матері-одиначки, самотні жінки, жінки з інвалідністю та жінки похилого віку, які живуть самотньо, і що, крім того, жінки мають інші та більш складні моделі мобільності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Особливості європейського правового поля щодо рівності прав жінок і чоловіків. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6e5f70d0-4ad6-4884-a3f8-a23f35094659/content>.
2. Case № 148/78 Pubblico Ministero v. Ratti [1979] ECR 1629. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A61978CJ0148>.
3. Case № 152/84 Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) [1986] ECR 723. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0152>.
4. Case C-356/09. Judgment of the Court (Second Chamber) of 18 November 2010. Pensionsversicherungsanstalt v Christine Kleist. European Court Reports. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1458111438712&uri=CELEX:62009CJ0356>.
5. Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 р. про поступове запровадження принципу однакового підходу до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj>.
6. Аналітичне дослідження «Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС». URL: https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/2017_IRF.pdf.
7. Директива Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р. про імплементацію принципів рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг. *Офіційний вісник ЄС*. 2004. L 373. 21 грудня. С. 37–43. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj>.
8. Директива Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>.
9. Директива 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої Рамкової угоди про відпустку по догляду за дитиною, укладену BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP і ETUC, і скасування Директиви 96/34/ЄС. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2010/18/oj>.
10. Гендерний аспект євроінтеграції: від директив про рівне ставлення до врегулювання порнопомсти та кібербулінгу. URL: <https://wim.org.ua/materials/gender-aspect-of-european-integration>.
11. Антонович М. Міжнародне публічне право / М. Антонович. К.: Алерта, 2003. 307 с.
12. Заблоцька Л.Г. Політико-правові аспекти діяльності Ради Європи. Навчальний посібник / Л.Г. Заблоцька, А.Л. Федорова, Т.І. Шинкаренко. Київ: «Фенікс», 2007. 224 с.
13. Європейська конвенція про соціальне забезпечення (ETS № 78) від 14.12.1972 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_581.
14. Європейська Конвенція про запобігання катувань чи нелюдському або такому, що принижує гідність поведженню чи покаранню від 26.11.1987 р. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_068.
15. Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий) (ETS № 139) від 6.11.1990 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_651.
16. Конвенція про захист прав і гідності людини щодо застосування біології та медицини: Конвенція про права людини та біомедицину від 4.04.1997 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_334.
17. Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. URL: <https://rm.coe.int/1680093d9e>.
18. Боротьба з насильством проти жінок: на шляху до конвенції Ради Європи. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/mpz/docs/846_res_1635_\(2008\).htm](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/mpz/docs/846_res_1635_(2008).htm).
19. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр. URL: https://institute.do.gov.ua/wp-content/uploads/2023/03/PREMS-041318-GBR-Gender-Equality-Strategy-2023_ukr_new2.pdf.
20. Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О.С. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності [Текст]: лекція. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. 23 с.