

3. Гуренко М. М. Зародження та становлення ідеї гарантій прав і свобод людини і громадянина у ліберальній теоретико-правовій думці: [моногр.]. Київ: Логос. 2000. 167 с.

4. Статистики мова скупа. Київська міська державна адміністрація. Київський міський Центр роботи з жінками. Київське міське Управління статистики. *Інформаційний бюлетень*. Київ. 2000. № 4. 16 с.

5. Кириленко О. Политика, социальное развитие и женщина. *Персонал*. 2001. № 3. С. 4–8.

Крижна Валентина Володимирівна,
старша наукова співробітниця наукової
лабораторії з проблем протидії злочинності
ННІ № 1 Національної академії внутрішніх
справ, кандидатка юридичних наук, старша
наукова співробітниця

СТАНОВЛЕННЯ СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Сьогодні європейська спільнота виходить із необхідності забезпечення кожною державою, яка претендує на членство в ЄС, відповідності її чинного та майбутнього законодавства праву Співтовариства настільки, наскільки це є максимально можливим. Як результат, у різних держав з'являється спільна система не лише загальних, а й галузевих принципів права, спільні цілі та завдання у зовнішніх політиках, єдиний механізм правового регулювання суспільних відносин. Важливим елементом такої спільної системи є просування гендерної рівності (gender mainstreaming). Воно стало невід'ємною складовою політики демократичних держав Європи з початку 1980-х рр., а стандарти рівного ставлення до жінок і чоловіків увійшли як до первинного, так і до вторинного законодавства ЄС. 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. Крім того, періодично затверджуються Програми дій Співтовариства щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків, створено Дорадчий комітет з питань рівних можливостей. Головні цілі цих заходів та інституцій – сприяти ефективній імплементації чинного законодавства ЄС задля повної інтеграції жінок до ринку праці та покращення їх соціального статусу.

На сучасному етапі євроінтеграційного процесу головним орієнтиром для нашої держави виступає Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (Закон України про ратифікацію від 16.09.2014 р. № 1678-VII). Глава 21

Угоди «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» вказує на зобов'язання Сторін посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації (стаття 419). На шляху до досягнення цієї мети – забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень. Відповідний додаток до Угоди наводить перелік ключових Директив ЄС у сфері забезпечення недискримінації і гендерної рівності.

Основу гендерної політики в ЄС сформульовано в «Дорожньому атласі рівності між чоловіками та жінками» [1]. В ньому серед ключових напрямків діяльності названо такі:

1. Досягнення рівної економічної незалежності чоловіків та жінок: скорочення різниці в оплаті праці, розвиток жіночого підприємництва, соціальний захист та запобігання бідності.

2. Заходи, які сприяли б гармонійному поєднанню робочої, особистої та сімейної сфер життя: мобільність робочих контрактів; збільшення кількості послуг (державної/приватної форм власності) по догляду за дітьми та особами літнього віку; сімейна державна політика, чутлива до представників двох статей.

3. Залучення чоловіків та жінок до рівної участі в процесі прийняття рішень (decision-making) у політиці, в економічній сфері та бізнесі, науці та сучасних технологіях.

4. Ліквідація гендерних стереотипів у всіх сферах суспільної взаємодії, перш за все на ринку праці тощо.

Угода про створення Європейського Союзу зобов'язує Держави-учасниці сприяти гендерній рівності, отже проблема рівного ставлення до жінок і чоловіків була вперше зафіксована вже у Договорі про заснування єдиної європейської спільноти. Історично так склалося, що законодавство ЄС у сфері рівного ставлення зосереджене, в основному, на зайнятості та соціальному забезпеченні, оскільки Союз, який був створений у 1957 р. як економічне співтовариство, з самого початку був зацікавлений у прямому економічному впливі принципу рівної оплати. Стаття 119 (за новою нумерацією – стаття 141) Римської угоди від 1957 р., яка зобов'язує Держави-учасниці дотримуватися принципу рівної оплати для чоловіків та жінок, мала такий первісний вигляд: «Кожна Держава-член протягом першого етапу повинна запровадити й надалі підтримувати застосування принципу, що чоловіки і жінки мають отримувати рівну оплату за однакову роботу...». Ці положення не виконувалися до 1971 р., коли Суд Європейських Спільнот (Суд ЄС) вказав, що особи, які виступають проти дискримінаційної оплати, можуть прямо посилатися на Статтю 119 [2].

Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків стали частиною як первинного, так і вторинного законодавства ЄС. Вони

встановлені кількома статтями Амстердамської угоди 1997 р., в якій, зокрема 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.

Основні принципи політики ЄС із гендерної рівності викладені у директивах Ради (слід зазначити, що всі зазначені положення мають бути перенесені до законодавства Держав-учасниць на виконання принципу *acquis communautaire*) [3]. Зокрема, мова йдеться про наступні Директиви Ради:

75/117/ЕЕС від 10 лютого 1975 р. про рівну оплату праці;

76/207/ЕЕС від 9 лютого 1976 р. про рівне ставлення на робочому місці;

86/613/ЕЕС від 11 грудня 1986 р. про рівне ставлення до самозайнятих робітників та членів подружжя, які їм допомагають (згодом її було скасовано Директивою 2010/41/ЄС від 7 липня 2010 року про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які займаються індивідуальною трудовою та підприємницькою діяльністю);

92/85/ЕЕС від 19 жовтня 1992 р. про безпеку та здоров'я вагітних робітниць та робітниць, які нещодавно народили або годують, на робочому місці;

96/34 ЄС від 3 червня 1996 р. про відпустку для догляду за дитиною;

96/97/ЄС від 20 грудня 1996 р. про рівне ставлення до жінок і чоловіків у сферах соціального забезпечення на робочому місці.

Прийняття директив ЄС, що стосуються гендерної рівності, привело до розробки обов'язкових напрямків політики та єдиних стандартів для усіх членів ЄС. Гендерна політика на національному рівні зазнає все більшого законодавчого впливу на рівні ЄС, у якому політика узгодження набирає ваги. Крім того, нові директиви щодо стратегії зайнятості у ЄС визнають потребу поширення ідей гендерної рівності на неоплачувану роботу з догляду за дітьми, акцентуючи увагу на рівному розподілі обов'язків з догляду за дитиною і ведення господарства, а також заохоченні чоловіків брати відпустки для догляду за дитиною.

На сьогодні політика гендерної рівності та гендерного інтегрування є пріоритетною для ЄС і виходить за межі принципу рівного ставлення та заборони статевої дискримінації. Можна відмітити, що політика Європейського Союзу щодо гендерної рівності представлена у вигляді комплексної та чітко структурованої системи поглядів та стратегій. На основі десятилітніх практик та досвіду Державами-членами ЄС сформовано спільний стандарт розуміння та реалізації гендерної рівності по відношенню обох статей на всіх рівнях суспільної взаємодії, тобто приватного та публічного життя.

Список використаних джерел

1. Хавлін Т. Гендерна політика в рамках Європейського союзу та український вимір. URL: <http://www.ukr-socium.org.ua>.
2. Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook by the UNDP. URL: www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_Manual.pdf.
3. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / Упорядник О. О. Уварова Х., 2015. – 150 с.

Krymets Ludmyla,

Doctor of Philosophy, leading researcher of the National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovskyi;

Hrebeniuk Lesia,

PhD, senior research assistant, Military Institute of Taras Shevchenko National University of Kyiv

THE NATO GENDER POLICY: IS THAT AN ISSUE FOR THE ARMED FORCES OF UKRAINE?

The urgency of the need for gender studies in the security and defense sector of Ukraine is beyond doubt. In the context of the socio-political upheavals of 2014–2021, the annexation of Crimea and the anti-terrorist operation in eastern Ukraine, the national and socio-political identity of Ukrainians has undergone fundamental changes. The level of responsibility of servicemen has increased, the number of women who have shown readiness and ability to defend national interests with weapons in their hands has significantly increased.

Moreover, since 2014 the Russian aggression against Ukraine and temporary occupation of the part of the Ukraine's territory negatively contributed to violation of human rights, not only for military, but civilians including gender-based violence. Conflict affects women and men differently: sometimes involvement of women at the peace table help to settle disputes and reach peace agreements more effectively. So do we really need to exclude half of the population intentionally?

According to Allied Joint Publication (AJP) – 01, gender perspectives is among the foundations of the Alliance doctrine: *«Gender perspectives need to be considered during all stages of a NATO operation; men and women must participate equally to achieve a comprehensive and enduring resolution. NATO is committed to fully implementing the United Nations Security Council Resolution (UNSCR) on Women, Peace and Security across all three of its core tasks. Gender inequalities are often exacerbated during periods of crisis and conflict and, if not addressed, may continue after the end of conflict»* [1].