

ПРАВА ЖІНОК ТА ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ПРАВОВОМУ ПОЛІ ЄС

Гендерна рівність і боротьба з усіма видами дискримінації по відношенню до жінок лежить в основі договорів Європейського союзу: воно включено в статті 2 і 3 Договору про Європейський Союз (принцип рівності між чоловіками та жінками), в статті 8 та 19 Договору про функціонування Європейського Союзу, в якому говориться [1], що Союз у всіх своїх діях забезпечує повагу рівності між чоловіками і жінками, Європейська Рада та Парламент – в рамках своєї звичайної законодавчої процедури можуть робити кроки в цій сфері, а також в статті 23 Хартії основних прав [2], особливо стосовно заробітної плати та роботи.

Більш того, Європарламент нещодавно прийняв кілька резолюцій з цього приводу. Як приклади ми можемо процитувати доповідь від 11 вересня 2018 року про запобігання домагань та сексуальної агресії і боротьбі з ними на робочому місці, в суспільному надбанні і в європейській політичній життя або доповідь від 15 січня 2019 року про паритет чоловіків і жінок, який закликає прийняти ефективні заходи, щоб гарантувати рівність між чоловіками і жінками, поліпшити ситуацію в установах як з адміністративної, так і з політичної точки зору.

Хоча ці резолюції не є обов'язковими, вони висловлюють думку Парламенту з цього питання і спонукають інші європейські інститути – Раду та Комісію – розглянути його і прийняти заходи. Тому що в цьому питанні, як і в інших, все залежить від політичної волі.

Щодо європейської політичної ситуації, то за статистичними даними в останні роки ми можемо спостерігати покращення. У Європейському парламенті (2015-2020 роки) представництво жінок становить 36,2% депутатів Європарламенту, що часто є кращим показником, ніж в національних парламентах багатьох держав-членів [3]. Таким чином, представництво жінок в Європейському парламенті на 12 пунктів вище середньосвітового показника національних парламентів (24,1%) і на 7 пунктів вище середнього показника по Європі (29,8%). Однак, хоча кількість жінок, що займають там місця, з 1979 року значно

збільшилася (16,6%), ми далекі від досягнення паритету, яке, нагадаємо, становить 50%. З восьми політичних груп, які в даний час засідають в Європейському парламенті, тільки дві очолюються жінками: група GUE / NGL та група Green / EFA.

В Європейському офісі або виконавчому органі парламенту, що складається з президента, 14 віце-президентів і 5 квесторів, всього 5 жінок [4]. Ми далекі від справді суворого паритету, який, однак, повинен бути правилом.

В Європейській комісії тільки 9 з 28 членів комісії – жінки, тобто 32,1%. Жодна з них ніколи не була президентом, тільки одна в даний час є віце-президентом з шести посад віце-президента, обраних в самому кінці процедури, щоб уникнути «внесення в чорний список» мережами і структурами, які контролюють строго і виключно чоловіків.

У державах-членах державні служби в основному фемінізовані, але на керівних і виконавчих посадах переважають чоловіки. Ситуація погіршується в фінансових установах. Практично всі високі фінансові посади в ЄС були присуджені чоловікам. Результатом цього є те, що тільки дві жінки займають вищі посади в фінансових установах.

У всьому світі жінки мають менший доступ до ринку праці, ніж чоловіки. Ситуація змінюється залежно від рівня розвитку країни. Розрив між активністю чоловіків та жінок зменшується в країнах, що розвиваються, і в розвинутих, але продовжує зростати в країнах, що розвиваються.

На європейському рівні жінкам важко отримати доступ до посад з високою відповідальністю: лише одну з трьох керівних посад займає жінка, і в жодній з держав-членів частка жінок-менеджерів не перевищує 50%. Радами компаній досі в основному керують чоловіки: жінки представляють лише 6% генеральних директорів, 15% керівних керівників та 26% невиконавчих посад.

Причини причини таких «застоїв» різні: рівень багатства та розвитку, доступ жінок до освіти, релігійна культура та традиції.

І все ж, окрім соціально-культурних факторів, велике значення мають конкретні заходи на підтримку представництва жінок. Отже, більш справедливе представництво статей є результатом політичної волі.

На європейському рівні недостатнє представництво жінок можна пояснити повільним та недостатнім виконанням

законодавства. Цьому також сприяє відсутність координації між різними інституціями, а також слабе підвищення рівня обізнаності щодо гендерної рівності серед виконавчих органів політичних партій.

Можемо зробити висновок, що керівництво Парламенту задля покращення ситуації має включити сильнішу та активнішу гендерну перспективу у свій звіт про політичні рішення, зокрема, під час підготовки кампанії до європейських виборів. Адже напередодні оновлення інституцій політичний вибір буде вирішальним для того, щоб забезпечити принцип рівності між чоловіками та жінками. Він не має ігноруватися або щоб стати забутою обіцянкою.

Надання можливості Європі стати беззаперечним чемпіоном у цій галузі також є життєво важливою метою. Розв'язання проблем в сфері прав людини немає рушійної сили, якщо одне з найважливіших – права жінок – не гарантоване.

Джерела:

1. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу. *Офіційний вісник Європейського Союзу*. 2010. URL: <http://www.minjust.gov.ua/file/23491>.
2. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/ C 364/01). *Official Journal of the European Communities*. 2000. 22 p. URL: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.
3. Strategy for equality between women and men – 2010–2015, Summarize of EU legislation. URL: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_en.htm.
4. European Parliament Committee on Women's Rights and Gender Equality. URL: <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home.html>.

Науковий керівник – д.ю.н., професор Сурілова О. О.