

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

GENDER EQUALITY IN THE EUROPEAN UNION

Балим І.В., студентка III курсу факультету прокуратури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Бокатова А.А., студентка III курсу факультету прокуратури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Статтю присвячено комплексному, детальному дослідженню розвитку питання гендерної рівності у Європейському Союзі, а також дані з приводу того, як у сучасних умовах долає цю проблему Україна вивчаючи досвід країн ЄС. Про способи врегулювання гендерної рівності точаться запеклі дискусії, однак незмінним є те, що європейська спільнота крокує шляхом утвердження рівності прав чоловіків та жінок в усіх сферах життя. У даній роботі послідовно проаналізовані передумови зародження принципу гендерної рівності, що призвели до роботи над вирішенням цієї проблеми у Європейському Союзі, а саме наведено вагомні історичні документи, враховуючи Статут Ліги Націй, Статут ООН, Загальну декларацію прав людини та інші. Авторами були виділені ключові сфери, де найчастіше виникають суперечки стосовно рівності та дискримінації, окреслено перспективи та темпи досягнення гендерного балансу. Розглянуто Стратегії рівності 2016–2019 р. та 2020–2025 р., прийняті Європейською Комісією у рамках політики боротьби з нерівністю та гендерним розривом, проведено їх порівняльний аналіз з точки зору переваг та недоліків. Наведено статистичні дані щодо випадків насильства, відмінностей в оплаті праці, зайняття керівних посад та прийняття політично значущих рішень. Крім цього, авторами були згадані нещодавні події, зокрема інцидент, що свідчив про зневажливе ставлення до Урсули фон дер Ляєн як до представниці протилежної статі, а також про рух проти сексизму та домагань під назвою #MeToo, який показав наскільки поширеними вони є на прикладі дописів користувачів Twitter. Приділено значну увагу розвитку питання рівноправ'я в Україні, законодавчі акти, вказано на наявність гендерного дисбалансу, в тому числі у трудовій сфері, де ще існує непряма дискримінація, а також позицію країни в рейтингу згідно з Глобальним звітом про гендерний розрив 2022 р. Зроблений висновок, що у нашій державі ще існує дискримінація за статевою ознакою та ми маємо рухатися далі в напрямку налагодження ефективної роботи принципу гендерної рівності у всіх сферах життєдіяльності.

Ключові слова: рівноправність, гендерна рівність, права людини, дискримінація, стратегія гендерної рівності, гендерний розрив, оплата праці, Індекс гендерної рівності, Європейська Комісія, гендерний паритет.

The article is devoted to a comprehensive, detailed study of the development of gender equality in the European Union, as well as data on how Ukraine is overcoming this problem in the current conditions by studying the experience of EU countries. There are heated discussions about ways to regulate gender equality, but the fact remains that the European community is moving towards the establishment of equal rights for men and women in all spheres of life. This paper consistently analyzed the prerequisites for the emergence of the principle of gender equality, which led to the work on solving this problem in the European Union, namely, significant historical documents, including the Charter of the League of Nations, the UN Charter, the Universal Declaration of Human Rights, and others. The authors have identified the key areas where disputes over equality and discrimination most often arise, and outlined the prospects and pace of achieving gender balance. The author analyzes the Equality Strategies 2016–2019 and 2020–2025 adopted by the European Commission as part of the policy of combating inequality and the gender gap, and conducts a comparative analysis of their advantages and disadvantages. The article provides statistical data on cases of violence, differences in remuneration, leadership positions, and politically significant decision-making. In addition, the authors mentioned recent events, in particular the incident that showed the dismissive attitude towards Ursula von der Leyen as a member of the opposite sex, as well as the #MeToo movement against sexism and harassment, which showed how widespread they are on the example of Twitter users' posts. Considerable attention is paid to the development of the issue of equality in Ukraine, legislative acts, the existence of gender imbalance, including in the labor sphere, where indirect discrimination still exists, as well as the country's position in the ranking according to the Global Gender Gap Report 2022. The conclusion was made that gender discrimination still exists in our country and we must move forward to establish the effective functioning of the principle of gender equality in all spheres of life.

Key words: equality, gender equality, human rights, discrimination, gender equality strategy, gender gap, remuneration, Gender Equality Index, European Commission, gender parity.

У ХХ столітті активно велась боротьба стосовно забезпечення рівних прав чоловіків і жінок, оскільки жіночі права були суттєво обмежені порівняно з протилежною статтю. Дана проблема простежувалась у багатьох сферах праці, а найбільше це стосувалось політичної та наукової галузі. Аргументи на відстоювання позиції нерівності були різні, найпоширеніше те, що саме жінка повинна виховувати дітей, займатись домашнім господарством і оберігати сімейні традиції.

Тоді вже була проголошена стаття 7 Статуту Ліги Націй щодо рівних можливостей чоловіків і жінок доступу до служби [1]. Значні зміни відбулися після Другої світової війни у зв'язку із прийняттям різноманітних актів, які почали врегульовувати питання щодо рівності прав за статевою ознакою, зокрема вони були оприлюднені Радою Європи щодо політики недискримінації. Першим міжнародним актом, що закріпив рівність між чоловіком і жінкою, був Статут ООН 1945 року. Крім цього, у статті 2 Загальної декларації прав людини 1948 року закріплена рівність усіх людей, «їм надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних

або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану» [2].

Підписана у 1950 році Європейська конвенція з прав людини (далі ЄКПЛ) закріпила статтю 14 під назвою «Заборона дискримінації», яка, відповідно, встановила заборону дискримінації осіб за статевою ознакою [3]. Варто зауважити, що ця Конвенція пройшла ратифікацію в Україні 17.07.1997 року. Цікавим є те, що згідно з ЄКПЛ кожному, хто перебуває під юрисдикцією держави, гарантується захист і рівні права, незалежно від того, є вони громадянами цієї країни чи ні.

Стаття 14 ЄКПЛ стосується лише питання дискримінації та гарантує рівність у «користування правами та свободами...», викладеними у цій Конвенції. Тобто Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ) наділений компетенцією розглядати скарги про дискримінацію за ст.14 тоді і тільки тоді, коли вони підпадають під сферу дії одного з інших прав, захищених ЄКПЛ, оскільки дана стаття не існує самостійно. Таким чином, на практиці ЄСПЛ вирішує справи якщо поряд зі статтею 14 є інші основні положення даної Конвенції. Також стаття поширюється щодо користування правами, які держава вирі-

шила добровільно надати, поза межами своїх зобов'язань за ЄКПД, якщо звичайно вони підлягають під загальну сферу застосування першої [4, с. 22].

Виділяють два види дискримінації: пряму та непрямую, попри те, що стаття 14 ЄКПД не надає таких уточнень. Щодо першої, то вона виникає коли до особи ставляться менш сприятливо, навіть певним чином несерйозно у порівнянні з тим, як ставляться у такій самій ситуації до іншої. Причиною такого відношення є характеристика, якою володіє людина. А щодо непрямой дискримінації, то тут існує певний критерій, правило закріплене у законодавстві чи наявна практика, тобто має непропорційно шкідливий вплив на захищену групу внаслідок певної характеристики. Наприклад, жінку можуть не прийняти на роботу через те, що роботодавець не хоче наймати жінок, суб'єктивне ставлення – це пряма дискримінація, а якщо вимоги на посаду сформульовані таким чином, що більшість жінок не зможуть виконати поставленні обов'язки – непрямая [4, с. 27].

Відповідно, ми можемо сформулювати висновок, що трудова сфера, оплата праці та громадське життя є ключовими напрямками де виникають проблеми гендерної рівності та дискримінація за статевою ознакою. Зауважимо, що це відбувається не лише виключно з жінками, а й чоловіками, проте значно рідше.

Зважаючи на реалії нашого часу, свою діяльність активно проводить Європейська комісія проти расизму та нетерпимості (далі – ЄКРН), вона є контрольним, унікальним органом моніторингу прав людини у рамках Ради Європи, що має повноваження з питань боротьби з расизмом, дискримінацією (за ознаками раси, етнічного/ національного походження, кольору шкіри, громадянства і релігії), ксенофобією, антисемітизмом і нетерпимістю в Європі [5]. До того ж, ЄКРН здійснює й інші заходи щодо моніторингу країн аби проаналізувати ситуацію у кожній з держав-членів та виробити певну стратегію задля вирішення питань, які виникають з проблем расизму, дискримінації та нетерпимості.

5 березня 2020 року Європейська Комісія презентувала стратегію рівності між жінками та чоловіками в Європі, а саме «Gender Equality Strategy 2020–2025». Дана стратегія ґрунтується на досвіді попереднього документу, аналізі його сильних та слабких сторін, мова йде про «Strategic Engagement for Gender Equality 2016–2019 (SEGE)». Він зберігав фокус політики гендерної рівності на п'яти тематичних сферах: збільшення участі жінок на ринку праці та рівна економічна незалежність жінок та чоловіків, зменшення різниці в оплаті праці, доходах та пенсіях за гендерною ознакою і, таким чином, боротьба з бідністю серед жінок, сприяння рівності в прийнятті рішень, захист та підтримка жертв насильства, а також просування гендерної рівності та прав жінок у всьому світі [6, с. 9].

Ельвіра Гонсалес Гаго, незалежний дослідник та консультант, у 2020 році здійснила оцінку переваг та недоліків Стратегії 2016–2019 для Єврокомісії.

Вона стверджує, що SEGE відіграла свою роль у формуванні політики, продовження попередніх стратегій забезпечення та напрям політики гендерної рівності, побудувавши довгострокову перспективу. Даний документ лежав в основі цілісного та багатовимірного підходу до питання гендерної рівності. SEGE включала систему показників, узгоджених із проміжними та конкретними цілями, яка служила для моніторингу фактичної ситуації в ЄС за кількома змінними, а щорічне звітування сприяло оцінці прогресу та стимулювало обговорення на рівні ЄС.

Стратегія 2016–2019 досягла цінних результатів, найбільш вражаючими є Директива щодо балансу між роботою та особистим життям (Directive on work-life balance for parents and carers), ціллю якої було збільшити участь жінок на ринку праці, використання відпусток у зв'язку із сімейними обставинами та гнучкість режиму роботи,

а також План дій щодо подолання гендерного розриву в оплаті праці (Plan to tackle the gender pay gap).

Однак, до слабких сторін варто віднести те, що SEGE мала статус внутрішнього документу Комісії (Staff Working Document (SWD)), таким чином відбулося політичне зниження його значення у порівнянні із попередньою Стратегією, підтримка та інтерес з боку зацікавлених осіб були обмежені. Проблеми, пов'язані з розгортанням програм фінансування, також гальмували діяльність проекту, зокрема інколи була обмежена спроможність регіонів і держав-членів інтегрувати принципи рівних можливостей без належної підтримки та керівництва, обмежений бюджет, виділений на ключові програми зі значним потенціалом. Гендерні стереотипи розглядалися непослідовно та навіть фрагментарно, зосереджені на обов'язках по догляду та майже не пов'язані з сексуальними домаганнями, насильством до жінок та доступом до керівних посад. Патріархальна культура завжди була проблемною, але потреба зосередитись на ній посилювалась з початком негативної реакції проти гендерної рівності та прав жінок. Недостатньо уваги приділялося деяким політичним питанням, серед них якість зайнятості, до якої мають доступ жінки, зокрема ті, що мають нижчий рівень освіти, зростаюча нестабільність ринку праці та її потенційний вплив на розглядалися належним чином [7, с. 52–55].

Відповідно, новий документ – Стратегія гендерної рівності Європейського Союзу 2020–2025 – був сформований саме як стратегія для підвищення значущості питань, пов'язаних із утвердженням гендерної рівності.

У Повідомленні Комісії до Європейського Парламенту, Ради, Європейського економічного та соціального комітету та комітету регіонів зазначається, що Європейський Союз є світовим лідером у сфері гендерної рівності: 14 із 20 країн світу з гендерною рівністю є державами-членами ЄС. Завдяки надійному законодавству про рівноправність та судовій практиці, зусиллям щодо включення гендерної точки зору в різні сфери політики та законам, ЄС досяг значного прогресу в гендерній рівності за останні десятиліття.

Проте жодна держава-член не досягла повної гендерної рівності, і прогрес йде повільно. Держави-члени отримали в середньому 67,4 бала зі 100 в Індексі гендерної рівності ЄС за 2019 рік, показник, який покращився лише на 5,4 бала з 2005 року.

У той час як гендерний розрив в освіті усувається, гендерні розриви в працевлаштуванні, оплаті праці, догляді, владі та пенсіях зберігаються. Занадто багато людей все ще порушують принцип гендерної рівності через сексистську ворожнечу та блокування дій проти гендерного насильства та гендерних стереотипів [8].

Рух #MeToo продемонстрував масштаби сексизму та насильства, з якими продовжують стикатися жінки та дівчата. Акторка Алісса Мілано написала у Twitter пост з такими словами: «Запропонував друг: якби всі жінки, які зазнали сексуальних домагань або насильства, написали у статусі «Я теж», ми могли б дати людям уявлення про масштаби проблеми». Також вона запропонувала відповіді на цей пост зі словами «я теж». Рух виник у відповідь на скандал з Гарві Вайнштейном, коли кілька жінок звинуватили його у домаганнях. #MeToo отримав популярність, навіть деякі чоловіки долучились до нього [9].

Хоча ЄС є світовим лідером у сфері гендерної рівності та досяг значного прогресу за останні десятиліття, гендерне насильство та стереотипи продовжують зберігатися: кожна третя жінка в ЄС зазнавала фізичного та/або сексуального насильства. Незважаючи на те, що більше жінок закінчує університети, вони в середньому заробляють на 16% менше, ніж чоловіки, і лише 8% генеральних директорів найбільших компаній ЄС є жінками.

Щоб вирішити цю проблему, Стратегія гендерної рівності на 2020–2025 роки визначає ключові дії на наступні 5 років і зобов'язується забезпечити, щоб Комісія вклю-

чила перспективу рівності в усі сфери політики ЄС. До них належать відсутність насильства та стереотипів, процвітання гендерної рівності в економіці, досягнення гендерного балансу в процесі прийняття рішень і політики, фінансування заходів для досягнення прогресу, розширення прав та можливостей жінок в усьому світі.

Реалізація цієї стратегії базуватиметься на подвійному підході цільових заходів для досягнення гендерної рівності в поєднанні з посиленням гендерного мейнстримінгу, тобто максимізації потенціалу усіх – жінок і чоловіків, хлопців та дівчат. Комісія посилюватиме гендерний мейнстримінг шляхом систематичного включення гендерної перспективи на всіх етапах розробки політики в усіх сферах політики ЄС, внутрішніх і зовнішніх. Стратегія реалізовуватиметься з використанням інтерсекціональності. Інтерсекціональність – аналітичний інструмент для вивчення, розуміння та реагування на те, як стать і гендер перетинаються з іншими особистими характеристиками [10].

Відповідно до статті 10 ДФЄС, «визначаючи та реалізуючи свою політику та діяльність, Союз має на меті боротися з дискримінацією за статтю, расовим чи етнічним походженням, релігією чи переконаннями, інвалідністю, віком чи сексуальною орієнтацією» [11].

Стратегія описує, як Комісія виконуватиме обіцянку Президента фон дер Ляєн, що Європа надає однакові можливості для всіх, хто поділяє ті самі прагнення. Вона виголосила, що: «Гендерна рівність є основним принципом Європейського Союзу, але це ще не реальність. У бізнесі, політиці та суспільстві в цілому ми можемо повністю розкрити свій потенціал, лише якщо використовуємо весь наш талант і різноманітність. Використовувати лише половину населення, половину ідей чи половину енергії недостатньо добре. За допомогою Стратегії гендерної рівності ми наполягаємо на більшому та швидшому прогресі для просування рівності між чоловіками та жінками».

Урсула не раз стикалася з труднощами та перепонами під час своєї професійної діяльності, зокрема, нещодавно мав місце прикрий інцидент у ході візиту до Туреччини. Під час протокольної зйомки фон дер Ляєн та президента Європейської Ради Шарля Мішеля з турецьким президентом Реджепом Тайпом Ердоганом голови Єврокомісії довелося сидіти осторонь на дивані, оскільки турецька сторона встановила тільки два крісла поруч, на які сіли чоловіки — Мішель та Ердоган. Вона переконана в тому, що таке ставлення було викликано тим, що вона є жінкою. На жаль, за її словами, кожного дня непоміченими залишаються тисячі набагато більш серйозних епізодів [12].

Комісар з питань рівності Хелена Даллі сказала: «Прагнення до рівності не вимагає перекладати щось з одного кошика в інший. Рівність — це безмежний ресурс, і його вистачить на всіх. З іншого боку, дискримінація дорого обходиться особам, які страждають від неї, і суспільству в цілому через відсутність особистого визнання, відсутність меритократії та втрату таланту та інновацій. За допомогою Стратегії гендерної рівності ми закріплюємо гендерну рівність в центрі розробки політики ЄС. Ми прагнемо, щоб жінкам не доводилося долати додаткові перешкоди, щоб досягти того, що мають чоловіки, і натомість вони могли повністю розкрити свій потенціал».

У ЄС 33% жінок зазнали фізичного та/або сексуального насильства, тоді як 55% зазнали сексуальних домагань. Жінки в Європі повинні бути вільні від насильства та шкідливих стереотипів. Для досягнення цієї мети Стратегія закликає до законодавчих заходів щодо криміналізації насильства щодо жінок. Комісія має намір, зокрема, розширити сфери злочинності, де можлива гармонізація в Європі, на конкретні форми насильства щодо жінок, включаючи сексуальні домагання, жорстоке поводження з жінками та калічення жіночих статевих органів. Крім того, Комісія запропонує Закон про цифрові послуги для роз'яснення які заходи очікуються від платформ для

боротьби з незаконною діяльністю в Інтернеті, включаючи насильство в Інтернеті, спрямоване проти жінок.

Гендерна рівність є важливою умовою для інноваційної, конкурентоспроможної та процвітаючої європейської економіки. Враховуючи демографічні проблеми та перехід до «зелених» і цифрових технологій, підтримка жінок у пошуку роботи в секторах з дефіцитом навичок, зокрема в секторах технологій та ІТ, матиме позитивний вплив на економіку Європи.

Жінки залишаються недостатньо представленими на керівних посадах, у тому числі в найбільших компаніях ЄС, де лише 8% керівників є жінками. Щоб дозволити жінкам керувати бізнесом, серед іншого, Комісія наполягатиме на прийнятті пропозиції 2012 року щодо гендерного балансу в радах компаній. Комісія також сприятиме участі жінок у політиці, включно з виборами до Європейського парламенту 2024 року, зокрема шляхом фінансування та обміну передовим досвідом. Як приклад, Комісія прагнути досягти гендерного балансу в 50% на всіх рівнях свого управління до кінця 2024 року [13].

Доречно розглянути дане питання в контексті українського сьогодення, проблема нерівності прав чоловіків та жінок в Україні досі існує, особливо на ринку праці, така ситуація обумовлена тим, що для більшості громадян це в межах норми, ще цікавіше те, що така думка простежується і збоку жінок. У 2016 році соціологічною службою Центру Разумкова було проведено дослідження аби з'ясувати, чи має місце гендерна нерівність в українському суспільстві, 61% респондентів вважають, що гендерна рівність існує [14, с. 27].

Безумовно, за всі ці роки досягнуто багато цілей та наявний прогрес у унормуванні дії принципу гендерної рівності. Завдяки міжнародному досвіду та напрацьованій практиці, наша влада, громадські організації та профспілки намагаються подолати супутні проблеми. Ми погоджуємося з тим, що зазначає Анатолій Рачок, Генеральний директор центру Разумкова: «Попри величезні зусилля міжнародної спільноти, для жінок, як і раніше, існують реальні перепони в багатьох сферах, зокрема на ринку праці, де їх частка у високооплачуваних секторах невинно скорочується. Жінки слабше представлені на керівних посадах і серед тих, хто приймає політичні та управлінські рішення. І хоча наявність гендерної дискримінації визнається більшістю експертів, політиків та серйозно обговорюється науковцями, багато її форм і проявів залишаються в тіні і ще не стали предметом глибокого аналізу» [15, с. 5].

Першочергово, принцип гендерної рівності закріплений у Конституції України (далі – КУ). Згідно зі ст. 24 КУ громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Частина 2 даної статті гарантує: «Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» [16]. Окрім того, питання гендерної рівності передбачені і у 21, 51 статтях Конституції України.

У контексті правового розвитку згаданої проблеми у 2005 році був прийнятий Закон України № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і жінок», метою якого є: «досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями

жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України» [17]. На цьому законодавча гілка влади не зупинилась і у подальшому були прийняті й інші закони, зокрема, Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.); Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації» (2014 р.).

Суттєвим є те, що у трудовому праві досі існує гендерний дисбаланс. До прикладу, стаття 174 КЗпП стверджує, що «Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню)» [18]. Отже, в цьому випадку ми можемо посилатися на непрямую дискримінацію, яку неодноразово згадував ЄСПЛ. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, був затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України № 256 від 29 грудня 1993р. Цей нормативний документ призвів до палких дискусій серед науковців тому, що одні підтримують такі обмеження, а інші навпаки обурені щодо цього.

Натомість сьогодні гендерний рух лише набирає обертів, прихильники якого вважають, що такі виятки призводять до позбавлення рівних прав жінок у виборі професій із чим важко не погодитись. Практика Європейського Союзу наводить приклади у яких жінка і чоловік прирівнюються у виборі сфери роботи. Варто згадати відоме рішення щодо справи *Commission v. French Republic* у якому Суд постановив, що заборона на роботу в нічний час для жінок порушує принцип однакового ставлення до жінок і чоловіків [15, с. 230].

У звіті про гендерні розриви за 2022 рік (*Global Gender Gap Report*) Україна посідає 81 місце, поруч з Парагваем,

не набагато відстаючи від показників Польщі, яка зайняла 77 місце. Зазначається, що жінки та чоловіки мають рівні права у доступі до земельних та неземельних активів, свободі переміщення, майже рівні у доступі до правосуддя, фінансових послуг, відсутні перепони у спадкуванні для вдов та дочок, розлученні [19, с. 347].

Глобальний гендерний розрив існує, а через поглиблення кризи ризики погіршення становища збільшуються. На жаль, жодна країна ще не досягла повного гендерного паритету, проте, у порівнянні з результатами минулих років, показники покращуються. Нерівність у робочій сфері зумовлена багатьма факторами, в тому числі завдяки структурним бар'єрам, соціально-економічним та технологічним перетворенням. Кількість жінок, які переходять на оплачувану роботу, на керівні посади, зростає, але очікування соціуму, політика роботодавців та правове середовище продовжують відігравати важливу роль. Європейська спільнота прагне покращити ситуацію, доклавши до цього всіх зусиль, про що свідчить діяльність Єврокомісії, інших інституцій та ряду організацій.

Не можна оминати гендерний дисбаланс в українському суспільстві, зважаючи на норми законів та ситуацію на практиці. Нерівність у ключових сферах посилюється тривалим збройним конфліктом та браком безпеки населення, оскільки нерідко має місце дискримінація та насильство щодо жінок та дівчат, обмеження їх ролі у процесі розбудови миру та врегулювання конфліктів. Та з іншого боку, кількість жінок-військових у збройних силах становить близько 60 000, що свідчить про позитивну динаміку стосовно вирішення питання гендерної рівності. Гендерні стереотипи піддаються виправленню і, що найголовніше, боротьба з обмеженнями та упередженнями триває, а вдалі результати спонукають рухатись далі.

ЛІТЕРАТУРА

1. The Covenant of the League of Nations | UN GENEVA. *UN GENEVA*. URL: <https://www.ungeneva.org/en/about/league-of-nations/covenant> (date of access: 08.05.2023).
2. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена резолюцією 217 A (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. База даних «Законодавство України». URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 08.05.2023).
3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. : станом на 1 серп. 2021 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 08.05.2023).
4. Gender equality and discrimination on the grounds of sex. The AIRE Centre, 2022. 196 с. URL: <https://www.airecentre.org/Handlers/Download.ashx?IDMF=8cde8e07-e989-4cb1-8223-8da2f27e21bc> (date of access: 08.05.2023).
5. European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) – Homepage – European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) – www.coe.int. *European Commission against Racism and Intolerance (ECRI)*. URL: <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/> (date of access: 08.05.2023).
6. Strategic engagement for gender equality 2016–2019. *Language selection | European Commission*. European Union, 2016. 52 с. URL: https://commission.europa.eu/document/download/89af673e-daf5-455d-b4f0-948b7fae01f0_en?filename=strategic_engagement_en.pdf (date of access: 08.05.2023).
7. Evaluation of the strengths and weaknesses of the Strategic Engagement for gender equality 2016–2019. *Language selection | European Commission*. European Union, 2019. 85 с. URL: https://commission.europa.eu/document/download/4cf0f607-1993-4f6f-827e-5698ca0f6928_en?filename=strategic_engagement_2016-2019_evaluation.pdf (date of access: 08.05.2023).
8. EUR-Lex – 52020DC0152 – EN – EUR-Lex. *EUR-Lex – Access to European Union law – choose your language*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152> (date of access: 08.05.2023).
9. #MeToo : Twitter flooded with personal stories of assault. *CNN*. URL: <https://web.archive.org/web/20171016002502/http://www.cnn.com/2017/10/15/entertainment/me-too-twitter-alyssa-milano/index.html> (date of access: 08.05.2023).
10. Intersectionality. *European Institute for Gender Equality*. URL: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263> (date of access: 08.05.2023).
11. EUR-Lex – 12012E/TXT – EN – EUR-Lex. *EUR-Lex – Access to European Union law – choose your language*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:12012E/TXT> (date of access: 08.05.2023).
12. Губенко Д. Голова Єврокомісії закликала до гендерної рівності – DW – 26.04.2021. *dw.com*. URL: <https://www.dw.com/uk/holova-yevrokomisii-zaklykala-do-rivnosti-mizh-zhinkamy-ta-cholovikamy/a-57343892> (дата звернення: 08.05.2023).
13. Press corner. *European Commission – European Commission*. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_358
14. Гендерна нерівність у країнах ЄС та її вплив на соціально-економічний розвиток. 2020. 53 с. URL: https://www.dnu.dp.ua/docs/ndc/konkurs_stud/ES_19_20/robotu/15.pdf (дата звернення: 08.05.2023).
15. Гендерна рівність і розвиток : погляд у контексті європейської стратегії України. *Центр Разумкова*. Видавництво «Заповіт», 2016. 244 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2016_Gender_rivn.pdf (дата звернення: 08.05.2023).
16. Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr#Text> (дата звернення: 08.05.2023).
17. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV : станом на 31 берез. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 08.05.2023).
18. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 27 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 08.05.2023).
19. Global Gender Gap Report 2022. *World Economic Forum*. 374 с. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022> (date of access: 08.05.2023).