

## ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ПАРИТЕТНОЇ ДЕМОКРАТІЇ: ЗАВДАННЯ ДЛЯ УКРАЇНСЬКОЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

У даному дослідженні застосовується гендерний підхід до аналізу європейських стандартів паритетної (гендерної) демократії, тобто повноцінної участі жінок на основі рівності із чоловіками на всіх рівнях і у всіх областях функціонування суспільства, участі кожної особи в органах керування, яке має здійснюватися на паритетній основі співвідношення 50 % на 50 %. Передбачається, що саме за встановленням такого паритетного співвідношення виникне реальна основа для сталого розвитку суспільства. Наводиться аналіз досвіду європейських країн впровадження стандартів паритетної (гендерної) демократії, що є корисним прикладом для України, яка обрала стратегію європейського розвитку.

**Ключові слова:** гендерні дослідження; паритетна(гендерна) демократія; європейські стандарти гендерної демократії; стратегії позитивної дії; утвердження фактичної гендерної рівності; Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок; Комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків – гендерний мейнстриминг; індекс розвитку з урахуванням гендерного фактора; Декларація тисячоліття; нова гендерна концепція.

Процес євроінтеграції України передбачає врахування і виконання європейських стандартів паритетної (гендерної) демократії. Реалізація паритетної демократії в Україні стане можливою при умові розуміння суб'єктами політичних змін сутності та важливості концепції паритетної демократії.

Саме цим визначається актуальність даного дослідження, яке присвячене аналізу нормативно-правового забезпечення паритетної демократії міжнародними інститутами та досвіду європейських країн.

Про прихильність принципу рівності чоловіків і жінок перед законом ООН уперше заявила у своєму головному документі – У загальній декларації прав людини, де проголошено: «Усі люди народжуються вільними й рівними у своїй гідності й правах». Після цього ООН прийняла більш 100 документів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності. У їхньому числі: Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми й з експлуатацією проституції третіми особами (1949); Конвенція про політичні права жінок (1952); Конвенція про громадянство заміжньої жінки (1957); Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти (1960); Міжнародні пакти про економічні, соціальні і культурні права, про громадянські й політичні права (1966) і інші документи. Усі ці документи, так чи інакше, сприяли виникненню концепції гендерної рівності й гендерного підходу до аналізу соціальної дійсності [1].

В «Практичному посібнику із впровадження гендерних підходів», виданому Регіональним Бюро ПРООН по країнах Центральної й Східної Європи й СНД в 2002 році, поняття «гендерний підхід» розкривається як «процес оцінки будь-якого планованого

заходу з погляду його впливу на жінок і чоловіків, у тому числі – законодавства, стратегій і програм у всіх галузях і на всіх рівнях. ... інтереси й досвід жінок, так само як і чоловіків, повинні бути обов'язковим критерієм при розробці загальної концепції, при здійсненні, моніторингу й оцінці загальних напрямків діяльності й програм у всіх політичних, економічних і суспільних сферах для того, щоб і жінки і чоловіки могли одержувати від них рівну вигоду» [2].

Іншими словами, гендерний підхід припускає, що чоловіки й жінки повинні бути повноправними учасниками й бенефіціаріями процесу розвитку, який у такому випадку здобуває, з одного боку, стійкий, а з іншого, доцільний характер.

До найважливіших міжнародних документів, що заклали основи такої моделі суспільного прогресу, слід віднести Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок, яка була прийнята ООН в 1979 р. Ця Конвенція вказує на обов'язок усіх держав, які в ній беруть участь:

- включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у Конституції й інші законодавчі акти й домагатися його практичної реалізації;
- використовувати спеціальні санкції, що забороняють дискримінацію відносно жінок у разі потреби;
- вживати заходи для зміни чинних законів, звичаїв, практик, які представляються дискримінаційними відносно жінок;
- забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними, культурними, громадянськими, і політичними правами [3].

У статті 1, частини 1 Конвенції визначається загальне юридичне поняття «дискримінація». Визначення сформульоване наступним чином: «Дискримінація відносно жінок означає будь-яка відмінність, виключення або обмеження за ознакою статі, яке спрямовано на ослаблення або зводить нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього родинного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини й основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій сфері» [4].

У статті 4 Конвенції сформульовано одне із самих важливих її положень про принципову допустимість використання спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на вирівнювання можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах соціального життя. Пізніше ці заходи стануть називати політикою «позитивної» або «аффірмативної» дискримінації, яку оберуть на озброєння багатьох цивілізованих країн світу. В даній статті вказано: «Прийняття державами – учасниками тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками й жінками, не вважається дискримінаційним» [5].

Ці положення, у числі іншого, дає відповідь на суперечки із приводу спеціальних заходів для більш успішного просування жінок у політику. Відповідно до нього, національне законодавство будь-якої країни має право використовувати особливі норми, або квоти, для забезпечення права жінок «обиратися в усі представницькі органи, що привселюдно обираються, «, « брати участь у формулюванні й здійсненні політики уряду й займати державні пости, а також здійснювати всі державні функції на всіх рівнях державного керування» [6].

Особливо виділяються практичні рекомендації Конвенції по зміні чинних законів, звичаїв, практики. У першу чергу, мова йде в них про необхідність ліквідації дискримінації в сфері зайнятості, зокрема, при прийнятті на роботу; про забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності; а так само про заборону на «звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки по вагітності або на дискримінацію за звільнення через родинний стан [7].

Усі ці рекомендації вважаються сьогодні міжнародним співтовариством основними показниками при оцінці державної політики по реалізації третьої мети Декларації тисячоріччя – мети заохочення рівності чоловіків і жінок і розширення прав і можливостей жінок. Їхнє подальше уточнення відбувалося в ході підготовки й проведення серії Всесвітніх конференцій з поліпшення становища жінок. Особливе значення мали конференції, що відбулися в 1985 році в Найробі й в 1995 році в Пекіні.

На Третій Всесвітній конференції в Найробі був прийнятий документ, що одержав назву «Перспективні Найробіські стратегії». У цьому документі були внесені уточнення в саме поняття «рівність» чоловіків і жінок, яке відтепер розуміється не тільки як рівність права, але і як рівність можливостей. Зокрема, у Пункті II документа говориться: «Рівність є й метою, і засобом, за допомогою якого окремим особам забезпечується рівний правовий режим і рівні можливості

користуватися своїми правами, реалізовувати свої потенційні здібності, виробляти вміння й навички, для того, щоб ці особи могли брати участь у політичному, економічному, соціальному й культурному розвитку й користуватися його досягненнями. Зокрема, для жінок рівність означає здійснення прав, яких вони позбавлені внаслідок дискримінації, що має місце в сфері культури, в організаційній структурі, нормах поведінки, а також у відносинах чоловіків і жінок. Рівність має велике значення для розвитку й миру, оскільки національна й глобальна нерівність увічнює несправедливість і загострює конфлікти всіх видів» [8].

У вересні 1995 року в Пекіні відбулася Четверта Всесвітня конференція зі становища жінок. Пекінській зустрічі передували п'ять регіональних підготовчих нарад. В жовтні 1994 року на нараді у Відні обговорювали питання, пов'язані зі становищем жінок у Європі. Особлива увага в ході наради була приділена обговоренню нової концепції «паритетної демократії».

Концепція «паритетної демократії» була розроблена Комітетом з рівності між чоловіками й жінками й Департаментом прав людини, які діють у структурі Ради Європи. Концепція увібрала в себе ідеї, що широко обговорювалися в ті роки жіночими організаціями західноєвропейських країн. Ці організації вимагали від своїх урядів і керівних органів Європейського співтовариства вжити конкретних заходів по забезпеченню реальної рівності жінок у структурах влади. Головне гасло цього часу: «паритет», представленість жінок і чоловіків у структурах влади по формулі «50:50».

Розроблювачі концепції паритетної демократії в такий спосіб аргументували свою позицію: «Людство складається із чоловіків і жінок, які мають рівну гідність і рівну цінність демократії, яка є справжньою тільки в тому випадку, якщо люди ухвалюються такими, якими вони є в дійсності – не абстрактними, безстатевими істотами, а чоловіками й жінками, кожний і кожна з яких можуть бути по-своєму корисні суспільству». Вони доводили, що демократія припускає «повноцінна участь жінок на основі рівності із чоловіками на всіх рівнях і у всіх областях функціонування суспільства... участь кожної особи в органах керування повинне здійснюватися на паритетній основі, при цьому мета – прийти до співвідношення 50 % на 50 %».

За переконанням прихильників паритетної демократії, у результаті її встановлення виникне реальна основа для сталого розвитку суспільства. Жінки отримають можливість нарівні із чоловіками вносити свій внесок у справи суспільства – у його економіку, політику, культуру. Чоловіки, у свою чергу, будуть більше займатися сімейними справами, вихованням дітей.

Однак обговорення даної концепції не вийшло на той час за межі Європи. На Пекінській конференції про паритетну демократію не говорили. Проте її документи – «Платформа дій» і «Пекінська Декларація» орієнтували їх держави, що підписали, на розробку спеціальних стратегічних програм, які дозволяли б розширити можливості жінок як рівних партнерів із чоловіками у всіх сферах життя суспільства.

Особлива увага в документах Пекінської конференції було відведено питанню про участь жінок у про-

цесі прийняття рішень. Підхід світового співтовариства до цього питання визначався в Пекіні в такий спосіб: «Рівноправна участь жінок у виробленні рішень є не тільки вимогою елементарної справедливості й демократії, але може розглядатися в якості необхідної умови для врахування інтересів жінок. Без активної участі жінок і врахування жіночих інтересів на всіх рівнях процесу прийняття рішень досягнення цілей рівності, розвитку й миру неможливо» [9].

Ця ідея отримала подальший розвиток у спеціальному документі Ради Європи, яка була розроблена Відділом із проблем рівності між чоловіками й жінками в 1998 році. Він називається «Комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків» або в англійському варіанті «Gender mainstreaming» – гендерний мейнстриминг. У ньому підкреслено, що мейнстриминг у певному змісті є новою стратегією досягнення гендерної рівності. Ця стратегія припускає «інкорпорувати аспекти, пов'язані з рівністю між чоловіками й жінками, в усі сфери й на всі рівні політичної діяльності» [10].

У документі чітко позначене основне завдання комплексного підходу: «помістити людей у саму серцевину процесу формування політики». При такому підході будь-яку політику впливає «засновувати й оцінювати, виходячи з її впливу на реальне положення індивідів і соціальних груп, чи йде мова про жінок або про чоловіків». Дуже важливо й таке роз'яснення: «Комплексний підхід може відкрити нові шляхи й можливості, замінивши традиційні економічні й ідеологічні показники іншими, що відбивають ступінь благополуччя й комфорту громадян є istotним проривом на шляху до більш людської й менш економічної оцінки розвитку й системі керування демократичними суспільствами. При обліку перспективи рівності між чоловіками й жінками, при обліку питань гендерної рівності політика буде більш продуманою з погляду реальних потреб жінок і чоловіків, в інтересах забезпечення більш високої якості їх життя. У цьому змісті комплексний підхід до проблеми гендерної рівності є вираженою стратегією» [11].

Гендерний мейнстриминг як підхід багато в чому сполучається з іншим підходом до оцінки суспільного розвитку, успішно застосовуваному в останні десятиліття структурами ООН. Мова йде про «індекс розвитку людського потенціалу». Поняття «індекс розвитку людського потенціалу» є складовою частиною концепції людського розвитку, яка проголошує добробут індивіда – будь то чоловік або жінка – основною і єдиною метою прогресу. Згідно із цією концепцією, ідея розвитку полягає саме в розширенні можливостей для самореалізації будь-якої людини. Індекс розвитку людського потенціалу – це метод виміру можливостей людського розвитку. Він включає три головні індикатори: дохід людини, яка виражена в скоректованому реальному ВВП на душу населення (базовий показник матеріального добробуту); рівень грамотності населення й повнота охоплення навчанням у початкових, середніх і вищих навчальних закладах (базові показники освіченості); середня очікувана тривалість майбутнього життя при народженні (базовий показник довголіття).

Величина індексу розвитку людського потенціалу служить критерієм поділу країн на групи з різним рівнем людського розвитку. Починаючи з 1998 року, використовується й поняття «індекс розвитку з урахуванням гендерного фактора». Цей метод розрахунків показників людського розвитку враховує основні параметри індексу розвитку людського потенціалу з виправленням на факти нерівності, що зберігається, у соціальних позиціях жінок і чоловіків [12].

Декларація тисячоріччя була сформульована з врахуванням даних концептуальних підходів. У числі восьми цілей розвитку в ній виділена й мета заохочення рівності чоловіків і жінок.

ЄС, утверджуючи принцип рівних можливостей, головну увагу зосередив на новій гендерній концепції. Від принципу однакового ставлення, що передбачає рівні права і можливості для всіх громадян – до стратегії позитивної дії. Вона передбачає зсув акцентів із забезпечення рівних можливостей на забезпечення відповідних соціальних умов, які сприяли б утвердженню фактичної гендерної рівності.

Позитивна дія – це такі адекватні заходи, до яких мають удаватися жінки, аби виправити становище з огляду на нерівні стартові умови, що склалися у патріархальному суспільстві. Позитивна дія у своєму крайньому вияві – це позитивна дискримінація, коли збільшення представництва жінок (чи інших дискримінованих категорій громадян) досягають наданням певних пільг чи запровадженням квот. Ця тенденція у ЄС посилюється завдяки, зокрема, підписанню Маастрихтської угоди, стрижнем якої є ствердження принципу соціальної справедливості у внутрішній політиці держав-членів ЄС.

Членами ООН є 191 держава, серед яких у 182 є парламенти. При цьому в дев'яти парламентах світу немає жодної жінки-депутата. У 173 країнах жінки представлені в парламентах, із них у 83 застосовуються гендерні квоти представництва, а ще в 15 ці квоти або застосовувалися раніше, або пропонується їх запровадити. Згідно з цими даними, практично в половині парламентів світу застосовується той чи інший тип гендерних квот на виборах національних парламентів.

Квоти парламентського представництва існують на всіх п'яти континентах і в усіх шести геополітичних регіонах світу. Є чотири основні правові механізми впровадження квотування, які можуть у деяких випадках поєднуватися:

1. Конституційні положення – застосування принципу рівних можливостей для визначення парламентського представництва (резервування місць у парламенті) може формулюватися у конституції з указанням пропорцій (в чотирнадцяти країнах).

2. Виборче законодавство – регламентація застосування принципу рівних можливостей суб'єктами виборчого процесу, визначення гендерної норми і встановлення санкцій за порушення цього принципу у виборчих законах або законах про партії (в тридцяти двох країнах).

3. Окремий закон про рівноправність (рівний статус). Крім того, принцип рівних можливостей тут може підкріплюватися положеннями виборчого законодавства.

4. Статути політичних партій. Близько 200 партій в 61-й країні в такий спосіб регламентують досягнення гендерної рівності [13].

Як бачимо, ці чотири механізми використовують три різновиди квотування: партійні, електоральні і статутні (резервування місць у парламенті).

В різних країнах може застосовуватися або один із цих різновидів, або відразу декілька в різних комбінаціях. Зокрема, слід зауважити, що квоти застосовуються в 81-й країні, серед них партійні квоти – в 61-й, електоральні – в 33-х, а резервування місць у парламенті – в 12-ти країнах.

Безумовно, країни Євросоюзу також запроваджують різні заохочувальні методи для досягнення гендерної рівності. Зокрема, весною 2005 року Європейська комісія вперше представила річний звіт про прогрес інтегрування гендерних вимірів і зробила висновок, що недостатні темпи інтегрування загрожують виконанню Лісабонських завдань.

Доречно уточнити, яким чином європейське законодавство регулює питання представництва жінок і чоловіків в органах влади. Прямих директив щодо цього немає, проте Амстердамська угода та інші документи заохочують держави-учасниці робити відповідні кроки. Кожна країна, зрештою, вирішує це по-своєму, в тому числі і на законодавчому рівні.

Наприклад, у Бельгії у 1994 році було запроваджено закон, який забезпечує поступове збільшення місць для жінок в Парламенті. В 1996 році партійні списки могли мати не більше, ніж три чверті кандидатів однієї статі, а з 1999 року – дві третини. На виборах 2002 року застосування квотування було розширене. Тобто верхні три позиції не можуть обіймати особи однієї статі. На наступних виборах такий принцип стосуватиметься перших двох позицій.

Завдяки такому законодавчому регулюванню більше 30 відсотків місць у бельгійському Парламенті належить жінкам.

Наші країни-сусідки, які приєдналися до Євросоюзу ще не запровадили схожих законодавчих механізмів, але завдяки іншим механізмам квотування там простежуються чіткі тенденції до збільшення представництва жінок.

Так, у Чехії, Угорщині, Литві і Польщі встановлені партійні квоти, які забезпечують не менше 20 відсотків представництва жінок у партійних списках провідних партій. Наприклад, три польські партії – «Союз лівиці демократичної», «Унія праці» і «Унія вольності» – мають 30-відсоткові квоти. Це трансформується в приблизно двадцятивідсоткове представництво жінок у Сеймі. У чеському парламенті – 17 відсотків жінок, у Литві – 22 відсотки. У лютому 1996 р. Комісія ЄС офіційно зобов'язалася проводити політику, засновану на гендерному підході.

Паритетними називають парламенти Португалії, Швеції, у складі яких понад 50 % становлять чоловіки і близько 50 % – жінки. Майже 50-відсоткового представництва жінок і чоловіків досягли регіональні парламенти в Німеччині й Шотландії. До Конституції Франції внесено зміни, згідно з якими до парламенту Франції має обиратися по 50 % жінок і чоловіків [14].

Отже, в країнах Європейського Союзу досить ретельно і послідовно розробляється політика нормативно-правового закріплення і впровадження основ паритетної демократії, що є позитивним прикладом для України. України, яка обрала стратегію європейського шляху подальшого розвитку.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Загальна декларація прав людини. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua>Законодавча база України>show/995\_015.
2. Практичний посібник із впровадження гендерних підходів. Регіональне Бюро ПРООН по країнах Центральної й Східної Європи й СНД. – Київ, 2002.
3. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Права людини. Міжнародні договори України. – Київ, 1992. – С. 111.
4. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Права людини. Міжнародні договори України. – Київ, 1992. – С. 111.
5. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Права людини. Міжнародні договори України. – Київ, 1992. – С. 111.
6. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Права людини. Міжнародні договори України. – Київ, 1992. – С. 111.
7. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Права людини. Міжнародні договори України. – Київ, 1992. – С. 111.
8. Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень: Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. – К. : Логос, 2004. – 320 с.
9. Катан О. І. Паритетна демократія, гендерна політика. Проблеми та перспективи розвитку // Грані. – 1999 (листопад–грудень). – С. 116–120.
10. Катан О. І. Паритетна демократія, гендерна політика. Проблеми та перспективи розвитку // Грані. – 1999 (листопад–грудень). – С. 116–120.
11. Катан О. І. Паритетна демократія, гендерна політика. Проблеми та перспективи розвитку // Грані. – 1999 (листопад–грудень). – С. 116–120.
12. Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень: Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. – К. : Логос, 2004. – 320 с.
13. Гошьян Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика / Пер. с англ. – М., 1998.
14. Гендерні аспекти європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : rdp.org.ua/index.php?...id...

**В. Н. Ярошенко,**  
ЧНУ ім. Петра Могили, г. Николаев, Україна

### **ЕВРОПЕЙСКИЕ СТАНДАРТЫ ПАРИТЕТНОЙ ДЕМОКРАТИИ: ЗАДАЧИ ДЛЯ УКРАИНСКОЙ ЕВРОИНТЕГРАЦИИ**

*В данном исследовании используется гендерный подход к анализу европейских стандартов паритетной (гендерной) демократии, то есть полноценного участия женщин на основе равенства с мужчинами на всех уровнях и во всех областях функционирования общества, участия каждой личности в органах управления, которое осуществляется на паритетной основе соотношения 50 % на 50 %. Предполагается, что именно установление такого паритетного соотношения создаст реальную основу для устойчивого развития общества. Приводится анализ опыта европейских стран внедрения стандартов паритетной (гендерной) демократии, что является позитивным примером для Украины, которая избрала стратегию европейского развития.*

**Ключевые слова:** гендерные исследования; паритетная (гендерная) демократия; европейские стандарты гендерной демократии; стратегии позитивных действий; утверждение фактического гендерного равенства; Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации относительно женщин; Комплексный подход к проблемам равенства женщин и мужчин – гендерный мейнстриминг; индекс развития с учётом гендерного фактора; Декларация тысячелетия; новая гендерная концепция.

**V. Yaroshenko,**  
Petro Mohyla Black Sea State University, Mykolayiv, Ukraine

### **EUROPEAN STANDARDS OF PARITY DEMOCRACY: CHALLENGES FOR UKRAINIAN EUROPEAN INTEGRATION**

*In this paper a gender approach to the analysis of European standards parity (gender) democracy is used. So we deal with the full participation of women on an equal basis with men at all levels and in all areas of functioning of the society, the participation of each individual in the administration, which is carried out on a parity basis «50 % 50 %». It is assumed that the establishment of such a parity ratio will create a real basis for sustainable development of society. It's conducted the analysis of the experience of European countries in the implementation of standards of parity (gender) democracy, which is a positive example for Ukraine because of the strategy of European development.*

**Key words:** gender studies; parity (gender) democracy; European standards of gender democracy; strategy of affirmative action; strengthening of de facto gender equality; the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women; An integrated approach to women's and men's equality issues – the gender mainstreaming; development index taking into account the gender perspective; the Millennium Declaration; a new concept of gender.

**Рецензенти:** Турчин Я. Б., д-р політ. наук, професор, НУ «Львівська політехніка», м. Львів;  
Шевчук О. В., д-р політ. наук, професор, ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв.