

Олеся Радишевська

доктор юридичних наук, доцент, викладач,
Інститут післядипломної освіти
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
суддя Верховного Суду
<https://orcid.org/0000-0002-3262-7487>



ПРАВО ЄС ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ПРАКТИКА СУДУ СПРАВЕДЛИВОСТІ ЄС: ПОГЛЯД ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СТАТУСУ УКРАЇНИ ЯК КАНДИДАТА В ЧЛЕНИ ЄС

У статті досліджується процес імплементації стандартів Європейського Союзу щодо гендерної рівності в українське законодавство в контексті набуття Україною статусу держави-кандидата на членство у ЄС. Проаналізовано положення Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і її додатків як основного джерела права ЄС у національному правопорядку, які встановлюють вимоги гармонізації вітчизняного законодавства у сфері гендерної рівності. Окрему увагу приділено аналізу функціональної та інституційної спроможності органів державної влади України стосовно імплементації стандартів ЄС у сфері гендерної рівності.

Проаналізовано директиви ЄС, які визначають принципи рівного ставлення в різних сферах суспільного життя: освіти, зайнятості, доступу до товарів і послуг, соціального і пенсійного захисту. Досліджено практику Суду справедливості ЄС щодо застосування принципу гендерної рівності, зокрема у справах про дискримінацію під час працевлаштування, рівної оплати праці, соціального та пенсійного забезпечення, проходження публічної служби, міжнародного захисту біженців і позитивної дискримінації. У роботі розкрито механізми впливу права ЄС, практики і рішень Суду справедливості ЄС на національний правопорядок України.

Розглянуто перспективи подальшої гармонізації українського законодавства з правом ЄС у контексті виконання Плану для Ukraine Facility 2024–2027. Визначено ключові напрями реформування, що охоплюють широкий спектр питань – від формування державної політики до впровадження конкретних механізмів забезпечення гендерної рівності в різних сферах суспільного життя.

Зроблено висновок про те, що *acquis* ЄС у сфері гендерної рівності має ознаки доктринальності, комплексності та системності, а в Україні є одним із пріоритетних напрямів реформування українського законодавства в процесі правової конвергенції. Наголошено на необхідності комплексного підходу до імплементації стандартів ЄС, що передбачає як законодавчі зміни, так і розвиток інституційної спроможності, обізнаності українських суддів щодо практики Суду справедливості ЄС, підвищення правової культури та правосвідомості приватних осіб для подолання гендерних стереотипів.

Ключові слова: гендерна рівність, Європейський Союз, Угода про асоціацію, право ЄС, Суд справедливості ЄС, імплементація, євроінтеграція, європеїзація.

Актуальність теми. «Україна – держава-кандидат на вступ до Європейського Союзу»: таке формулювання ще донедавна було лише в стратегічних документах і метою довгострокових перспектив виконання Україною міжнародних зобов'язань зі сфери європейської інтеграції, зокрема Угоди про

асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 27.06.2014 (далі – Угода про асоціацію з ЄС) [1]. Проте нині Україна активно реалізовує національні реформи в межах переговорного

процесу, серед них і з кластера 1 «Основи процесу вступу до Європейського Союзу (далі – ЄС). Функціонування демократичних інституцій та реформа державного управління», результативність яких була оцінена Європейською Комісією у Звіті про прогрес України в рамках Пакета розширення ЄС 2024 року [2]. Тож питання гендерної рівності, що знайшли закріплення в первинному та вторинному праві ЄС, а також тлумачення цих положень Судом справедливості ЄС є досить актуальними, особливо під час посиленої правової конвергенції з наднаціональною системою в умовах набуття Україною статусу держави-кандидата ЄС та потреби в аналізі й поширенні судової практики та висновків судового органу ЄС.

Мета статті – проаналізувати положення Угоди про асоціацію України з ЄС і права ЄС щодо гендерної рівності як суб'єктивного права особи й основоположного принципу *acquis* ЄС, висвітлити ключові правові позиції Суду справедливості ЄС із цього питання, акцентувати увагу на потребі в обізнаності українських суддів щодо практики Суду справедливості ЄС за преюдиційними запитами в цій сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окреслена тематика була у фокусі наукових розвідок як авторки [16], так і багатьох вітчизняних та зарубіжних учених і практиків, зокрема О. Водянікова [15], Ю. Волошина, А. Гавришук, К. Дайнеко, О. Кисельової, Т. Комарової, К. Левченко, Т. Марценюк, І. Мацелюх [16], Н. Мушак, К. Смирнової, О. Уварової, Т. Фулей [10], S. Buzmaniuk, I. I. Burden, C. O'Conneide, C. Germaine, M. Guerrero, J. Guth, S. Elfring, K. Liu, J. Ringelheim, L. Senden [11], V. Šmejkal [8], A. Timmer [11], M. Tomašek [8] та ін., а також громадських організацій і аналітичних центрів (зокрема ЮРФЕМ, Центру Разумкова, UPLAN, MPG, ERA, Gender Studies Center, The European network of legal experts in gender equality and non-discrimination), міжнародних організацій – Ради Європи, ОБСЄ, ООН, ЄС тощо.

Виклад основного матеріалу. Низкою положень Угоди про асоціацію з ЄС, що й дотепер залишаються основним вітчизняним джерелом права в частині права ЄС як наднаціонального правопорядку, передбачено наближення вітчизняного законодав-

ства та публічної політики у сфері гендерної рівності до стандартів ЄС у різних площинах життєдіяльності людини – освіті, медицині, економіці, працевлаштуванні, виборчому процесі й публічній службі тощо. На її виконання сторони мають посилити діалог і співробітництво для забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних і здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації. Мета – забезпечити гендерну рівність та рівні можливості для чоловіків і жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень [1].

Потрібно підкреслити, що важливими для правової гармонізації з правом ЄС є положення не лише самої Угоди про асоціацію з ЄС, але й зобов'язання, що закріплені в додатках до неї (зокрема, в Додатку XL до глави 21 «Антидискримінація та гендерна рівність»). Так, Україна взяла на себе обов'язок узгодити національне законодавство протягом 3–4 років з дати набрання чинності цією Угодою до: положень Директиви 2000/43/ЄС від 29.06.2000 про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расового чи етнічного походження; Директиви 2000/78/ЄС від 27.11.2000, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності; Директиви 2004/113/ЄС від 13.12.2004 про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу й постачання товарів і послуг; Директиви 96/34/ЄС від 03.06.1996 про рамкову угоду щодо батьківської відпустки, укладену СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи], ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] та ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок]; Директиви 92/85/ЄС від 19.10.1992 про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць (десята окрема Директива в значенні ст. 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС); Директиви 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення [1].

Цікавим є той факт, що за результатами щорічного проведення аналізу потреб щодо

інституційної спроможності та кадрового складу органів державної влади, відповідальних за виконання зобов'язань України у сфері європейської інтеграції, сфера гендерної рівності залишається однією з небагатьох, до якої активно залучаються проекти міжнародної технічної допомоги з метою отримання експертної підтримки під час підготовки пропозицій до імплементації вказаних актів вторинного права ЄС, зокрема проект «Забезпечення ефективності участі громадян у впровадженні реформ для гендерної рівності», донором якої є Уряд Канади, виконавцем – Міжнародна фундація виборчих систем (IFES), а бенефіціаром – Центральна виборча комісія [3, с. 45].

Сьогодні дотримання принципу гендерної рівності є також важливою частиною «домашнього завдання» України як кандидата в члени ЄС у рамках Плану для *Ukraine Facility* 2024–2027 (Програми фінансової підтримки України від ЄС) [4]. Для підтримки відновлення та посилення зростання питань гендерної рівності включено до основних напрямів реформ і супроводжуватиметься подальшими ініціативами з реформування в цій площині. Серед ключових інвестиційних потреб у 2024–2027 роках, які неодмінно варто підтримати, європейські партнери вказали на підвищення рівня гендерної рівності в усіх сферах суспільного, приватного та публічного життя, що є необхідною умовою для реалізації повного потенціалу людського капіталу України й основою для побудови мирної та економічно стабільної України. Інвестиції в освіту та інформаційно-просвітницьку діяльність, а також активне подолання невідомих упереджень та імпліцитних асоціацій, які формують ненавмисні й часто невидимі бар'єри на шляху до рівних можливостей, є одними з ініціатив, які можуть сприяти підвищенню гендерної рівності [4, с. 136]. Усе це вказує на доцільність залучення Катерини Левченко – Урядової уповноваженої з питань гендерної політики до діяльності Міжвідомчої робочої групи з питань підготовки плану заходів у рамках реалізації пропозиції Європейської Комісії щодо Регламенту Європейського Парламенту та Ради ЄС про створення *Ukraine Facility*.

Варто нагадати, що в сучасних умовах посиленої правової європеїзації продовжується формування єдиного європейського право-

вого простору, у якому аксіологічна детермінанта відіграє ключову роль [5, с. 214–233]. Положення статутних актів європейських організацій (зокрема, Ради Європи, ОБСЄ) та первинного права ЄС неодноразово вказують на відданість їхніх держав-членів єдиним європейським цінностям, а саме поваги до демократичних принципів, верховенства права, належного врядування, прав людини й основоположних свобод, рівності усіх членів суспільства (представників національних меншин і за ознакою гендеру), до різноманітності, людської гідності та принципів вільної ринкової економіки. Питання гендерної рівності на рівні ЄС також проявляється в плюралізмі висловлювань, недискримінації, толерантності, справедливості, солідарності, відповідальності та рівності гендерних прав (ст. 2–3 Договору про ЄС) [6]. Також ст. 8, 10, 19, 157 Договору про функціонування ЄС [6] і ст. 21, 23 Хартії основоположних прав ЄС від 07.12.2000 [7] гарантують рівність (рівноправність) між жінками і чоловіками як цінність і ціль діяльності всіх органів публічної адміністрації ЄС, а також як фундаментальне право, захищене судовою інституцією ЄС – Судом справедливості ЄС. Проте така рівність не перешкоджає забезпеченню позитивної дискримінації або підтримці дій, метою яких є збереження або прийняття заходів, що надають особливі переваги на користь недостатньо представленої статі.

Що стосується вторинного і третинного права ЄС у сфері гендерної рівності (які не є частиною Угоди про асоціацію з ЄС), то можемо вказати на такі: Директива 2006/54/ЄС про принцип рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та працевлаштування, Директива 2010/41/ЄС про принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю, а також нова пропозиція щодо Директиви про застосування принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок за рівну роботу або рівноцінну роботу через прозорість оплати праці (COM/2021/93 final), Директива ЄС щодо покращення гендерного балансу серед наглядових / невиконавчих директорів компаній, акції яких котируються на біржі (COM/2012/0614 final), Резолюція Європарламенту про гендерну рівність та покращення становища жінок у цифрову епоху (2015/2007(INI)), Висновки Ради щодо

подолання гендерного розриву в оплаті праці: ключові політики та дії (9804/19), Повідомлення Комісії про Союз за рівність: стратегія рівності між жінками та чоловіками на період 2020–2025 (COM(2020) 152 final) [8, с. 38].

В умовах формування єдиного правового простору міжнародні судові установи, зокрема Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ) [9] та Суд справедливості ЄС, здійснюють суттєвий вплив на розуміння принципу гендерної рівності на національному рівні. Перший – через прецедентну практику тлумачення положень Європейської конвенції прав людини та виконання державою – членом Ради Європи заходів загального характеру, а другий – через прийняття рішень за преюдиційними запитами від держав – членів ЄС, що надалі безпосередньо впливатимуть на правозастосовну діяльність органів публічної влади, правозахисну – судів держав – членів ЄС, а також опосередковано – третіх країн (України). Водночас, на думку Т. Фулей, на відміну від «позитивних зобов'язань» ЄСПЛ не надто часто використовує концепцію «особливих заходів» (як позитивних дій) у своїй практиці (зокрема, у справах «Стек та інші проти Сполученого Королівства» (*Stec and Others v. the United Kingdom*) від 23.09.1998 [9], «Андрле проти Чеської Республіки» (*Andrle v. the Czech Republic*) від 17.02.2011 [9]), тоді як Європейський суд справедливості неодноразово її застосовував під час розгляду справ у сфері зайнятості: вагомі рішення стосувалися саме гендерної рівності [10, с. 56].

Саме на виконання міжнародних зобов'язань зі сфери євроінтеграції в Україні (ст. 14 Угоди про асоціацію з ЄС) був створений інститут Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, а у 2022 році Кабінет Міністрів України ухвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок на період до 2030 року, що визначила шляхи скорочення гендерної нерівності в усіх сферах українського суспільства.

Водночас на підставі звіту стосовно імплементації права ЄС щодо гендерної рівності у 35 країнах Європи, що був здійснений А. Тіммером (А. *Timmer*) та Л. Сенден (L. *Senden*), констатовано суттєвий поступ у внесенні змін до законодавства держав – членів ЄС під впливом судової практики, проте залишилися

і специфічні проблеми належної транспозиції та їхнього застосування в усіх сферах життєдіяльності людини, адже тут часто функціонує формальний підхід [11, с. 87]. Серед ключових проблем учені виділяють, зокрема, такі: невелика кількість судових справ, що вказує на «слабкість» практичної ефективності правової бази, відсутність інституту «соціальних партнерів» і комплексної стратегії гендерної політики для її виконання, відносна прозорість і доступ до інформації, статистичних даних та судової практики із цього питання, недостатність знань у національних суддів щодо практики Суду справедливості ЄС стосовно гендерної рівності, множинної дискримінації, подолання гендерних стереотипів, традиційних гендерних ролей тощо [11, с. 88].

Тож наведемо декілька рішень Суду справедливості ЄС у сфері гендерної рівності, які потребують дослідження й аналізу з метою з'ясування правової природи вказаного принципу і фундаментального права ЄС [13]:

– у рішенні від 26.02.1986 у справі *C152/84 Marshall v Southampton & South West Area Health Authority* (ECLI:EU:C:1986:84) Суд вирішив, що Директива 76/207/ЄЕС від 09.02.1976 стосовно впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу до роботи, професійної підготовки, просування по службі й умов праці вимагала виплати повної компенсації за дискримінаційне звільнення з роботи та додаткової виплати відсотків;

– у рішенні від 08.11.1990 у справі *C177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* (ECLI:EU:C:1990:383) Суд констатував порушення принципу гендерної рівності щодо вагітних жінок під час їхнього працевлаштування на публічній службі в Міністерстві оборони Великої Британії, закріпленого у ст. 2(1) і 3(1) Директиви 76/207/ЄЕС, якщо роботодавець відмовляється укласти трудовий договір з кандидатом-жінкою, яку він вважає придатною до роботи, проте така відмова ґрунтується на можливих несприятливих наслідках для нього через нездатність працювати у зв'язку з вагітністю та обмеженням працездатності через хворобу;

– у рішенні від 11.01.2000 у справі *C285/98 Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland*

(CELEX:61998CJ0285) Суд визнав, що ст. 2(2) і 2(3) Директиви 76/207/ЄЕС від 09.02.1976 виключає застосування національного законодавства, яке забороняє жінкам виконувати військові обов'язки із застосуванням зброї, за винятком медичного та військово-музичного обслуговування, а отже, суперечить принципу гендерної недискримінації та має бути зміненим;

– у рішенні від 30.09.2010 у справі C-104/09 *Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA* (ECLI:EU:C:2010:561) Суд надав відповідь на преюдиційний запит стосовно застосування ст. 2(1), 2 (3) і 2 (4) і ст. 5 Директиви 76/207/ЄЕС і тлумачення принципу рівного ставлення та дискримінації за ознакою статі щодо права батька на оплачувану відпустку з метою годування відлученої дитини до дев'ятимісячного віку, якщо мати є найнятою особою;

– у рішенні від 01.03.2011 у справі C-236/09 *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL and Others v Conseil des ministres* (ECLI:EU:C:2011:100) Суд скасував ч. 2 ст. 5 Директиви 2004/113/ЄС, яка дозволяла державам-членам ЄС диференціювати рівень страхових внесків і виплат для жінок і чоловіків, якщо стаття була визначальним фактором в оцінці ризику на основі відповідних, точних і статистичних даних;

– у рішенні від 11.04.2013 у справі C-401/11 *Blanka Soukupová v Ministerstvo zemědělství* (ECLI:EU:C:2013:223) Суд розтлумачив поняття «нормальний пенсійний вік» через призму загальних принципів гендерної рівності і недискримінації, визнав чеське пенсійне законодавство таким, що суперечить нормам права ЄС, а саме абзацу 2 ст. 11(1) Регламенту Ради (ЄС) № 1257/1999 від 17.05.1999 про підтримку розвитку сільської місцевості з боку Європейського фонду орієнтації та гарантування сільського господарства (EAGGF), внесення змін і скасування певних правил щодо отримання допомоги для дострокового виходу на пенсію із сільського господарства;

– у рішенні від 10.09.2019 у справі C-450/18 *WA v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)* (ECLI:EU:C:2019:696), що стосувалася соціальної допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами, Суд дійшов висновку, що ч. 4 ст. 157 Договору про функціонування ЄС не застосовується до цієї допомоги і стано-

вить пряму дискримінацію за ознакою статі, яка заборонена правом ЄС, а ст. 4(1) Директиви 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступове впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення слід тлумачити як таку, що перешкоджає національному законодавству, яке, з одного боку, надає право на отримання надбавки до пенсії жінкам-матерям двох або більше дітей, які отримують право на постійну сплату внесків і пенсію по непрацездатності, а з іншого – не містить жодної можливості надання такого права чоловікам у будь-якій ситуації;

– у рішенні Великої Палати від 24.06.2019 у справі C-619/18 *European Commission v Republic of Poland* (ECLI:EU:C:2019:531), що стосувалося зниження пенсійного віку для суддів Верховного Суду Республіки Польща, призначених до цього суду до 03.04.2018, який був установлений по-різному для жінок і чоловіків, Суд установив, що із ч. 4 ст. 157 Договору про функціонування ЄС не можна зробити висновок, що це положення дозволяє встановлювати описані диференційовані вікові умови залежно від статі;

– у рішенні від 04.10.2001 у справі C-438/99 *Maria Luisa Jiménez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios* (ECLI:EU:C:2001:509) щодо розірвання строкового контракту з вагітною жінкою, який тричі (пере)укладався, то Суд указав, що ст. 10 Директиви 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 про запровадження заходів для заохочення покращення безпеки та гігієни праці вагітних робітниць і робітниць, які нещодавно народили або годують грудьми, має пряму дію та звільнення працівниці у зв'язку із цим є прямою дискримінацією за ознакою статі, незалежно від того, чи укладено її трудовий договір на визначений / невизначений термін;

– у рішенні від 26.10.1999 у справі C-273/97 *Angela Maria Sirdar v The Army Board and Secretary of State for Defence* (ECLI:EU:C:1999:523) щодо відхилення заявки жінки на переведення на посаду шеф-кухаря до Британської королівської морської піхоти на підставі того, що ця установа не допускає жінок, Суд указав, що недопущення жінок до служби в таких бойових одиницях може бути виправданим, згідно із ст. 2(2) Директиви 76/207/ЄЕС, через характер діяльності спеціальних підрозділів (за правилами опера-

тивної сумісності) та контексту, в якому вона виконується;

– у рішенні від 11.11.1997 у справі C-409/95 *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen* (ECLI:EU:C:1997:533) щодо відмови в підвищенні у сфері публічної служби кандидата-чоловіка у зв'язку з наданням пріоритету в просуванні по службі кандидатці-жінці, Суд підкреслив, що пріоритет, який надається кваліфікованим жінкам-кандидаткам на певну посаду, якщо він має на меті відновити баланс, не суперечить ст. 2(1), 2 (4) Директиви 76/207/ЄЕС, за умови, що забезпечується об'єктивна оцінка кожного кандидата (відповідно до їхньої придатності, компетентності та професійної діяльності), незалежно від статі й умови, що просування кандидата-чоловіка не виключається із самого початку;

– у рішенні від 28.03.2000 у справі C-158/97 *Georg Badeck and Others* (ECLI:EU:C:2000:163) Суд указав, що захід, який передбачає надання пріоритету жінкам у просуванні по службі в тих сферах (зокрема, в академічній), у яких вони недостатньо представлені, може вважатися сумісним з правом ЄС, лише якщо це не передбачає автоматичного й безумовного пріоритету жінок (коли жінки і чоловіки є однаково кваліфіковані), а також кандидатури підлягають оцінці, яка враховує особливості персональної ситуації всіх кандидатів;

– у рішенні від 06.07.2000 у справі C-407/98 *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist* (ECLI:EU:C:2000:367) Суд визнав таким, що не відповідає принципу гендерної рівності національне законодавство Швеції, згідно з яким кандидат на публічну посаду, що належить до менш представленої статі й володіє достатньою кваліфікацією, має отримати пріоритет стосовно кандидата іншої статі, який / яка були б призначені за відсутності такого законодавства; положення, що передбачають позитивну дискримінацію у вищій освіті та не можуть залежати від рівня посади, яку потрібно заповнити;

– у рішенні від 16.01.2024 у справі C-621/21 *Intervyuirasht organ na DAB pri MS* (жінки, які постраждали від домашнього насильства), Велика Палата Суду розглядала питання про гендерно обумовлене насильство щодо жінок і дійшла висновку, що жінки загалом можуть розглядатися як такі, що

належать до «певної соціальної групи», у значенні ст. 10(1)(d) Директиви 2011/95/ЄС від 13.12.2011 про стандарти кваліфікації громадян третіх країн або осіб без громадянства як набувачів міжнародного захисту з метою отримання єдиного статусу для біженців або осіб, які мають право на додатковий захист, і щодо змісту наданого захисту, у якій встановлено, що, залежно від обставин у країні походження, вони через свою стать (додаткову спільну характеристику) піддаються фізичному або психологічному насильству, включно із сексуальним і домашнім, що може призвести до надання статусу біженця тощо.

Висновки. Таким чином, міжнародні зобов'язання у сфері гендерної рівності є одними з ключових наскрізних напрямів реформування в Україні на найближчі декілька років: від сфери конкуренції, парламентаризму, формування регіональної та загальнодержавної політик, прийняття рішень органами публічної адміністрації, публічних закупівель, надання послуг, гендерного бюджетування, оплати праці, пенсійного забезпечення, розвитку малого та середнього бізнесу, соціальної, освітньої, медичної та трудової інклюзії, заповнення посад суддівського корпусу – до впровадження зелених та екологічно чистих технологій, забезпечення ефективного використання природних ресурсів та інших принципів сталого розвитку, що були визначені в Цілях сталого розвитку ООН (№ 5 «Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат») [14]. Отже, категорія гендеру у філософському вимірі в сучасних умовах є ознакою перетворення права з інструменту соціальної інженерії, яким воно вважалося із часів Просвітництва, на інструмент побудови глобального, справедливого й демократичного суспільства [15, с. 183].

Уважаємо, що національне законодавство й надалі буде перебувати в парадигмі приведення його доктринального, казуального та перспективного правотворення відповідно до положень *acquis* ЄС, а судова практика, зокрема Верховного Суду, – в опрацюванні єдиних концептуальних підходів до тлумачення положень права ЄС разом із Судом справедливості ЄС (як висхідних засад) і додаткової аргументації судових рішень або правозастосування як джерела права через вирішення юридичних конфліктів, що виникають під час

виконання зобов'язань, закріплених в Угоді про асоціацію України з ЄС і Додатках до неї [16]. Статус України як держави-кандидата на повноцінне членство в ЄС – запорука послідовності окреслених національних реформ,

а для українців – повернення до колиски європейських народів, до яких вони завжди належали, за що і перебувають нині в кривавій екзистенційній війні з ворогом за спільні ціннісні орієнтири.

Список використаної літератури:

1. Consolidated text: Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Ukraine, of the other part. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02014A0529%2801%29-20230424> (дата звернення: 02.11.2024).
2. Ukraine 2024 Report. 2024 Communication on EU enlargement policy. Brussels, 30.10.2024 SWD(2024) 699 final. URL: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/document/download/1924a044-b30f-48a2-99c1-50edeac14da1_en?filename=Ukraine%20Report%202024.pdf (дата звернення: 01.11.2024).
3. Звіт за результатами щорічного проведення аналізу потреб щодо інституційної спроможності та кадрового складу органів державної влади, відповідальних за виконання зобов'язань України у сфері європейської інтеграції. НАДС, Київ, 2023. 58 с.
4. План для Ukraine Facility 2024–2027. Програма фінансової підтримки України від Європейського Союзу. URL: <https://www.plan-ukraine-facility.pdf> (дата звернення: 01.11.2024).
5. Радишевська О. Р. Адміністративне право України в умовах європеїзації : монографія. Київ : Талком, 2020. 719 с.
6. Consolidated version of the Treaty on European Union. URL: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6_0023.02/DOC_1&format=PDF [in English] (дата звернення: 01.11.2024).
7. Charter of Fundamental Rights of the European Union 2012/C 326/02. *Official Journal of the European Union*. C 326/391. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:12012P/TXT> (дата звернення: 01.11.2024).
8. Tomašek M., Šmejkal V. Коментар до Договору про функціонування ЄС, Договору про ЄС та Хартії основоположних прав ЄС. Прага : Wolters Kluwer ČR, 2024, 1780 с.
9. Compilation of case law of the European Court of Human Rights on gender equality issues. Gender Equality Division of Council of Europe, DG II. Strasbourg, 1 August 2019. 40 p. <https://rm.coe.int/compilation-echr-case-law-1-august-2019/168096d977> (date of access: 01.11.2024).
10. Фулей Т. Позитивні дії як тимчасові спеціальні заходи досягнення гендерної рівності у сфері зайнятості: практика Європейського суду справедливості. *Слово Нац. школи суддів України*. 2015. № 3 (12). С. 52–60.
11. Timmer A., Senden L. Gender equality law in Europe. How are EU rules transposed into national law in 2016? / Utrecht University for the European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. 92 p.
12. Compilation of case law on the equality of treatment between women and men and on non-discrimination in the European Union. Third edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. 626 p.
13. The Court of Justice of the European Union. URL: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/en/ (date of access: 01.11.2024).
14. Цілі сталого розвитку. ООН. 2015. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku> (дата звернення: 01.04.2024).
15. Водяніков О. Гендерна рівність: теорія і практика в порівняльному конституційному праві. Київ : ОБСЄ, 2021. 250 с. URL: (дата звернення: 01.11.2024).
16. Радишевська О. Р. Гендерна рівність у праві ЄС: шлях імплементації в Україні : зб. матер. наук.-пр. акт. круглого столу «Забезпечення гендерної рівності: проблеми теорії та практики» (м. Київ, 23 травня 2024 року) / ред. кол.: К. Б. Левченко, А. І. Берlach, І. А. Мацелюх, О.Р. Радишевська. Київ : «Талком», 2024. С. 16–20.

References:

1. Consolidated text: Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Ukraine, of the other part (2014). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02014A0529%2801%29-20230424> (date of access: 02.11.2024).
2. Ukraine 2024 Report (2024). 26 Communication on EU enlargement policy. Brussels, SWD(2024) 699 final. URL. https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/document/download/1924a044-b30f-48a2-99c1-50edeac14da1_en?filename=Ukraine%20Report%202024.pdf. (date of access: 01.11.2024).
3. Report on the results of the annual analysis of needs regarding the institutional capacity and staffing of state authorities responsible for fulfilling Ukraine's obligations in the field of European integration (2023). NADS. Kyiv, 58 p. [in Ukrainian].
4. Plan for Ukraine Facility 2024–2027. The European Union's financial assistance programme for Ukraine (2024). URL. <https://www.plan-ukraine-facility.pdf> (date of access: 01.11.2024) [in Ukrainian].
5. Radyshevska O. R. (2020). Administrative Law of Ukraine and Europeanization: monography. Kyiv: Talkom, 719 p. [in Ukrainian].
6. Consolidated version of the Treaty on European Union. URL: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6_0023.02/DOC_1&format=PDF (date of access: 01.11.2024).
7. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000). 2012/C 326/02. *Official Journal of the European Union*. C 326/391. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:12012P/TXT> (date of access: 01.11.2024).
8. Tomašek M., Šmejkal V. (2024) Commentary on the Treaty on the Functioning of the EU, the Treaty on the EU and the Charter of Fundamental Rights of the EU. Prague: Wolters Kluwer ČR, 1780 p. [in Ukrainian]
9. Compilation of case law of the European Court of Human Rights on gender equality issues (2019). Gender Equality Division of Council of Europe, DG II. Strasbourg. 40 p. <https://rm.coe.int/compilation-echr-case-law-1-august-2019/168096d977> (date of access: 01.11.2024).
10. Fuley T. (2015). Positive actions as temporary special measures to achieve gender equality in the field of employment: practice of the European Court of Justice. *The word of the National School of Judges of Ukraine*. 3 (12), 52–60 [in Ukrainian].
11. Timmer A., Senden L. (2016). Gender equality law in Europe. How are EU rules transposed into national law in 2016? / Utrecht University for the European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 92 p.
12. Compilation of case law on the equality of treatment between women and men and on non-discrimination in the European Union (2010). Third edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 626 p.
13. The Court of Justice of the European Union. URL. https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/en/ (date of access: 01.11.2024).
14. The Sustainable Development Goals (2015). UN. URL. <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku> (date of access: 01.04.2024).
15. Vodiannikov O. (2021). Gender Equality: Theory and Practice in Comparative Constitutional Law. Kyiv: OSCE, 250 p. URL. (date of access: 01.11.2024) [in Ukrainian].
16. Radyshevska O.R. (2024). Gender equality in EU law: the way of implementation in Ukraine: *collection the abstracts of scientific and practical round table on topic «Ensuring gender equality: issues of theory and practice»* (Kyiv, May 23, 2024) / ed.: K. B. Levchenko, A. I. Berlach, I. A. Matseliukh, O.R. Radyshevska. Kyiv: Talkom, pp. 16–20 [in Ukrainian].

Olesia Radyshevska. EU law on gender equality and the case-law of Court of Justice of the EU: a view through the prism of Ukraine's status as a candidate for EU membership

The article examines the process of implementation of European Union standards on gender equality into Ukrainian legislation in the context of Ukraine's acquisition of the status of a candidate state for EU membership. The provisions of the Association Agreement between Ukraine and the EU and its annexes are analyzed as the main source of EU law in the national legal order, which establish requirements for the harmonization of domestic legislation in the field of gender equality. Particular attention is paid to

the analysis of the institutional capacity of the state authorities of Ukraine regarding the implementation of EU standards in the field of gender equality.

Special attention is paid to the analysis of EU directives, which define the principles of equal treatment in various spheres of life: education, employment, access to goods and services, social and pension protection. The practice of Court of Justice of the EU regarding the application of the principle of gender equality, in particular in cases of discrimination during employment, equal pay, social and pension security, public service, international protection of refugees and positive discrimination, was studied. The work reveals the mechanisms of influence of EU law, practice and decisions of the Court of Justice of the EU on the national legal order of Ukraine.

Prospects for further harmonization of Ukrainian legislation with EU law in the context of the implementation of the Plan for the Ukraine Facility 2024–2027 were considered. Key areas of reform covering a wide range of issues have been identified: from the formation of state policy to the implementation of specific mechanisms for ensuring gender equality in various spheres of social life.

The author has concluded that the EU acquis in the field of gender equality has doctrinal, comprehensive and systemic features, and in Ukraine it is one of the priority directions of reforming Ukrainian legislation in the process of legal convergence. The need for a comprehensive approach to the implementation of EU standards is emphasized, which includes both legislative changes and the development of institutional capacity, knowledge of Ukrainian judges of case-law of the Court of Justice of the EU, improvement of legal culture and legal awareness of individuals to overcome gender stereotypes.

Keywords: *gender equality, European Union, Association Agreement, EU law, Court of Justice of the EU, implementation, European integration, Europeanization.*