

Научная статья. Исторические науки

УДК 327(5)

DOI: 10.31696/2072-8271-2026-2-2-71-066-076

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В АСЕАН СКВОЗЬ ПРИЗМУ РЕГИОНАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ

Марина Анатольевна ШПАКОВСКАЯ¹, Ле Вьет Хиеу²,

^{1,2} РУДН, Москва, Россия

¹ m.shpakovskaya@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4463-880X>

² 1032255553@rudn.ru, <https://orcid.org/0009-0007-8523-4007>

Аннотация: В статье анализируется проблема гендерного равенства в АСЕАН с точки зрения региональных институтов. На основе обзора региональных структур и институтов в области гендерного равенства результаты показывают, что АСЕАН достигла значительного уровня институционализации в отношении гендерного равенства. Однако сохраняется разрыв между нормами и уровнем их внутренней реализации. В статье также указывается, что характеристики «пути АСЕАН» способствуют как региональному консенсусу, так и учету гендерных аспектов в политике. В то же время, этот подход ограничивает реализацию политики из-за слабого контекста интеграции и низкого уровня институционализации. Поэтому в статье оцениваются перспективы региональной институциональной реформы в контексте региональной интеграции и давления со стороны глобальных норм.

Ключевые слова: АСЕАН, гендерное равенство, региональные институты, путь АСЕАН, нормы, реализация

Для цитирования: Шпаковская М.А., Ле Вьет Хиеу. Гендерное равенство в АСЕАН сквозь призму региональных институтов // Юго-Восточная Азия: актуальные проблемы развития, 2026, Том 2, № 2 (71). С. 66–76. DOI: 10.31696/2072-8271-2026-2-2-71-066-076

Original article. Historical science

GENDER EQUALITY IN ASEAN THROUGH THE LENS OF REGIONAL INSTITUTIONS

Marina A. Shpakovskaya¹, Le Viet Hieu²

¹ RUDN, Moscow, Russia

¹ m.shpakovskaya@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4463-880X>

² 1032255553@rudn.ru, <https://orcid.org/0009-0007-8523-4007>

Abstract: This article analyzes the issue of gender equality in ASEAN from a regional institutional perspective. Through a survey of regional structures and institutions in the field of gender equality, the results show that ASEAN has achieved a significant level of institutionalization regarding gender equality. However, a gap remains between norms and the level of internal implementation. The article also points out that the characteristics of the “ASEAN Way” facilitate both regional consensus and gender mainstreaming in policy. Conversely, this approach also limits policy

implementation due to the loose integration context and the low level of institutionalization. Therefore, the article assesses the prospects for regional institutional reform in the context of regional integration and pressure from global norms.

Keywords: ASEAN, gender equality, regional institutions, ASEAN Way, norms, implementation

For citation: Shpakovskaya M.A., Le Viet Hieu. Gender Equality in ASEAN Through the Lens of Regional Institutions. *Yugo-Vostochnaya Aziya: aktual'nyye problemy razvitiya*, 2026, Vol. 2, № 2 (71). Pp. 66–76. DOI: 10.31696/2072-8271-2026-2-2-71-066-076

Введение

Изучение гендерного равенства в АСЕАН невозможно без понимания специфики самого регионального управления, которое занимает промежуточное положение между глобальным и национальным уровнями, складываясь преимущественно как ответ на трансграничное взаимодействие экономических, социальных и государственных акторов. Именно на региональном уровне, занимающем промежуточное положение между глобальным и национальным, вопросы гендерной дискриминации могут решаться наиболее успешно. В отличие от глобальных объединений, региональные институты благодаря географической ограниченности и идентичной общности решают более широкий круг задач, чем специализированные международные организации узкого профиля¹.

Процесс регионализации начинает приобретать институциональные формы в подавляющем большинстве макроареалов начиная с 50-х гг. XX в. Возникновение региональных организаций было обусловлено необходимостью координировать этот процесс и содействовать решению экономических, социальных и политических проблем безопасности. Необходимо было приступить к выработке общих норм, правил и процедур, снижающих трансакционные издержки взаимодействия государств. Решение проблем было направлено на три измерения: экономическое (ликвидация барьеров, выравнивание уровней развития), социальное (управление миграцией, борьба с неравенством, в том числе гендерным) и вопросы безопасности (противодействие трансграничным вызовам — от конфликтов до пандемий)².

Изучение институциональной и управленческой структуры АСЕАН в вопросах гендерного равенства позволяет получить важные теоретические и практические знания в сфере, до сих пор игнорируемой политологией и регионологией. Как отмечает исследовательница гендерной политики С. Блэкберн, интерес ученых к гендерным измерениям социально-политических процессов в Юго-Восточной Азии все еще недостаточен³.

Уникальность АСЕАН состоит в том, что страны Ассоциации отличаются исключительным разнообразием – расовым, языковым, религиозным, а также и экономическим. Данная гетерогенность затрудняет формирование единой внутривосточной повестки и способствует сохранению глубоких, страново-специфичных проявлений гендерного неравенства. Согласно статистике от 6% до 44% женщин и девочек в странах АСЕАН подвергались физическому и/или сексуальному насилию. Вместе с тем, доля женщин в парламентах Юго-Восточной Азии согласно данным Межпарламентского союза на 1 марта 2026 г., достигла 24,1%, что является самым высоким показателем за всю историю наблюдений. Тем не менее, по этому показателю регион все еще отстает от среднемирового уровня, что указывает на ограниченный и неравномерный прогресс в достижении гендерного равенства.

За последние два десятилетия обеспечение гендерного равенства и защита прав женщин стали ключевым пунктом повестки дня АСЕАН, что побудило Ассоциацию расширить свою внутреннюю повестку за счет таких сфер, как устойчивое развитие, права человека и нетрадиционные аспекты безопасности. Приверженность АСЕАН правам человека выступает важнейшим условием достижения мира и безопасности в регионе, являясь наглядным доказательством устойчивой связи между благосостоянием личности и традиционными вызовами национальной безопасности⁴.

Однако появление новых пунктов повестки в области «женщины, мир и безопасность», а также принятие Конвенции CEDAW⁵ и Целей устойчивого развития (ЦУР) требуют пересмотра существующей повестки дня — ее углубления и повышения содержательной наполненности.

Эволюция институциональной архитектуры АСЕАН по вопросам гендерного равенства

Первые попытки АСЕАН решить проблемы прав женщин носили несколько патриархальный характер, рассматривая женщин как уязвимую и зависимую группу: вопросы их прав решались в основном в

контексте социально-экономического развития, а не в более широкой системе прав человека⁶.

Формализация регионального сотрудничества АСЕАН по вопросам женщин началась в 1975 г. с созыва Саммита женщин-лидеров. В 1976 г. был учрежден Подкомитет АСЕАН по делам женщин (ASW), который в 1981 г. переименовали в Программу АСЕАН по делам женщин (AWP). К 2001 г. сотрудничество претерпело реструктуризацию, и его координация перешла к Комитету АСЕАН по делам женщин (ACW)⁷.

Помимо Совета по правам человека АСЕАН (ASSC), важную роль играют Комитет АСЕАН по делам женщин (ACW) и Комиссия АСЕАН по поощрению и защите прав женщин и детей (ACWC). Если ACW отвечает за выполнение, координацию и мониторинг региональных обязательств по вопросам женщин во всех трех опорах АСЕАН (политико-безопасностной, экономической и социокультурной), то ACWC преимущественно занимается имплементацией международных обязательств государств-членов в сфере прав человека и гендерного равенства — в частности, CEDAW, Конвенции о правах ребенка и ЦУР.

Кроме того, Сопровождение министров АСЕАН по делам женщин, объединяющее представителей на министерском уровне из национальных органов по обеспечению гендерного равенства, играет стратегическую роль в региональном сотрудничестве в этой сфере. Сильной стороной АСЕАН является способность созывать государства-члены: благодаря механизмам консенсуса и консультаций Ассоциация может формировать политическую повестку на региональном уровне и мобилизовывать политическую приверженность по стратегическим вопросам⁸.

В результате АСЕАН удалось создать многоуровневую институциональную структуру для реализации гендерного равенства. Однако ее возможности ограничены самой природой консенсусного управления, а также отсутствием обязательных механизмов и подотчетности. Это порождает значительный разрыв между региональными нормами и институтами, с одной стороны, и практикой государств-членов — с другой.

Региональные инициативы и политика

По сравнению с другими регионами, АСЕАН отстает во внедрении гендерного подхода в институциональную политику.⁹

Однако в последние годы АСЕАН стала более оперативно реагировать на вопросы расширения прав и возможностей женщин и двигаться к существенному гендерному равенству в регионе. В целом, начиная с Декларации о расширении прав и возможностей женщин

1988 г., Ассоциация взяла на себя первое обязательство по продвижению прав женщин в регионе. Декларация подчеркивает «содействие и обеспечение равного и эффективного участия женщин во всех областях и на всех уровнях политической, экономической, социальной и культурной жизни на национальном, региональном и международном уровнях, где это возможно»¹⁰.

Эта Декларация впоследствии была конкретизирована в планах действий (особенно начиная с 2005 г.) с акцентом на учет гендерных аспектов, укрепление исследовательского потенциала, содействие региональному сотрудничеству и продвижение участия женщин. Следующим шагом стало принятие в 2004 г. Декларации об искоренении насилия в отношении женщин, которая впоследствии была реализована в период 2006–2010 гг. В ней подчеркивалась необходимость «поощрения учета гендерных аспектов для искоренения всех форм насилия в отношении женщин посредством политики и программ, а также систем, процедур и процессов»¹¹.

Таблица 1. Инициативы АСЕАН по вопросам женщин и гендера

№	Год	Инициатива / Политика
1.	1975	Проведение Конференции лидеров женщин АСЕАН
2.	1976	Создание Подкомитета АСЕАН по делам женщин (<i>ASEAN Sub-Committee on Women – ASW</i>)
3.	1981	ASW переименован в Программу АСЕАН по делам женщин (<i>ASEAN Women's Programme – AWP</i>)
4.	1988	Принятие Декларации о продвижении женщин (<i>Declaration of the Advancement of Women</i>), реализуемой через План действий по продвижению женщин и гендерному равенству (2005–2010)
5.	2002	Реформирование AWP в Комитет АСЕАН по делам женщин (<i>ASEAN Committee on Women – ACW</i>)
6.	2002	Создание Совещания министров АСЕАН по делам женщин (<i>ASEAN Ministerial Meeting on Women – AMMW</i>)

ОБЩЕРЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

7.	2004	Принятие Декларации об искоренении насилия в отношении женщин (Declaration on the Elimination of Violence against Women), реализуемой в 2006–2010 гг.
8.	2004	Принятие Декларации АСЕАН о борьбе с торговлей людьми, особенно женщинами и детьми (Declaration Against Trafficking in Persons, Particularly Women and Children – DATP)
9.	2007	Принятие Декларации АСЕАН о защите и поощрении прав трудящихся-мигрантов (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers - ADRMW), с последующим созданием Комитета АСЕАН по её реализации (2008)
10.	2010	Создание Комиссии АСЕАН по делам женщин и детей (ASEAN Commission on Women and Children - ACWC)
11.	2010	Принятие Ханойской декларации об укреплении благосостояния и развития женщин и детей в АСЕАН (Hanoi Declaration on the Enhancement of Welfare and Development of ASEAN Women and Children – DEWD)
12.	2012	Проведение первого Совещания министров АСЕАН по делам женщин (AMMW); Вьетнянская декларация об усилении гендерного подхода и партнёрства женщин АСЕАН в целях экологической устойчивости (2012)
13.	2013	Принятие Декларации об искоренении насилия в отношении женщин и детей в АСЕАН (Declaration on the Elimination of Violence against Women and Children – DEVAW & VAC)
14.	2015	Проведение второго Совещания министров АСЕАН по делам женщин (AMMW); Конвенция АСЕАН о борьбе с торговлей людьми, особенно женщинами и детьми
15.	2017	Региональный план действий АСЕАН по прекращению насилия в отношении женщин; Совместная декларация о продвижении повестки «Женщины, мир и безопасность» в АСЕАН
16.	2020	Всеобъемлющая рамка восстановления АСЕАН (с акцентом на интеграцию гендерного подхода в реагирование и восстановление после пандемии COVID-19)
17.	2021	Региональная рамка АСЕАН по защите, гендеру и инклюзии в управлении рисками стихийных бедствий (2021–2025)

18.	2021	Региональная стратегическая рамка АСЕАН по гендерному мейнстримингу (gender mainstreaming) на 2021–2025 гг.
19.	2022	Декларация о построении устойчивого, инклюзивного и жизнестойкого будущего: раскрытие предпринимательского потенциала женщин в АСЕАН
20.	2023	Декларация АСЕАН о гендерном равенстве и развитии семьи

Источник: Авторы собрали и дополнили информацию на основе источника Davises (2016), стр. 109–110¹²

Как видно из таблицы, АСЕАН постепенно перешла от деклараций к институционализации и расширению политики. Яркий пример — принятие в 2017 г. Совместной декларации о содействии женщинам, миру и безопасности в АСЕАН, которая зафиксировала сдвиг от социальной повестки к сектору безопасности, интегрируя гендерный подход в вопросы мира, конфликтов и региональной стабильности.

Как отмечал исследователь Мэтью Дэвис, задержка АСЕАН с принятием повестки «Женщины, мир и безопасность» объясняется тем, что региональные элиты воспринимали женщин как неполитических субъектов и инструменты экономического и социального развития. Этот элитарный взгляд, расходящийся с позицией гендерных институтов АСЕАН, является ключевым фактором институциональной структуры Ассоциации. Именно он замедлил работу над повесткой, поскольку отрицает способность женщин к активным политическим действиям¹³.

Наконец, в 2021 г. АСЕАН приняла Региональную стратегическую рамочную программу по гендерной интеграции на 2021–2025 гг. Стратегия нацелена на: отражение гендерного равенства в институциональной практике АСЕАН; укрепление технического и институционального потенциала; учет потребностей женщин и девочек; внедрение гендерно-ориентированных инициатив в трех сообществах; а также поддержку государств-членов в продвижении гендерной интеграции. Эта программа служит всеобъемлющей дорожной картой по интеграции гендерных вопросов и социальной инклюзии во все направления деятельности организации.

Таким образом, данный документ выступает институциональной основой для повышения потенциала и совершенствования гендерно-

дифференцированных данных. Помимо этого, он устанавливает координационные механизмы между тремя сообществами АСЕАН. В рамках этой политической модели АСЕАН закладывает фундамент для пост-2025 Сообщества, в котором гендерное равенство будет неотъемлемой частью устойчивого развития региона¹⁴.

Эффективность гендерных институтов АСЕАН

АСЕАН изменила свою стратегию, перейдя от подхода «гендерно-слепого» региона к продвижению гендерной интеграции и инклюзивности в региональных институтах и политике. Пройдя путь от патриархального восприятия женских вопросов (или сведения их исключительно к социально-экономическому и культурному развитию) до более глубокого освоения сфер безопасности и обороны, которые ранее считались преимущественно мужскими, АСЕАН установила региональный эталон продвижения гендерного равенства.

Однако институциональная эффективность АСЕАН в сфере гендерного равенства остается существенно ограниченной: с одной стороны — сохраняющимися пробелами в реализации и проблемами внедрения, с другой — институциональной фрагментацией, вызванной избыточностью профильных органов при дефиците ресурсов и механизмов подотчётности. Так, Комиссия ACWC существует на добровольные взносы государств-членов, что приводит к неравномерности и задержкам финансирования — проблема настолько серьезна, что комиссия не смогла завершить даже половину запланированных проектов. Аналогичные трудности с финансированием базовой административной и операционной деятельности, по имеющимся данным, испытывают WAIPA и AIPA¹⁵.

Согласно данным исследований, государства-члены АСЕАН редко обращаются к региональным политическим документам, предпочитая им международные инструменты — CEDAW, Пекинскую декларацию и Платформу действий, ЦРТ и ЦУР. Как показывают эти же исследования, именно CEDAW, а не правовая база АСЕАН, лежит в основе разработки показателей мониторинга и оценки национальных усилий по продвижению прав женщин¹⁶.

Эти ограничения усугубляются институциональными принципами АСЕАН — невмешательством во внутренние дела, консенсусом и неформальностью — что приводит к низкой эффективности правоприменения, тяготению к «наименьшему общему знаменателю» и суверенной чувствительности. Реализация политики гендерного равенства на национальном уровне зависит от внутреннего контекста и

политической воли каждой страны, поскольку АСЕАН не обладает полномочиями для принуждения или санкций. В этом контексте Ассоциация играет прежде всего координирующую, форумную и нормативную роль, а не роль надзорного органа, что явно отражает ее межправительственный характер.

Кроме того, несмотря на принятие Рамочной программы по гендерному равенству на 2021–2025 гг., ее первый этап (2021–2025) был сфокусирован лишь на продвижении обязательств и начальном переходе АСЕАН к более гендерно-ориентированным методам работы, тогда как второй этап (2025–2035) должен обеспечить полноценную реализацию и развитие этой стратегии¹⁷.

Это остается долгосрочной задачей, требующей согласованных усилий со стороны государств-членов. Как отмечает С. Линтон, многое еще предстоит сделать, прежде чем договорные обязательства будут в полной мере реализованы в рамках АСЕАН. Кроме того, необходим тщательно проработанный переход к гендерному равенству во всех сферах деятельности сообщества АСЕАН¹⁸.

Так, если борьба с насилием в отношении женщин и повышение их экономического статуса находят консенсус у государств-членов АСЕАН, то обязательство по расширению политической субъектности женщин остается более спорным и масштабным шагом, на который члены Ассоциации пока не решаются¹⁹.

Заключение

Таким образом, в АСЕАН сложился институциональный парадокс: при высокой степени формальной институционализации, разветвленной структуре и множестве координирующих органов, реальная эффективность реализации гендерной политики остается низкой. Ассоциации удалось разработать и продвинуть соответствующие нормы, однако сохраняются существенные ограничения, связанные с принципом консенсуса, добровольностью финансирования и отсутствием механизмов принуждения. Это указывает на необходимость дальнейшего критического анализа АСЕАН в более широком контексте — с учетом ее межправительственной природы и реальной политической динамики в регионе.

Внедрение и развитие гендерных норм в АСЕАН не только способствует расширению прав и возможностей более половины населения региона — женщин, но и в более широком смысле служит внешним инструментом трансляции коллективных ценностей Ассоциации на

международную арену. Для ключевых партнеров по диалогу, таких как США и Европейский союз, сотрудничество с которыми зачастую ставится в зависимость от прогресса в области прав человека, эти нормы становятся важным сигналом легитимности²⁰.

Таким образом, дальнейший прогресс в достижении гендерного равенства в регионе будет определяться взаимодействием национальной политики, внешнего давления и институциональных реформ. В этой связи, ключевая задача для АСЕАН ведется в вовлечении все трех столпов Сообщества в активную реализацию гендерных обязательств, закрепив за ними ведущую роль в этой повестке.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

ШПАКОВСКАЯ Марина Анатольевна, доктор исторических наук, профессор кафедры ТИМО РУДН, Москва, Россия

Ле Вьет Хиеу, магистрант кафедры ТИМО РУДН, Москва, Россия

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 15.05.2026; одобрена после рецензирования 30.05.2026; принята к публикации 30.05.2026.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Marina A. SHPAKOVSKAYA, DSc (Hist.), Professor, Department of Historical and International Relations, RUDN University, Moscow, Russia

Le Viet Hieu, Master's Student, Department of Historical and International Relations, RUDN University, Moscow, Russia

Contributions of the authors: the authors contributed equality to this article. The authors declare no conflicts of interests.

The article was submitted 15.05.2026; approved 30.05.2026; accepted to publication 30.05.2026.

¹ Van der Vleuten A., van Eerdewijk A. Regional Governance, Gender and Trans-nationalism: A First Exploration // Gender Equality Norms in Regional Governance: Transnational Dynamics in Europe, South America and Southern Africa / ed. by A. van der Vleuten, A. van Eerdewijk, C. Roggeband. Houndmills: Palgrave Macmillan, 2014. P. 19.

² Hänggi H., Roloff R., Rüland J. (eds.). Interregionalism and International Relations. London; New York: Routledge, 2006.

³ Blackburn S. Has Gender Analysis Been Mainstreamed in the Study of Southeast Asian Politics // Gender Trends in Southeast Asia: Women Now, Women in the Future / ed. by T. W. Devasahayam. Singapore: ISEAS, 2009. P. 65.

⁴ Davies M. Women and development, not gender and politics: Explaining ASEAN's failure to engage with the women, peace and security agenda // Contemporary Southeast Asia. 2016. Vol. 38. No. 1. P. 107.

⁵ Все 10 государств-членов АСЕАН подписали и ратифицировали КЕДАВ - ключевую международно-правовую основу, направленную на содействие гендерному равенству и расширение прав и возможностей женщин и девочек.

⁶ Elten H., Greymond O., Nguyen H. T. Gender equality and the political empowerment of women in South and South-East Asia // Regional Organizations, Gender Equality and the Political Empowerment of Women. Stockholm: International IDEA, 2018. P. 94.

⁷ Major Sectoral Bodies & Committees [Электронный ресурс] // ASEAN.

URL: <https://asean.org/our-communities/asean-socio-cultural-community/gender-rights-of-women-and-children/major-sectoral-bodies-committees/> (дата обращения: 07.04.2026).

⁸ ASEAN. ASEAN Gender Mainstreaming Strategic Framework 2021–2025. 2021. P.8. URL: <https://asean.org/wp-content/uploads/2022/01/ASEAN-Gender-Mainstreaming-Strategic-Framework-endorsed-by-AMMW.pdf>

⁹ Elten H., Greymond O., Nguyen H. T. Gender equality ... P. 96.

¹⁰ ASEAN. ASEAN Declarations and Statements on gender equality and women's empowerment, social welfare and development, women's rights and children's rights, and rural development and poverty eradication Jakarta, ASEAN Secretariat, December 2023. P2-3. URL: https://asean.org/wp-content/uploads/2024/07/Buku-Compendium-of-ASEAN__230724.pdf

¹¹ ASEAN. ASEAN Declarations and Statements ... P. 5.

¹² Davies M. Women and development ... P. 109-110.

¹³ Davies M. Women and development ... P. 106.

¹⁴ ASEAN. ASEAN Gender Mainstreaming Strategic Framework 2021–2025. 2021. P. 10–13,16,18. URL: <https://asean.org/wp-content/uploads/2022/01/ASEAN-Gender-Mainstreaming-Strategic-Framework-endorsed-by-AMMW.pdf>

¹⁵ Gutierrez N. ASEAN countries slow in funding women empowerment. Rappler (06.03.2015). URL: <https://www.rappler.com/world/asia-pacific/85775-women-asean-acwc/>

¹⁶ United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP). Achieving the Sustainable Development Goals in South Asia: Key Policy Priorities and Implementation Challenges. Bangkok: UNESCAP, 2015.

¹⁷ Thúc đẩy việc thực hiện Khung Chiến lược ASEAN về lồng ghép giới // Vietnamnet. (Содействие реализации Стратегической рамочной программы АСЕАН по учету гендерных аспектов // Vietnamnet). URL: <https://vietnamnet.vn/thuc-day-viec-thuc-hien-khung-chien-luoc-asean-ve-long-ghep-gioi-2238432.html>

¹⁸ Linton S. ASEAN States, Their Reservations to Human Rights Treaties and the Proposed ASEAN Commission on Women and Children // Human Rights Quarterly. 2008. Vol. 30, No. 2. P. 490.

¹⁹ Elten H., Greymond O., Nguyen H. T. Gender equality ... P. 100.

²⁰ U.S. Mission to ASEAN. Joint Statement of the ASEAN-U.S. Ministerial Dialogue on Gender Equality and Women's Empowerment. 2022. URL: <https://asean.usmission.gov/joint-statement-of-the-asean-u-s-ministerial-dialogue-ongender-equality-and-womens-empowerment/>