



ДОНЕЦЬКИЙ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
ІНФОРМАЦІЙНО-ПРОСВІТНИЦЬКОГО ФОРУМУ
«СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСУ В УМОВАХ
ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ»

17 березня 2023 року



м. Кропивницький

Редакційна колегія:

Куракін О. М. – декан факультету №4 Донецького державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор

Колеснік Т.В. – завідувач кафедри цивільного, трудового права та права соціального забезпечення факультету № 4, доктор юридичних наук, професор

Клемпарський М.М. – професор кафедри цивільного, трудового права та права соціального забезпечення факультету № 4, доктор юридичних наук, професор

Кузьменко С.Г. – професор кафедри цивільного, трудового права та права соціального забезпечення факультету № 4, доктор наук з державного управління, професор

Бондаренко О.О. – доцентка кафедри цивільного, трудового права та права соціального забезпечення факультету № 4, кандидат юридичних наук, доцент

С 91 **Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції:** збірник матеріалів інформаційно-просвітницького форуму. м. Кропивницький, 17 березня 2023 р. Кропивницький: ДонДУВС, 2023. 362 с.

Збірник містить доповіді учасників інформаційно-просвітницького форуму «Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції», який відбувся 17 березня 2023 року на базі Донецького державного університету внутрішніх справ.

Збірник розраховано для наукових та науково-педагогічних працівників закладів освіти, наукових установ, здобувачів вищої освіти та практичних працівників, а також тих, хто цікавиться проблемами гендерної рівності в умовах розбудови гендерно-збалансованого суспільства та інституалізації гендерної освіти як одного із чинників формування гендерно чутливого середовища в контексті євроінтеграційних прагнень та іншими важливими питаннями забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції.

Матеріали доповідей подаються в авторській редакції.

УДК 396.1:327(477)(082)

ЗМІСТ

ВІТАЛЬНІ СЛОВА

СЕКЦІЯ 1

ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ГЕНДЕРНОЮ ОЗНАКОЮ ТА РАТИФІКАЦІЯ СТАМБУЛЬСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ

АНТОНЮК Лілія СТАМБУЛЬСЬКА КОНВЕНЦІЯ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ-ЧЛЕНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ: ЮРИДИЧНИЙ СТАТУС ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІМПЛЕМЕНТАЦІ.....	15
ВОЛОБУЄВА Олена СПІВПРАЦЯ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ З ГРОМАДЯНСЬКИМ СУСПІЛЬСТВОМ ЩОДО ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРИМІНГУ.....	20
КОВАЛЬОВА Ольга, ФЕДОРЧАК Ірина ПРИНЦИП НЕДИСКРИМІНАЦІЇ В КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ.....	29
КОВАЛЕНКО Світлана ЗАПОБІГАННЯ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО ТА ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА ШЛЯХОМ ІНФОРМУВАННЯ МОЛОДІ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	33
КОСТЕНКО Владислав ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ ВИМОГ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ.....	35
ОДИНЦОВА Олена ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ВІДБУВАННЯ КРИМІНАЛЬНОГО ПОКАРАННЯ.....	40
ОЗЕРНА Ірина ЗНАЧИМІСТЬ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ СТАМБУЛЬСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ ДЛЯ УКРАЇНИ.....	45
ПРОНЕВИЧ Олексій АКТИ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ АСАМБЛЕЇ РАДИ ЄВРОПИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ БАЗОВИХ ПАТЕРНІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ.....	50
СУЛЬЖУК Микола РОБОТА ПОЛІЦІЇ КІРОВОГРАДЩИНИ З ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЛЮ.....	57
ТАТАРЕНКО Галина ГЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРИМІНГ У СФЕРІ ЗАКОНОДАВСТВА: ВИЗНАЧЕННЯ, ЗАВДАННЯ ТА ПРИНЦИПИ.....	60
ШКОДА Влада ВПЛИВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ НА ЇХ СОЦІАЛЬНУ БЕЗПЕКУ.....	66

СЕКЦІЯ 2

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРАГНЕНЬ

АНПЛОГОВА Бажена СОЦІАЛЬНІ РИЗИКИ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ.....	70
БАБИЧ Надія РЕАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ В КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ.....	75
БАРСУК Марина ЗНАЧИМІСТЬ ПРОСУВАННЯ ІДЕЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ ПРАВОСУДДЯ УКРАЇНИ.....	79
БОНДАРЕНКО Ольга ВРАХУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ПРИ ФОРМУВАННІ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ.....	83
БУГА Володимир ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ.....	87
ВАСИЛЬЄВ Сергій КОНЦЕПЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ПРАВОВА ГЛОБАЛІЗАЦІЯ.....	90
ГАНАБА Світлана ГЕНДЕРНІ ОЧІКУВАННЯ ТА ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИП.....	93
ГОЛОВАНЬ Тетяна ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЧЕРЕЗ СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ.....	97
ГЛАДКИЙ В'ячеслав, ЗАРИСЛО Володимир ЗАСАДА НЕЙТРАЛЬНОСТІ УНІВЕРСАЛІЗАЦІЇ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКА.....	102
ЗАХАРЧЕНКО Андрій ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ ЩОДО ПРЕДСТАВНИЦТВА В ОРГАНАХ УПРАВЛІННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ.....	107
КАЛІНІЧЕНКО Сергій ГЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ В ПРОФЕСІЯХ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ.....	114
КОВАЛЕНКО Олена АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЯК СКЛАДОВОЇ ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ КРІЗЬ ПРИЗМУ СКАСУВАННЯ НАКАЗУ МОЗ, ЯКИМ ВСТАНОВЛЕНО ПЕРЕЛІК ВАЖКИХ РОБІТ ТА РОБІТ ІЗ ШКІДЛИВИМИ І НЕБЕЗПЕЧНИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ, НА ЯКИХ ЗАБОРОНЯЄТЬСЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК.....	117

КОВАЛЕНКО Руслан КОНЦЕПЦІЯ СТАЛОГО РОЗВИТУ ЯК ОСНОВА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ.....	124
КОЗИН Аміна МОЛОДІЖНА СТРАТЕГІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ.....	129
КОКОШКО Мирослава МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ.....	134
КОЛЄСНИК Тетяна ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І РОЗВИТОК: ПОГЛЯД У КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ УКРАЇНИ.....	139
КОНОНЕНКО Тетяна ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	143
КУЗЬМЕНКО Сергій ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ – ЦЕ ПРЯМИЙ ШЛЯХ ДО ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА.....	146
МАКСИМЕНКО Валерія ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	151
МИРОШНИЧЕНКО Наталія THE GENDER GAP IN EDUCATION.....	157
НОВІЧЕНКО Наталя, САЄНКО Юлія ГЕНЕЗА ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО НАПРЯМУ ВРЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ВІДНОСИНАХ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	160
ПЕТРОВ Євген РІВНІСТЬ ПРАВ БАТЬКІВ ПРИ ВИЗНАЧЕННІ МІСЦЯ ПРОЖИВАННЯ ДИТИНИ.....	164
PYLYPENKO Kateryna, PUKAS Yelyzaveta WHY IS THE CONCEPT OF NATIONALISM STILL RELEVANT?.....	171
ПОДОРОЖНІЙ Євген ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ..	173
СІНЬОВА Людмила ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.....	177
СІРОХА Дмитро ЩОДО ПИТАННЯ РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОГО ЯВИЩА.....	182
СТРАТЮК Вікторія, ШЕВЧЕНКО Вікторія ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ОСОБЛИВИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ТРЕНД ПОБУДОВИ ТА ПРОСУВАННЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО БРЕНДУ HR ДИРЕКТОРА КОМПАНІЇ.....	187

МЕЛЬНИК Костянтин ДО ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ У СФЕРІ ПРАЦІ..... 190

ШУЛЬГА Андрій ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ..... 196

СЕКЦІЯ 3

ЖІНКИ ТА ЖІНОЧІ ОРГАНІЗАЦІЇ В РОЗБУДОВІ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

БУГА Ганна ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЖІНОК-ПОЛЩЕЙСЬКИХ У СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ..... 200

ВАСИЛЕНКО Наталія ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ АДАПТАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ В УМОВАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ..... 203

ГАЛКІНА Олена РОЛЬ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УДОСКОНАЛЕННІ РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА..... 207

ГЕРАЩЕНКО Тетяна ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ПАРИТЕТНОЇ ДЕМОКРАТІЇ..... 212

ЗАГОРУЙ Людмила ТРАНСФОРМАЦІЯ СУСПІЛЬНОЇ СВІДОМОСТІ ПРО ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОПИТИ ЩОДО ЖІНОК..... 215

КЛЕМПАРСЬКИЙ Микола, НАЗИМКО Олена ЩОДО МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ СТАНДАРТІВ ЗАХИСТУ ІНСТИТУТУ МАТЕРИНСТВА..... 219

КОРЧАК Наталія ГЕНДЕРНА КВОТА ПРИ ДЕРЖАВНОМУ ФІНАНСУВАННІ СТАТУТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІТИЧНИХ ПАРТІЙ: ПОСИЛЕННЯ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА..... 223

КОТЕНКО Тетяна РОЛЬ ЖІНКИ У ПРОЦЕСІ ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ ЧЕРЕЗ РОЗБУДОВУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ..... 226

ЛУБІНЕЦЬ Дмитро СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИЦЬ КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ..... 228

НЕБІГЕР Ізабелла-Іман КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СУРОГАТНОГО МАТЕРИНСТВА: КОМПАРАТИВІСЬКИЙ АНАЛІЗ..... 233

ПИЛИПЕНКО Вікторія РОЗГЛЯД РОЛІ ЖІНКИ В ДЕРЖАВОТВОРЧИХ ПРОЦЕСАХ ПІД ЧАС ВИВЧЕННЯ ІСТОРІЇ....

ДЕРЖАВИ ТА ПРАВИ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА.....	238
САБЕЛЬНИКОВА Тамара ФЕМІНІТИВИ В СУЧАСНІЙ СОЦІОКУЛЬТУРНІЙ ПАРАДИГМІ.....	241
ЦУМАРСЬВА Наталя ЖІНКИ, ЩО ЗМІНИЛИ ЧОЛОВІЧИЙ СВІТ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ.....	244

СЕКЦІЯ 4

ОСВІТА ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА

АНІЩЕНКО Вікторія, РАЗУМЕЙКО Наталія ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ.....	249
ВОРОНІНА Марина ДИСЦИПЛІНА ВІЛЬНОГО ВИБОРУ З ГЕНДЕРНОЇ ТЕМАТИКИ: ПЛЮСИ ТА МІНУСИ	254
ГУЗЕНКО Олена ОСУЧАСНЕННЯ ЗМІСТОВНОСТІ ТА РОЛІ ГЕНДЕРНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ.....	258
ДОВГОПАЛОВА Ганна, ВАСИЛЕНКО Валентина ГЕНДЕРНО МАРКОВАНА ЛЕКСИКА ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА НА ЗАНЯТТЯХ МОВОЗНАВЧОГО СПРЯМУВАННЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ.....	264
КАДАЛА Віталій ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГЛАМЕНТУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТІ.....	267
КУЗЬМЕНКО Ольга ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНА СКЛАДОВА У СФЕРІ ОСВІТИ ТА НАУКИ.....	274
КУСЯК Людмила ГЕНДЕРНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА ІМІДЖУ ПРИКОРДОННИКА: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПІДХІД.....	276
ЛИТВИНОВ Олександр ГЕНДЕРНІ ПИТАННЯ В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ЗВО МВС УКРАЇНИ (ДЕЯКІ МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ).....	281
МЕРДОВА Ольга ОКРЕМІ ПИТАННЯ ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ ПЕРСПЕКТИВ В ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ІЗ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ.....	288
МІРОШНІЧЕНКО Валентина ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....	291

ПРИБИТКОВА Наталія СУСПІЛЬСТВО, КОМФОРТНЕ ДЛЯ ВСІХ, АБО КУЛЬТУРА ТОЛЕРАНТНОСТІ..... 294

САЛЬНІКОВА Наталія ЩОДО АКТУАЛЬНОСТІ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СУЧАСНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ..... 299

СТАРИК Оксана РОЛЬ ОСВІТИ В ДОСЯГНЕННІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ..... 302

МОЛОДІ НАУКОВЦІ:

АНТОНЕНКО Дар'я, КОЛЄСНІК Тетяна ЩОДО РАТИФІКАЦІЇ СТАМБУЛЬСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ..... 306

БАГРІЙ Вікторія, БОНДАРЕНКО Ольга РОЛЬ ГЕНДЕРНИХ КВОТ У ПОДОЛАННІ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ПОЛІТИЦІ..... 310

ВІЛЬСЬКА Єлизавета, СУХАРЄВА Анна ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСЬ В УКРАЇНІ: ОСНОВНІ ПОРУШЕННЯ ПРАВ ЖІНОК..... 313

ГРІВЦОВА Вероніка, БЕРЕЗОВЕНКО Любов ГЕНДЕРНЕ КВОТУВАННЯ ЯК ОДИН ІЗ МЕХАНІЗМІВ ПАРИТЕТНОГО ПРЕДСТАВНИЦТВА ЖІНОК В ОРГАНАХ ВЛАДИ..... 318

ГЕВЧУК Іванна, ВИЧАВКА Валерій ЖІНКИ ТА ЖІНОЧІ ОРГАНІЗАЦІЇ В РОЗБУДОВІ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ..... 321

ЗЕЛЕНЕЦЬКА Альона, ЯНЧУК Наталія НОРМАТИВНО-ПРАВОВА СКЛАДОВА МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ..... 324

OMELCHENKO Anastasiia, BORISOVA Alina FORMING OF GENDERNOY CULTURE OF YOUNG PEOPLE..... 329

ПАВОНСЬКИЙ Владислав, ВИЧАВКА Валерій ОСВІТА ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА..... 332

ПОПОВИЧ Діана, ГОНЧАРЕНКО Ольга ПРОБЛЕМАТИКА ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК В УМОВАХ ВІЙНИ: ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНЕ НАСИЛЛЯ..... 334

РОВНА Катерина, КОЛЄСНІК Тетяна ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ ОСВІТИ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ..... 337

СИРОТЮК Вероніка, КОЛЄСНІК Тетяна ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ..... 341

СЯГІНА Вероніка, ЯРОШЕНКО ВАЛЕРІЯ РОЛЬ ЖІНКИ ПІД ЧАС РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ.....	345
ТАРАСЮК Оксана, АДАМЧУК Сергій ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРАГНЕНЬ.....	347
МАРТИНЮК Олександра, КОЛЄСНІК Тетяна РОЛЬ ГРОМАДСЬКИХ ЖІНОЧИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У НЕЗАЛЕЖНІЙ УКРАЇНІ.....	351
ХАЛАМЕНДА Ілона, РАДЧЕНЯ Наталія ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ДЕРЖАВНІЙ ПРИКОРДОННІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ З ГЕНДЕРНИХ ПИТАН.....	355
ТОРБЯК Аліна СУТНІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСУ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.....	360

**ВІТАЛЬНІ СЛОВА
УЧАСНИКАМ ТА СПІВОРГАНІЗАТОРАМ
ІНФОРМАЦІЙНО-ПРОСВІТНИЦЬКОГО ФОРУМУ
«СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСУ
В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ»**

**Сергій ВІТВИЦЬКИЙ,
ректор Донецького державного університету внутрішніх справ
доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист України,
полковника поліції**

**Шановні учасники та учасниці
інформаційно-просвітницького форуму «Сучасні тенденції забезпечення
гендерного балансу в умовах Євроінтеграції»!**

Нині ми живемо і працюємо в умовах протистояння воєнній агресії, та навіть серед викликів сьогодення неприпустимим є порушення принципу поваги до людської гідності, яку визнано однією з основоположних цінностей сучасного цивілізованого світу. Сьогодні європейська інтеграція є пріоритетним напрямом внутрішньої та зовнішньої політики України, а європейські духовні цінності – основним орієнтиром у розвитку держави.

Для побудови демократичного суспільства в Основному Законі України закладено основи для формування на наших теренах паритетної демократії як однієї з базових цінностей європейської співдружності та умов формування реальної демократичної системи в суспільстві. Сьогодні усвідомлення місця і ролі жінки в суспільно-політичному житті українського соціуму, формування гендерного світогляду через систему освіти та просвіти набуває в умовах воєнного стану особливого значення. Повномасштабна війна показала, що для стійкості та подальшої повоєнної відбудови й розвитку України потрібна однакова залученість як жінок, так і чоловіків у всіх сферах життя. Ухвалена урядом Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року є ключовим вектором розвитку нашого майбутнього покоління на принципах рівності, адже рівні права та свободи – це ключові європейські цінності.

Перетворення гендерної освіти на загальнообов'язковий компонент активно впроваджується в Донецькому державному університеті внутрішніх справ. Слід зауважити, що саме заклади вищої освіти відіграють провідну роль у формуванні гендеризованого світогляду молоді. Ми маємо зробити усе можливе, аби сьогоднішня молодь росла без жодних стереотипів та дискримінації, навіть попри війну, що триває. Сьогодні суспільству, і насамперед інтелектуальній його частині, потрібно надати право вибору щодо формування власної позиції стосовно основних питань гендерної теорії, адже гендерний баланс – один із

ключових меседжів розбудови демократичного суспільства в умовах євроінтеграції.

Інформаційно-просвітницький форум об'єднав науковців та практиків із різних країн. Ми дуже цінуємо, що, незважаючи на небезпечні умови, науковці продовжують із честю та гідністю робити свою справу. Консолідація наших зусиль стала ще одним кроком до нашої спільної Перемоги та визначення шляхів відновлення України після війни.

Проблематика, яку сьогодні обговорюватимуть, є доволі різноплановою й надзвичайно актуальною в умовах сьогодення. Широкий інтерес до цього наукового заходу виявили представники державних органів влади, місцевого самоврядування, Всеукраїнських та регіональних громадських організацій, працівники підрозділів Національної поліції та інших силових структур, науковці з різних регіонів України, а також іноземні гості. Доповіді учасників форуму важливі не лише для науковців та практиків, а передусім для здобувачів вищої освіти – майбутнього нашої держави.

Надзвичайно важливою для нас є участь у форумі наших колег і партнерів Консультативної Місії ЄС в Україні. Оскільки Україна проголосила курс на інтеграцію в європейське співтовариство та наближення української правової системи до європейських та світових стандартів, введення до законодавства України положень, які певний час існують у міжнародному законодавстві, є одним із важливих кроків до реалізації цієї мети.

Інформаційно-просвітницький форум це – чудова нагода обмінятися думками, науковими напрацюваннями, окреслити актуальні проблеми гендерного балансу в теоретичній і практичній площині в умовах воєнного стану, запропонувати шляхи їх розв'язання і пропозиції щодо норм чинного законодавства.

Висловлюю сподівання, що форум стане не лише вагомим внеском у розвиток правничої науки, а й окреслить нові шляхи для зміцнення української державності в умовах воєнного стану.

Бажаю всім учасникам форуму плідної праці, наснаги та наукових звершень!

**Катерина КОЛТУНОВА,
заступниця начальника Кіровоградської обласної військової
адміністрації**

Шановні учасники форуму!

Рада вітати всіх на такому вкрай важливому заході!

Проблеми гендерної рівності в сучасному цивілізованому світі посідають одне з ключових місць, адже без їх розв'язання неможливо побудувати справжнє демократичне суспільство, в якому забезпечується дотримання прав людини.

У цьому зв'язку слід зазначити, що освіта – найвпливовіший фактор, що визначає напрям і перспективи економічного, політичного і культурного розвитку суспільства. Тому знаковим є те, що форум відбувається в стінах університету, що до його роботи долучається молодь, якій у майбутньому розбудувати нашу державу.

Минулого року було розроблено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, яку затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р. Цим же розпорядженням затверджено операційний план заходів на 2022 - 2024 роки щодо реалізації Стратегії.

Стратегією передбачено протягом двох років (до 2024 року) здійснити такі заходи:

- проведення гендерно-правової експертизи нормативної бази у сфері освіти;
- внесення відповідних змін до нормативно-правових документів які регулюють освітню сферу;
- розроблення освітніх програм з усіх предметів з гендерно чутливим змістом;
- напрацювання відповідних методичних рекомендацій, створення навчально-методичних та методичних посібників тощо.

Отже, цей форум можна вважати одним із кроків щодо реалізації зазначеної стратегії.

Слід наголосити, що в Кіровоградській області постійно проводиться системна робота, спрямована на формування у молодого покоління європейських цінностей, принципів гендерної рівності, на протидію проявам насильства за ознакою статі, на захист прав і свобод учасників освітнього процесу.

Ця робота включає комплекс заходів – організаційних, методичних, виховних, створення відповідної матеріально-технічної бази, яка дозволить досягати ефективних результатів у вихованні дітей та молоді.

Такі освітні платформи, як цей форум, дають змогу озвучити та обговорити ті проблеми, які постають перед сучасним суспільством, поділитися напрацьованим досвідом, окреслити перспективи роботи щодо досягнення гендерної рівності тощо.

Від щирого серця зичу всім учасникам плідної роботи, цікавих дискусій, розширення наукових поглядів та нових ідей!

Ельза ЛЕЩЕНКО,
директорка департаменту освіти і науки
Кіровоградської обласної військової адміністрації, кандидатка
педагогічних наук

Шановні учасники форуму!

Щиро вітаю Донецький державний університет внутрішніх справ з ініціативою організації та проведення вперше на Кіровоградщині інформаційно-просвітницького форуму «Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах євроінтеграції».

Системна робота, яку проводить колектив університету, є наочним прикладом інституалізації гендерних підходів у роботі закладів вищої освіти сектора безпеки й оборони, що відповідає актуальним напрямам реалізації державної гендерної політики. Безпека сьогодні не є питанням виключно чоловічим: у секторі безпеки та оборони ми спостерігаємо збільшення представленості жінок.

Процес інституалізації гендерної освіти, перетворення її на загальнообов'язковий компонент освітнього процесу в цілому має допомогти в пошуку шляхів та у виробленні механізмів подолання складних диспропорцій у суспільному розвитку сучасної України, сприяти збереженню її основного багатства – вільної особистості (жінки та чоловіка) – громадянина незалежної держави.

Сьогодні питання гендерної рівності та освіти виходить на вищий рівень. Світ змінився, змінилися в ньому і стосунки між статями. І ця реальність вимагає свого адекватного теоретичного осмислення у вигляді гендерної теорії, введення її в суспільний обіг, зокрема і в освітній процес. Тип культурної взаємодії, притаманний нашому часові, стимулює процес активізації жіночої креативності в різних сферах.

На сучасному етапі наше суспільство повністю залежить від успіху своєї освітньо-виховної системи, тому на вітчизняних педагогів покладено особливу місію формування особистості людини, розвитку її інтелектуального й духовного потенціалу. Впровадження гендерного підходу повинно здійснюватися починаючи з дошкільної освіти, включаючи виховання гендерної культури як обов'язкового компонента всебічного розвитку особистості, а вища освіта передбачає звільнення світогляду студентської молоді від усталених гендерних стереотипів.

Сподіваюсь, що наші спільні з Донецьким державним університетом внутрішніх справ напрацювання стануть корисним внеском у створення теоретичного і практичного підґрунтя процесу впровадження принципів гендерної рівності в освіту Кіровоградщини.

Бажаю всім плідних дискусій, конструктивного обміну думками та досвідом, знаннями та здобутками, що сприятиме успішному досягненню запланованих цілей та завдань!

**Анне МАКІ-РАХКОЛА,
радниця з гендерних питань Консультативної Місії ЄС в Україні**

Шановні друзі, щиро вітаю вас з відкриттям форуму!

Мені надзвичайно приємно, що сьогодні на заході Донецького державного університету внутрішніх справ маю нагоду поділитися прикладами добрих практик Європейського Союзу у сприянні забезпечення гендерної рівності в Україні. Наразі гендерна рівність є необхідною частиною доброго врядування та однією з основних цінностей Європейського Союзу. Оскільки Україні надано статус кандидата в ЄС, наш обов'язок допомагати українським колегам у інтеграції гендерної рівності в інституційну політику та практику, незважаючи на військову агресію, що охопила значну частину України.

Позиція Європейського Союзу з досягнення гендерної рівності полягає в тому, що жінки і чоловіки повинні мати рівні права та можливості в усіх сферах життя суспільства. Для цього всі інститути ЄС мають впроваджувати проблематику рівності між чоловіками та жінками в усі галузі політики, у всі програми і на всіх рівнях. Попри всі складності Україна, як цивілізовані держави, активно проводить гендерну політику, в основі якої лежать загальноновизнані міжнародні норми, зафіксовані, зокрема в Загальній декларації прав людини, Конвенції про політичні права жінок, Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та інших документах.

Ми цінуємо, що Україна поділяє принципи ООН і розуміння гендерної рівності, адже для подолання труднощів, що постали перед Україною є важливою підтримка участі жінок у секторі безпеки, особливо через навчання лідерських та менторських програм, як необхідної умови подальшої розбудови демократичних цінностей та подолання гендерних стереотипів.

Висловлюю сподівання, що форум стане не лише вагомим внеском у розвиток правничої науки, а й окреслить нові шляхи для зміцнення української державності в умовах воєнного стану. Бажаю всім учасникам форуму плідної праці і наснаги!

СЕКЦІЯ 1

ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ГЕНДЕРНОЮ ОЗНАКОЮ ТА РАТИФІКАЦІЯ СТАМБУЛЬСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ

АНТОНЮК Лілія,
*аспірантка кафедри конституційного
права Навчально-наукового інституту
права Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

СТАМБУЛЬСЬКА КОНВЕНЦІЯ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ-ЧЛЕНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ: ЮРИДИЧНИЙ СТАТУС ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ

2022 рік став поворотним в історії України. З одного боку, повномасштабне російське вторгнення та введення воєнного стану створило багато нових викликів у контексті захисту та просування прав людини, зокрема прав жінок. З іншого боку, воно стало однією із причин пришвидшеної процедури подачі Україною заявки на членство в Європейському Союзі (ЄС), її розгляду та надання Україні у червні минулого року статусу країни-кандидата. Це, у свою чергу, поставило перед нашою державою нові завдання та вимоги, зокрема у контексті приведення національного законодавства у відповідність до законодавства ЄС.

Стаття 2 Договору про ЄС визначає повагу до прав людини та рівності як фундаментальні цінності союзу, а стаття 3 встановлює, що однією із цілей існування союзу є сприяння соціальній справедливості та захисту й рівності між жінками та чоловіками. Детальніше питання забезпечення та просування рівності між жінками та чоловіками регулюється низкою директив, резолюцій та інших нормативно-правових актів, прийнятих на рівні ЄС. Варто зазначити, що більшість із ранніх документів, прийнятих на рівні союзу у цій сфері, стосуються питань зайнятості, соціального забезпечення, доступу до товарів і послуг, тощо. Станом на початок 2023 року на рівні ЄС не було прийнято жодного документу,

який би стосувався насильства щодо жінок і домашнього насильства. Такий стан речей спровоковано специфікою розподілу повноважень ЄС на сфери, в яких він має повноваження приймати загальнообов'язкові рішення самостійно (наприклад, питання митного союзу, монетарної політики, конкуренції в рамках внутрішнього ринку, тощо), сфери, в яких нормативно-правові акти можуть прийматись як на рівні ЄС, так і на рівні країн-членів ЄС у випадку, якщо певні питання не врегульовані на загальноєвропейському рівні (наприклад, питання соціальної політики, навколишнього середовища, транспорту, захисту прав споживачів та споживачок, тощо), і сфери, в які ЄС може втручатись лише з метою підтримки та координації дій країн-членів ЄС (наприклад, сфера культури, туризму, освіти, молоді та спорту, тощо).

У той же час статистика свідчить, що одним із найбільш гострих питань в контексті захисту прав жінок є проблема домашнього та гендерно-зумовленого насильства. Відповідно до даних Всесвітньої організації здоров'я, майже кожна третя жінка у світі принаймні раз у житті зазнавала фізичного та/або сексуального насильства з боку інтимного партнера, сексуального насильства з боку непартнера або обох, тобто 30 відсотків жінок у світі віком від 15 років і старше ставали жертвами цього виду насильства [4]. Дослідження Управління ООН з наркотиків і злочинності свідчать про те, що у 2020 році в усьому світі було вбито 81 000 жінок і дівчат, близько 47 000 з них (58 відсотків) померли від рук інтимного партнера або члена сім'ї, що дорівнює вбивству однієї жінки чи дівчини кожні 11 хвилин у своєму домі [3]. При цьому, менше 40 відсотків жінок, які зазнали насильства, зверталися за допомогою, а з них до поліції зверталось менше 10% (ООН Жінки) [2].

Для запобігання та боротьби із зазначеними вище явищами Радою Європи було розроблено Конвенцію Ради Європи про запобігання та боротьбу з насильством щодо жінок і домашнім насильством (так звану «Стамбульську конвенцію»). Її було прийнято Комітетом міністрів Ради Європи 7 квітня 2011 року і відкрито для підписання 11 травня 2011 року. Документ набув чинності 1 серпня 2014 року після ратифікації 10-ма країнами (для того, щоб Стамбульська

конвенція набрала чинності в певній країні, вона має бути підписана та ратифікована нею). Станом на початок 2023 року, документ було ратифіковано 37 країнами, включно з Україною. У той же ж час, ще 7 країн її підписали, але не ратифікували, що значить, що конвенція не набула юридичної сили в їх межах. Варто підкреслити, що угода передбачає й можливість виходу. Цим правом, наприклад, вже скористалася Туреччина, яка 22 березня 2021 року заявила про своє бажання денонсувати Стамбульську конвенцію, а 7 липня 2021 року це рішення набрало чинності і вона стала першою країною, яка припинила свою участь у договорі.

ЄС також підписав Стамбульську конвенцію у 2017 році, засвідчивши важливість цього міжнародного інструменту щодо захисту жінок від насильства та свій намір стати учасником угоди. Ратифікація документу наразі є одним із ключових пріоритетів для Європейської комісії. Для того, щоб це відбулось, потрібна згода Європейського Парламенту та ухвалення відповідного рішення Радою ЄС. Тривалий час це питання було заблоковане на рівні інституцій ЄС через відсутність єдиного підходу та бачення ролі цього міжнародного інструменту серед країн-членів ЄС.

Станом на грудень 2022 року, Стамбульську конвенцію підписали всі країни-члени ЄС, але ратифікували лише 21: Австрія, Бельгія, Греція, Данія, Естонія, Ірландія, Іспанія, Італія, Кіпр, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Німеччина, Польща, Португалія, Румунія, Словенія, Фінляндія, Франція, Хорватія та Швеція. 6 країн-членів ЄС підписали цей документ, але не ратифікували, серед них: Болгарія, Латвія, Литва, Словаччина, Угорщина та Чехія. Більше того, у липні 2020 року уряд Польщі оголосив про намір денонсувати Стамбульську конвенцію, але це рішення не було введено в дію.

У той же час, Стратегія ЄС щодо гендерної рівності на 2020-2025 роки встановлює зобов'язання Європейської Комісії щодо того, щоб робити все можливе задля запобігання та боротьби з гендерним насильством, підтримки та захисту його жертв та притягнення винних до відповідальності й передбачила амбітний набір заходів для припинення гендерного насильства щодо жінок і

домашнього насильства. Оскільки в питанні ратифікації Стамбульської конвенції довгий час не було прогресу, 8 березня 2022 року Європейська комісія ухвалила пропозицію щодо Директиви щодо боротьби з насильством щодо жінок і домашнім насильством. Її метою є забезпечення мінімального рівня захисту в ЄС від цього виду насильства, незалежно від того, відбувається воно онлайн чи офлайн [1].

Незважаючи на відсутність єдиної позиції на рівні країн-членів ЄС, у 2022 році відбулись зрушення і щодо статусу ратифікації Стамбульської конвенції і 25 січня 2023 року Комітет Європейського парламенту з прав жінок і гендерної рівності та Комітет Європейського парламенту з громадянських свобод, юстиції та внутрішніх справ ухвалили спільний проміжний звіт щодо приєднання ЄС до Стамбульської конвенції. Цей звіт було обговорено на пленарному засіданні Європейського парламенту 14 лютого 2023 року та прийнято значною більшістю голосів. Його текст закликає до ратифікації Стамбульської конвенції як на рівні ЄС, так і на рівні держав-членів ЄС, які ще цього не зробили, і заохочує національні органи влади вжити заходів для боротьби з дезінформацією щодо цього документу [5].

Таким чином, на рівні ЄС вже найближчим часом очікується на прийняття двох важливих рішень: Директиви щодо боротьби з насильством щодо жінок і домашнім насильством та рішення щодо ратифікації Стамбульської конвенції. Відповідно, усі країни-члени ЄС будуть зобов'язані імплементувати норми цієї міжнародної угоди в своє національне законодавство.

Україна у цьому аспекті має певну перевагу, адже, попри усі труднощі із ратифікацією Стамбульської конвенції в останні роки та невдалою спробою зробити це у 2016 році, 20 червня 2022 року український парламент підтримав ратифікацію угоди і вона набула чинності 1 листопада 2022 року. Серед причин успіху другої спроби можна виділити наступні:

- у 2020 році активісти та активістки ініціювали петицію на сайті Президента України з вимогою ратифікації Стамбульської конвенції,

що набрала необхідну кількість голосів і глава держави заявив, що підтримує ініціативу;

- у зв'язку із воєнними діями на території України та злочинами російських військовослужбовців постало питання сексуального насильства, пов'язаного із конфліктом, а цей документ містить положення, зокрема, і щодо цієї проблеми;
- у червні 2022 вирішувалось питання про надання Україні статусу країни-кандидата в члени ЄС, що спонукало владу зробити певні кроки задля того, щоб продемонструвати свою відданість принципам демократії та прав людини і готовність до прийняття задля успішної євроінтеграції навіть тих змін, які можуть викликати неоднозначність в суспільному дискурсі.

Наразі ж перед Україною стоїть інше важливо завдання – імплементація усіх положень Стамбульської конвенції в національне законодавство. Зокрема, залишаються прогалини у контексті відповідальності за сексуальне насильство, недосконалості механізмів притягнення до відповідальності за насильство щодо жінок та домашнє насильство, захисту постраждалих, тощо.

Отже, у контексті ратифікації Стамбульської конвенції Україна знаходиться на крок попереду деяких країн-членів ЄС, проте враховуючи останні законодавчі ініціативи в рамках союзу можна припустити, що вже найближчим часом зобов'язання ратифікації цієї міжнародної угоди постане перед усіма країнами-членами ЄС. Відповідно, нашій державі потрібно якомога швидше розпочати імплементацію положень документу, адже у випадку приєднання ЄС до Стамбульської конвенції остання стане частиною законодавства, норми якого Україні все одно потрібно буде інтегрувати в національне законодавство у контексті євроінтеграційних процесів.

Список використаних джерел

1. Ending gender-based violence. Actions combating gender-based violence, research and campaigns, statistics on gender-based violence. *European Commission*.

URL:https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/ending-gender-based-violence_en (дата звернення: 15.03.2023)

2. Facts and figures: Ending violence against women. *UN Women*. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures> (дата звернення: 15.03.2023)

3. Killings of women and girls by their intimate partner or other family members Global estimates 2020. United Nations Office on Drugs and Crime. URL: https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/statistics/crime/UN_BriefFem_251121.pdf (дата звернення: 15.03.2023)

4. Violence Against Women Prevalence Estimates, 2018. *World Health Organization*. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256> (дата звернення: 15.03.2023)

5. Zamfir I., EU accession to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women ('Istanbul Convention'). *Legislative Train Schedule*. URL: <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-area-of-justice-and-fundamental-rights/file-eu-accession-to-the-istanbul-convention> (дата звернення: 15.03.2023)

ВОЛОБУЄВА Олена,
*помічник ректора з гендерних питань
Національної академії Державної
прикордонної служби України імені
Богдана Хмельницького доктор
психологічних наук, професор*

СПІВПРАЦЯ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ З ГРОМАДЯНСЬКИМ СУСПІЛЬСТВОМ ЩОДО ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРИМІНГУ

На сучасному етапі розвитку українського суспільства сектор безпеки та оборони України активно співпрацює з громадянським суспільством щодо

реалізації державної гендерної політики, впровадження якої сприятиме гендерному мейнстримінгу в Україні.

Сьогодні в Україні сформовано нову парадигму концепції безпеки, яка від ідеї захисту державного кордону, незалежності та суверенітету перейшла до усвідомлення необхідності забезпечення безпеки людей і громад. При цьому надзвичайно важливо пам'ятати, що етнічні, релігійні, вікові аспекти, економічна ситуація та інші фактори формують та регулюють соціальні відносини, очікувані норми поведінки та соціальні ролі в певних спільнотах, що різною мірою можуть становити загрозу для чоловіків і жінок, хлопців та дівчат у конкретних ситуаціях, залежно від різноманітних факторів [1, с. 29].

У розпорядженні Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752-р щодо схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки (далі Стратегія), що є комплексним стратегічним документом, чітко визначено пріоритетні напрями консолідованих дій центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, суб'єктів господарювання для зменшення гендерної нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Співпраця сектору безпеки та оборони України та громадянського суспільства, що здійснюється на засадах реалізації чотирьох стратегічних цілях, що визначені в Стратегії, сприяє вирішенню проблемних питань, що є типовими не тільки для сектору безпеки та оборони, а українського суспільства в загалі щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків в умовах війни. Вона здійснюється на засадах ефективного та злагодженого функціонування національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків із обов'язковим урахуванням потреб цільових груп (відповідно до Національного плану дій 1325) із урахуванням викликів і загроз сьогодення комплексно, системно та цільово.

У зв'язку із схваленням 20.12.2022 розпорядженням Кабінету Міністрів України № 1163-р Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації співпраця вищих військових навчальних закладів з громадянським суспільством значно активізувалась з огляду на те, що метою Стратегії є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації у сфері освіти, для всіх учасниць/учасників освітнього процесу на всіх рівнях освіти шляхом запровадження змін у структурно-організаційному та змістовно-процесуальному аспекті.

В умовах війни, що нині триває, сфера військової освіти швидко змінюється, трансформується відповідно до Концепції трансформації системи військової освіти, відповідно до якої передбачено реалізацію вичерпного переліку завдань і заходів на період до 2032 року та моніторинг їх виконання. Затверджений перелік заходів Концепції трансформації системи військової освіти також реалізується у тісній співпраці з державними органами та військовими формуваннями, до сфери управління яких належать заклади спеціалізованої освіти військового спрямування та інші суб'єкти освітньої діяльності системи військової освіти [2].

Позитивним є те, що Кабінет міністрів 27 січня 2023 року затвердив План заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності, що має на меті досягнення «стратегічної цілі» - забезпечення рівного доступу жінок та чоловіків до правосуддя. Планується забезпечити «поінформованість жінок та чоловіків про механізми доступу до правосуддя та їх використання», у зазначений процес вже залучені також громадські організації.

Одним з інструментів та ресурсів, через які здійснюється реалізація Концепції, є співпраця з громадськими об'єднаннями та сектором безпеки та оборони. Концепція спрямована на створення майбутнього, у якому кожна жінка та чоловік, що проживають в Україні, користуються рівними правами та можливостями, які необхідні для повноцінної участі в усіх сферах суспільного життя, без дискримінації, насильства та експлуатації [4].

Прикладом співпраці сектору безпеки та оборони України з громадянським суспільством є ефективна співпраця Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (далі Національна академія) з органами державної влади та громадськими організаціями.

Окремо хочемо зупинитись на тому факті, що Національна академія – єдиний вищий військовий навчальний заклад, де здійснюється професійна підготовка майбутніх офіцерів-прикордонників. Сьогодні в академії створено всі умови щодо розвитку особистості та недопущення дискримінації прав жінок і чоловіків, забезпечуються права жінок і чоловіків щодо здобуття вищої освіти військовослужбовцями і цивільними особами за всіма напрямками підготовки. Прикордонний виш входить до 11 пілотних вищих закладів освіти сектору безпеки та оборони України, де інтегрується гендерні компоненти в освітній процес у контексті виконання зобов'язань України стосовно Резолюції ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека».

На сучасному етапі розвитку прикордонного вишу активно інтегрується гендерний компонент на всіх етапах професіоналізації охоронців кордону. Національна академія активно співпрацює з громадянським суспільством щодо опанування сучасних підходів інтегрування гендерного компоненту в освітній процес та їх практичного застосування при формуванні професійної гендерної компетентності персоналу - офіцерів, слухачів, курсантів і працівників.

Гендерне питання розглядається на інституційному рівні з активною співпрацею з громадськими організаціями та установами.

Так, наприклад, Національна академія активно співпрацює з ГО «Інформаційно-консультативним жіночим центром» з 2018 року, експерти якого надають дієву оперативну та консультативну допомогу щодо особливостей реалізації гендерної політики саме у військовому середовищі, так і допомогу в практичній площині у процесі формування здатності майбутніх офіцерів-прикордонників створювати гендерно-чутливе середовище та попереджати

конфлікти під час здійснення управлінського менеджменту у військовому підрозділі.

Тільки у цьому 2023 році для усіх категорій персоналу прикордонного вишу національним та міжнародним експертом Оленою Суисловою на базі академії було проведено цілу низку лекційних та тренінгових занять в рамках реалізації Програми формування моральних цінностей та етичної поведінки представників і представниць Державної прикордонної служби України.

Персонал Національної академії бере активну участь в засіданні Координаційної ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми при Хмельницькій обласній військовій адміністрації. Так, наприклад, на засіданні, що відбулось 12.12.2022 року, було обговорено широке коло питань щодо запобігання насильству на засадах активізації проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи, у тому числі в усіх освітніх закладах регіону, у тому числі військових вищих освітніх закладах.

Співпраця Національної академії з Коаліцією «Хмельниччина 1325» здійснюється на засадах чіткої взаємодії у площині чітко визначених цілей та завдань в оновленому Національному плані дій на виконання Резолюції 1325, де визначено ключові напрямки, активності та індикатори для роботи Коаліції на локальному рівні, що співпадають з НПД 1325 «Жінки, мир, безпека. Під час співпраці враховані цільові групи відповідно до НПД 1325: 1) внутрішньо переміщені особи; 2) постраждалі від усіх видів насильства, пов'язаного з конфліктом; 3) постраждалі від катувань / тортур під час утримання незаконними збройними формуваннями; 4) особи, вразливі до потрапляння в ситуації торгівлі людьми, сексуального насильства та експлуатації, зокрема, у зв'язку з конфліктом; 5) особи з інвалідністю, маломобільні групи, які проживають на територіях, наближених до зони бойових дій (лінії розмежування); 6) особи похилого віку, які проживають на територіях, наближених до зони бойових дій; 7) особи, які перебували в полоні, та сім'ї полонених; 8) мешканці тимчасово окупованих територій; 9) сім'ї учасників та учасниць бойових дій,

військовослужбовців, полонених, зниклих безвісти, загиблих учасників / учасниць АТО/ООС; 10) ветерани АТО/ ООС; 11) волонтери; 12) спеціалісти, залучені до допомоги та реабілітації (зокрема, військові психологи, фахівці мобільних медичних груп, мобільних бригад соціально-психологічної допомоги постраждалим особам та особам, які постраждали від насильства за ознакою статі); 13) особи, які ухвалюють рішення, пов'язані з конфліктами та питаннями безпеки; 14) жінки, які служать / працюють в секторі безпеки і оборони; 15) жінки, які займаються питаннями миру та миробудівництва; 16) особи, які постраждали від насильства за ознакою статі, зокрема психологічного, та сексуальних домагань, в структурах сектору безпеки і оборони; 17) чоловіки та хлопці, на яких спрямовані просвітницькі та інші програми.

Враховуючі вищезазначене представниці та представники сектору безпеки та оборони Хмельницької області активно співпрацюють громадянським суспільством задля задоволення потреб окреслених цільових груп, у тому числі при імплементації гендерних підходів за всіма напрямками життєдіяльності Національної академії із урахуванням постулатів про те, що Резолюція 1325 наголошує на важливій ролі жінок при вирішенні конфліктів, відновленні миру та захисті жінок від насильства під час конфлікту; рівності жінок і чоловіків при прийнятті рішень у всіх сферах та на всіх рівнях; ефективній протидії усім формам насильства, у тому числі пов'язаному з конфліктом.

При проведенні інформаційно-роз'яснювальної роботи для всіх категорій персоналу Національної академії підкреслюється важливість забезпечення жінкам та чоловікам рівних прав та можливостей людського розвитку у сфері освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та спорту, тощо; забезпечення рівної участі жінок та чоловіків у різних сферах економічної діяльності, що створить підґрунтя для гальмування процесів росту рівня бідності населення, пов'язаних із агресією російської федерації в Україні [3].

При формуванні професійної гендерної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників, тобто здатності створювати гендерно-чутливе середовище при виконанні професійних завдань, акцентується увага на тому

факті, що у центрі гендерної політики знаходиться особистість та повага до людської гідності як одна з ключових цінностей. З огляду на це усі спільні заходи, що проводяться з органами державної влади та громадськими організаціями сприяють подоланню стереотипів та дискримінації, а також розвитку майбутніх командирів підрозділів на принципах рівності та в умовах рівних можливостей для кожного.

Метою проведення спільних заходів є комплексне впровадження принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і недискримінації за будь-якою ознакою в системі військової освіти та визначення шляхів дотримання гендерного підходу на всіх рівнях та сферах освіти.

Щорічно на базі академії проводиться Міжнародна науково-практична конференція на тему: «Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи» з метою обговорення проблем всебічного забезпечення принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Серед широкого кола питань щодо обговорення учасниками та учасницями конференції передбачено також розгляд питання актуалізації взаємодії із громадянським суспільством щодо забезпечення рівних прав і можливостей. Цього року, конференція відбудеться 18 травня 2023 року та одним з напрямів роботи конференції заплановано обговорення актуальних питань у секції «Співпраця сектору безпеки та оборони з громадськими об'єднаннями в процесі локалізації Національного плану дій 1325».

Співпраця Національної академії з громадськими організаціями активно розвивається. Так, у 2020 році на базі прикордонної Alma-mater було проведено зустріч ректора із головами Хмельницької обласної громадської організації Подільський центр «Гендерна рада» та Громадської організації «Тепло рідних сердець» та підписано Меморандуми про співпрацю відповідно до Національного плану дій України з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325«Жінки. Мир. Безпека».

У 2021 році було підписано Меморандум про співпрацю з Відділом у справах дітей Хмельницької обласної державної адміністрації.

Відповідно до вищезазначених меморандумів співпраця охоплює досить широке коло важливих напрямів з питань професійного зростання та реалізації особистісного потенціалу як жінок, так і чоловіків, забезпечення рівних прав і можливостей різних вікових категорій населення Хмельницької області, у тому числі питання формування патріотизму, національної свідомості та прихильності до здорового способу життя не тільки майбутніх офіцерів-прикордонників, але й молоді.

Меморандумами передбачено проведення: 1) низки спільних освітньо-інформаційних заходів щодо забезпечення рівних прав і можливостей персоналу сектору безпеки та оборони України; 2) заходів з фізично-психологічної реабілітації учасників бойових дій, родин загиблих військовослужбовців; 3) тренінгів; круглих столів, семінарів, науково-практичних конференцій, навчальних занять з арт-терапії тощо.

Прикладів активної співпраці прикордонного вишу з громадськими організаціями Подільського краю є досить багато. Так, спільно з ГО Хмельницької області персонал Національної академії брав активну участь в реалізації проекту «Рівність заради безпеки», у розробці пропозицій до локалізації Національного плану дій «Жінки. Мир. Безпека». Під час реалізації проекту представниць та представників правоохоронних органів Поділля, у тому числі і прикордонного вишу, було обговорено актуальні типові проблеми військовослужбовців та членів їхніх родин. Опрацьовано пропозиції фокус групи сектору безпеки та оборони, що враховано у локальному плані заходів.

За участі Хмельницької обласної ГО «Подільський центр «Гендерна рада» та ГО «Тепло рідних сердець» у прикордонному виші провідними експертами Центру психічної реабілітації Міністерства охорони здоров'я України періодично проводяться групові консультації з психологічної допомоги для учасників бойових дій та тренінги з реабілітації, а також навчальні тренінги «Здатність керівника військового підрозділу регулювати свій емоційний стан» для офіцерів-учасників бойових дій та курсантів, які навчаються за спеціальністю 053 «Психологія». Майбутнім офіцерам-психологам вкрай

важливим є бути здатним здійснювати морально-психологічне забезпечення професійної діяльності всіх категорій персоналу відповідно до вимог сьогодення.

У цьому контексті хочемо зазначити про участь курсантів-психологів у навчальних заняттях із арт-терапії, що також організуються вищезазначеними ГО.

Варто також відмітити, що персонал академії бере активну участь у засіданнях круглого столу «Актуальні питання соціального захисту учасників бойових дій та членів їх родин» в рамках проекту «Рівність заради безпеки», що організовано ГО.

За участі ГО для використання в навчально-виховному процесі також опрацьовано низку навчальних відео роликів, таких як «Моя мати – прикордонниця!», «Мій батько – прикордонник – Звитяга поколінь!» (за підтримки ГО «Гендерна рада»), «Профілактика домашнього насильства» (за підтримки ГО «Тепло рідних сердець»); організуються конкурси гендерного спрямування тощо.

Співпраця сектору безпеки та оборони України з громадянським суспільством сприяє підвищенню ефективності реалізації гендерної політики не тільки в правоохоронних органах та силових структурах, але й у всьому українському суспільстві.

Нажаль, обсяг тез не дозволяє широко розкрити усі аспекти взаємодії сектору безпеки та оборони із громадянським суспільством. Шляхами подальшого дослідження проблеми, що розглядається, є розробка Програми формування професійної гендерної компетентності керівників військових підрозділів на засадах активізації взаємодії сектору безпеки та оборони з громадянським суспільством.

Список використаних джерел

1. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки та оборони України / Олена Волобуєва, Алла В'яткина, Світлана Ганаба та ін. Київ: ФОП Клименко Ю. Я., 2021, 292 с.

2. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752-р щодо схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1410-97-%D0%BF#Text> (режим доступу: 09.03.2023)).

3. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text> (режим доступу: 28.02.2023).

4. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 року № 79-р «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-planu-zakhodiv-z-realizatsii-kontseptsii-komunikatsii-u-s79-270123> (режим доступу 09.03.2023).

КОВАЛЬОВА Ольга,

декан факультету № 1 Донецького державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук

ФЕДОРЧАК Ірина,

викладач кафедри кримінального права та кримінології факультету № 1 Донецького державного університету внутрішніх справ

ПРИНЦИП НЕДИСКРИМІНАЦІЇ В КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

Кримінальна процесуальна діяльність в Україні здійснюється на таких засадах, як верховенство права; законність; рівність перед законом та судом;

повага до людської гідності; забезпечення права на свободу та особисту недоторканість; недоторканість житла чи іншого володіння особи; таємниця спілкування; невтручання у приватне життя; недоторканість права власності; презумпція невинуватості та забезпечення доведеності вини; свобода від самовикриття та право не свідчити проти близьких родичів та членів сім'ї; заборона двічі притягувати до кримінальної відповідальності за одне і те саме правопорушення; забезпечення права на захист; доступ до правосуддя та обов'язковість судових рішень; змагальність сторін та свобода в поданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості; безпосередність дослідження показань, речей і документів; забезпечення права на оскарження процесуальних рішень, дій чи бездіяльності; публічність; диспозитивність, відповідно до ст. 7 КПК України [1].

На сьогодні інтерес серед науковців та практиків викликає питання дослідження в кримінальному-процесуальному праві такого принципу, як недискримінація. Постає питання, що саме несе у своєму сенсі поняття недискримінація. Недискримінація гарантує однакове ставлення до людей, незалежно від їхньої національності, статі, расової належності чи етнічного походження, релігії або вірувань, фізичних вад, віку чи сексуальної орієнтації. Принцип недискримінації означає заборону необґрунтованого відмінного ставлення (а саме встановлення розрізень, винятків, обмежень чи переваг) до осіб, які знаходяться в однаковій ситуації чи однакового підходу до осіб, які знаходяться в різних ситуаціях. Оскільки дискримінація призводить до обмеження або унеможливлення в користуванні чи здійсненні прав і свобод усіма людьми на рівних підставах, то її заборона розглядається як один із шляхів забезпечення рівності всіх людей [2].

Право на захист від дискримінації є одним із фундаментальних прав людини, яке визнане міжнародним правом і має бути забезпечене сучасними державами [2]. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» принципи недискримінації у законодавстві України ґрунтуються на: забезпеченні рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;

забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб; повагу до гідності кожної людини; забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб [3].

Аналізуючи вищевикладене, принцип недискримінації, у деякому сенсі можливо порівняти з принципом рівності в кримінальному процесі. Рівність, яка є обов'язковою вимогою, що ставиться до будь-якої правової системи. В основі сучасного розуміння рівності лежить ідея справедливої рівності можливостей, згідно з якою членам суспільства мають бути створені реальні можливості конкурувати з іншими його членами, причому з достатніми шансами на успіх.

З цією метою право запроваджує такі принципи, як рівність перед законом, рівність перед судом, рівність прав, свобод і обов'язків громадян.

Надзвичайно важливим для реалізації рівності є принцип недискримінації, який означає заборону необґрунтованого відмінного ставлення (встановлення різниці, винятків, обмежень чи переваг) до осіб, які перебувають в однаковій ситуації, чи однакового підходу до осіб, які перебувають у відмінних ситуаціях. Заради сприяння рівності держава може вдаватися до позитивної дискримінації (політики позитивних дій), котра реалізується як тимчасовий захід з метою створення більш сприятливих умов для певної категорії осіб порівняно з іншими категоріями і в такий спосіб компенсує існуючу між ними фактичну нерівність [4, с. 66-79].

Зокрема, у своєму рішенні № 9-рп/2012 від 12 квітня 2012 року Конституційний Суд України прямо вказав, що рівність та недопустимість дискримінації особи є не тільки конституційними принципами національної правової системи України, а й фундаментальними цінностями світового співтовариства. Їх належна реалізація відповідно до європейських стандартів у кримінальному судочинстві виступає засобом забезпечення права кожного на справедливий суд [5].

Відповідно, до ст. ст. 5,6 Конституції України загальновизнаних принципів і норм міжнародного права та міжнародних договорів України всі особи незалежно від їх певних ознак мають рівні права і свободи, а також рівні можливості для їх реалізації. Непряма або пряма дискримінація, публічна

дискримінація з боку державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, юридичних осіб публічного та приватного права, а також фізичних осіб, забороняються Конституція [6].

Загальним конституційний принцип рівності всіх людей у своїх правах, невідчужуваності та непорушності останніх, а також неприпустимість привілеї чи обмежень у правах за будь-якими ознаками відображено в основній засаді судочинства щодо рівності всіх учасників судового процесу перед законом і судом, який у ст. 10 КПК України деталізовано наступним чином: «1. Не може бути привілеїв чи обмежень у процесуальних правах, передбачених цим Кодексом, за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних чи інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, громадянства, освіти, роду занять, а також за мовними або іншими ознаками» [7].

Таким чином, принцип недискримінації в кримінальному процесі є невідчужуваним й тісно пов'язаний, як вбачається, з принципом рівності, публічності й верховенства права та поваги до прав людини, що потребує подальшого наукового дослідження у форматі наукового порівняння матеріального та процесуального права за для виявлення системної проблеми в сфері дискримінації чи недискримінації в національному законодавстві.

Список використаних джерел:

1. Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон України від 12.04.2012 № № 4651-VI. URL // zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2341-14 (дата звернення 13.04.2023).

2. Юридична енциклопедія : за ред. кол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.]. К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2003. Т. 5. 736 с.

3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL//<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення 13.04.2023).

4. Загальна теорія держави і права: підручник. За редакцією доктора юр. наук, професора М.І. Козюбри. Львів, наукове товариство ім. Т. Шевченка, 2008. 396 с.

5. Рішення Конституційного Суду України № 9-рп/2012 від 12 квітня 2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-12#Text> (дата звернення: 13.04.2023).

6. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: [//zakon2.rada.gov.ua/Laws/show/254к/96-вр](https://zakon2.rada.gov.ua/Laws/show/254к/96-вр) (дата звернення: 13.04.2023).

7. Кримінальний процесуальний кодекс України з постатейним коментарем, висновками Верховного Суду: станом на 01.01.2021. Упоряд. С.Г. Туманов, 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2021, С. 34-35.

КОВАЛЕНКО Світлана,
молодіжна працівниця, координаторка ініціативної групи проекту «Запобігання гендерно зумовленого та домашнього насильства серед молоді громад Кіровоградської області»

ЗАПОБІГАННЯ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО ТА ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА ШЛЯХОМ ІНФОРМУВАННЯ МОЛОДІ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Впродовж лютого-березня 2023 року ініціативна група активістів(-ок) реалізовує проєкт "Запобігання гендерно зумовленого та домашнього насильства серед молоді громад Кіровоградської області" за сприяння управління молоді та спорту Кіровоградської обласної військової адміністрації, у межах співпраці UNFPA та ГО «Інноваційні соціальні рішення» за підтримки уряду Великої Британії.

Метою проєкту є широке інформування молоді Кіровоградської області щодо запобігання гендерно зумовленого та домашнього насильства.

Ключовими етапами інформування молоді області щодо запобігання гендерно зумовленого насильства стали розробка тематичних друкованих матеріалів, зокрема, ілюстрованого видання “Коротко про складне”, розробка тематичного чат-боту “СкладнеПросто” та проведення тематичних тренінгів для молодіжних працівників(-ниць), педагогічних працівників(-ниць) закладів освіти, представників(-ниць) молодіжних громадських організацій, активістів(-ок), молодіжного активу та представників(-ниць) соціальних служб та відомств щодо роботи з молоддю Кропивницької, Олександрійської, Бобринецької, Новоукраїнської територіальних громад.

Під час тематичних тренінгів учасники та учасниці методичні матеріали для проведення молоді громад тематичних заходів із запобігання гендерно зумовленого насильства.

У межах реалізації проєкту було розроблено чат-бот на платформі Telegram "СкладнеПросто", який інформує користувачів про такі явища, як гендерно зумовлене, домашнє насильство та його види, ознаки аб'юзивних стосунків та контакти національних та регіональних гарячих ліній, відомств та установ, які надають фахову правову та психологічну допомогу. Перевагою такого застосунку є можливість будь-якого користувача отримати цікаву для нього інформацію незалежно від географічної прив'язки, що сприяє широкому залученню цільової аудиторії даного застосунку.

При розробці застосунку авторами було використано матеріали ГО "La strada Україна", Асоціації жінок-юристок України, проєктів "Не дрібниці", "Розірви коло" та інші. Крім того, авторам було надано коментарі та поради координаторів від Фонду ООН у галузі народонаселення, які мають великий досвід роботи за напрямом протидії та запобігання гендерно зумовленого та домашнього насильства [1].

Станом сьогодні чат-бот протестувати більше півтисячі користувачів з-поміж учнівської та студентської молоді, педагогічних та молодіжних працівників. Отримані відгуки надали розробникам можливість удосконалити зміст та технічні можливості застосунку.

Підсумком реалізованого проєкту став проведений 6 березня відкритий захід для молоді "PRO-стосунки", який організовано за сприяння управління молоді та спорту Кіровоградської обласної військової адміністрації, заступниці начальника Кіровоградської обласної військової адміністрації Катерини Колтунової, очільниці управління зв'язків з громадськістю Головного управління патрульної поліції Кіровоградської області Оксани Білобрової. Під час заходу молоді люди активно цікавилися правовими нормами запобігання домашньому насильству, історичними аспектами місця жінки в українському традиційному суспільстві, отримали від організаторів ілюстровані видання.

Проведені активності у межах проєкту "Запобігання гендерно зумовленого та домашнього насильства серед молоді громад Кіровоградської області" показали, що для молоді області ця тема актуальна. Тому зараз наша ініціативна група працює над продовженням цього проєкту, створення нових активностей за темою запобігання гендерно зумовленого та домашнього насильства та вдосконаленням створеного чат-боту «СкладнеПросто».

Список використаних джерел

1. Центральноукраїнське бюро новин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL:<https://cbn.com.ua/2023/03/01/u-kropyvnytskomu-prezentuvaly-chat-bot-pro-zapobigannya-nasylstvu-video/>

КОСТЕНКО Владислав,
*кандидат юридичних наук, суддя
Ковпаківського районного суду міста
Суми*

ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ ВИМОГ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Соціальна безпека (далі – СБ) державних службовців в будь-якій державі досягається в тому разі, коли державою будуть забезпечуватись їх соціальні права, а також створюватимуться умови, за яких унеможлиблюється виникнення

соціальних ризиків або ж негативний вплив цих ризиків на держслужбовців буде значним чином мінімізований, адекватним чином компенсований. Саме тому в державах, в яких державні службовці вважаються працівниками з рівнем СБ, що є неналежним, вбачається потреба в комплексному перегляді нормативно-правових, інституційних та інших обставин досягнення СБ на державній службі. При цьому, враховуючи той факт, що ця СБ зазначеного кола працівників досягається не лише шляхом розширення їх соціальних прав, але й також завдяки посиленню можливостей реалізації таких прав, цілком закономірно, що реформа СБ державних службовців повинна ґрунтуватись на прогресивних соціальних стандартах, а щонайперше – на соціально-правових цивілізаційних цінностях, крізь призму яких помічаються детермінанти соціальної небезпеки держслужбовців.

Серед таких соціально-правових цивілізаційних цінностей особливе місце посідає ідея рівності. При цьому важливо мати на увазі, що сама по собі ідея рівності, як і право в цілому, є продуктом людської правосвідомості. Однак, основу для норм законодавства, які закріплюють ті чи інші права та обов'язки, реалізація та виконання яких уможлиблює формальну рівність, становлять не правові ідеї, як такі, а фактичні суспільні відносини. Іншими словами, рівність є метою в правовій, демократичній та соціальній державі не тому, що вона є якоюсь бажаною моделлю, формування котрої мотивоване абстрактними ідеалами, які не мають нічого спільного із реальною дійсністю. Рівність у цілому є станом (становищем) осіб, який дозволяє їм ефективно та правомірним чином взаємодіяти, а відповідно й об'єктивувати мету права, досягати бажаних результатів, які є юридично очікуваними (прогнозованими). За умов ігнорування формальної рівності виникає певний «хаос» соціальних статусів людей, наприклад, за ознакою статі, віку, стану здоров'я, матеріального становища, національності тощо. У тому ж випадку, коли суспільство або група людей (наприклад, державні службовці) в своїй взаємодії ґрунтуються на розмаїтті соціальних статусів та ігноруються при цьому вимоги принципу формальної правової рівності, суспільство (група людей) фактично стає неспроможною до

інновацій, соціального та економічного розвитку. Це пояснюється тим фактом, що відповідне суспільство (група людей) буде зосереджене переважно на проблемах врахування адекватної, пропорційної, ціннісно залежної взаємодії осіб різних статусів, наявність яких передбачає різного роду ієрархії за тією чи іншою ознакою. Наприклад, в такому суспільстві (групі людей) жінки будуть на більш нижньому щаблі ієрархії в порівнянні із чоловіками, однак, заможні жінки будуть ієрархічно вищими за менш матеріально забезпечених жінок, а ті, у свою чергу, будуть вищими за жінок, котрі вважатимуться в конкретному суспільстві (групі людей) такими, що характеризуються «неприйнятною» расою, національністю, релігійним світоглядом, мовою тощо. Цілком логічно, що таке суспільство (група людей) не буде здатним до ефективної взаємодії, а в такому суспільстві (групі людей) дискримінація за тією чи іншою ознакою буде абсолютною соціальною нормою.

Безумовно, в Україні, як і в будь-якому іншому сучасному суспільстві, в якому визнається принцип формальної рівності, окреслена практика нерівності (дискримінації) є неприпустимою з моральної та юридичної точки зору, а також засуджується суспільством. При цьому в сучасному українському суспільстві все ще наявними є фундаментальні детермінанти нерівності, зокрема, «переважають традиційні та патріархальні гендерні норми» [1, с. 8]. Слід врахувати й те, що «гендерні стереотипи вкорінені в соціальній структурі суспільства, їх поділяють як чоловіки, так і жінки. Чоловіків сприймають як боронителів народу та захисників жінок і дітей, що відповідають за фінансову підтримку сім'ї. Жінок, з іншого боку, розглядають як вразливих істот, що потребують чоловічого захисту й відповідають за домівку та виховання дітей» [1, с. 8]. Саме тому, з вказаного не впливає, що в сучасній Україні наразі вже відсутньою є проблема рівності, котра закономірним чином відображається також і в системі державної служби (це закономірно, адже держслужба – це також і соціальний інститут), ставлячи державних службовців в умови існування множини соціальних ризиків.

При цьому такі проблеми є не завжди помітними (очевидними), адже феномен рівності, крізь призму якого оцінюється недискримінаційність умов

праці держслужбовців, є масштабним явищем, вимоги якого не завжди можливо в повній мірі помітити, осмислити та врахувати, проконтролювати виконання таких вимог. Задля цього слід використовувати похідні вияви формальної рівності, що конкретизують вимоги рівності та дозволяють реформувати державну службу таким чином, щоби рівень СБ держслужбовців не лише не зменшувався, а навпаки – збільшувався.

Серед таких виявів формальної рівності є гендерна рівність, досягнення якої по сьогодні є проблематичним питанням забезпечення СБ держслужбовців, а тому вимоги гендерної рівності повинні бути покладені в основу реформи СБ державних службовців в Україні. При цьому окреслюючи перспективи такої реформи з урахуванням зазначеної цивілізаційної цінності слід зауважити, що в ході такої реформи повинні вирішуватись наступні проблеми гендерної дискримінації, які негативним чином позначаються на рівні СБ працівників: 1) існування на державній службі гендерних стереотипів (упереджень), що є культурними та соціальними перешкодами повноцінної реалізації чоловіками та жінками трудового потенціалу; 2) ризики зазнання на державній службі сексуальних домагань і наруги; 3) відсутність збалансованого представництва чоловіків і жінок на керівних посадах; 4) незбалансованість часу роботи та часу відпочинку – особистого життя (головним чином, неврахування чи недостатнє врахування соціальних ролей, які можуть виконувати жінки та чоловіки).

Враховуючи викладене та позиції вчених щодо проблематики гендерної рівності у сфері праці загалом та на держслужбі, зокрема [див., напр.: 1–4], вбачається потреба в тому, щоби в рамках реформи СБ державної служби законодавство про державну службу було доповнено нормою, що передбачитиме обов'язкове створення у всіх державних органах посади уповноваженого з питань гендерної рівності (далі – УПГР) у відповідних органах публічної влади. Основна функція УПГР буде зосереджена у сприянні гендерній рівності на робочому місці та забезпеченні справедливого та рівноправного поводження з державними службовцями, незалежно від їх статі. До основних обов'язків УПГР слід віднести, наприклад:

1) розробка та реалізація періодичних стратегій державного органу влади (його територіального відділення) щодо просування гендерної рівності в цьому органі влади (стратегії захисту гендерної рівності). Ці стратегії повинні містити перелік існуючих та потенційних проблем, що стосуються гендерної рівності на рівні відповідного органу влади, а також шляхи вирішення цих проблем, терміни вирішення цих проблем й перелік посадових осіб, відповідальних за вирішення відповідних проблем;

2) контроль за дотриманням вимог принципу гендерної рівності керівними кадрами та іншим персоналом органу влади;

3) виконання просвітницької діяльності щодо підвищення обізнаності персоналу органу влади про свої права та обов'язки у зв'язку з вимогами принципу гендерної рівності;

4) підтримка державних службовців, які стали жертвами гендерної дискримінації, зокрема сексуальних домагань. УПГР повинен надавати жертвам гендерної дискримінації консультаційні послуги щодо дій, які жертва може здійснити для ефективного захисту своїх прав та відновлення належного рівня СБ. Крім того, УПГР також має (на умовах конфіденційності) консультувати працівників, які вважають, що вони перебувають у зоні ризику гендерної дискримінації;

5) консультування керівництва органу державної служби з усіх питань, які стосуються гендерної рівності персоналу відповідного органу влади, а також надавати пропозиції та рекомендації щодо зміни кадрової політики, вчинення певних дій, припинення вчинення певних дій тощо з метою припинення виявленої на рівні органу дискримінаційної практики;

Отже, реформа СБ державної служби в Україні повинна враховувати вимоги принципу гендерної рівності й у перспективі має передбачати внесення змін до законодавства про державну службу. Зокрема, вбачається доцільність у: по-перше, покладанні на державні органи обов'язку складати, затверджувати й реалізовувати стратегії захисту гендерної рівності; по-друге, запроваджувати на рівні державного органу посади УПГР. Відповідні нормативно-правові та

інституційні зміни в кадровій політиці державних органів сприятимуть не лише просуванню ідей гендерної рівності, але й також матимуть вирішальне значення для забезпечення того, щоб держслужбовці, незалежно від їх статі, могли виконувати свої службові обов'язки у вільному від гендерних стереотипів та гендерного насильства середовищі, а відповідно – у соціально безпечному середовищі (у контексті гендерної оцінки СБ).

Список використаних джерел

1. Медведєв В.С., Горбенко Д.А. Сучасний стан і проблеми гендерної рівності в діяльності сектору безпеки України. *Юридична психологія*. 2020. № 2 (27). С. 7-16.

2. Лихач Ю.Ю. Забезпечення гендерного паритету в державно-управлінській сфері України в контексті реалізації політики європейської інтеграції. *Право та державне управління*. 2015. № 2. С. 98-103.

3. Світовенко Д.В. Нормативна основа принципу гендерної рівності у законодавстві України про працю та зайнятість. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2022. Вип. 72, Ч. 2. С. 286-290.

4. Смірнова О.М. Забезпечення гендерної рівності у діяльності органів внутрішніх справ України. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. № 3 (40). С. 321-325.

ОДИНЦОВА Олена,
доцентка кафедри поліцейської
діяльності факультету підготовки
фахівців для підрозділів Національної
поліції Луганського навчально-наукового
інституту імені Е. О. Дідоренка
Донецького державного університету
внутрішніх справ, кандидат юридичних
наук

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ВІДБУВАННЯ КРИМІНАЛЬНОГО ПОКАРАННЯ

Одним із важливих напрямів державної політики є впровадження у національне законодавство європейських стандартів, норм та принципів, зокрема мають враховуватись гендерні аспекти, які відіграють важливу роль для рівного та сталого розвитку суспільства.

У науковій літературі з кримінального права вже не одне десятиріччя аналізуються особливості покарання вагітних жінок та жінок, які мають малолітніх дітей певного віку, з точки зору рівності прав чоловіків та жінок у кримінальному правосудді. Відповідно, постають питання відповідності визначених кримінально-правових особливостей гендерній рівності, характеру та напрямам відтворення гендерної адекватності в положеннях кримінального законодавства, особливо в умовах Євроінтеграції. Так, низка дослідників зазначають, що у ст. ст. 79, 83 Кримінального Кодексу України (далі – КК України) [1] простежується гендерна нерівність щодо чоловіків, останні дискримінуються на фоні передбачених у цих статтях привілеїв для жінок, які мають дітей до семи / трьох років, під час призначення та відбування деяких кримінальних покарань (у першу чергу, позбавлення волі) [2, С. 40]. На думку деяких із них, задля усунення зазначеної дискримінації необхідні законодавчі доповнення щодо правових підстав застосування до чоловіків, які мають малолітню дитину, звільнення від відбування покарання з випробуванням та умовно-дострокового звільнення від відбування покарання [2, С. 40; 3, С. 204].

Як нам здається, питання про наявність чи відсутність дискримінації чоловіків-батьків малолітніх дітей є непростим і потребує дослідження під різними кутами зору, у тому числі через призму положень Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV [4]. Дана робота є ще однією спробою дати відповідь на питання, чи дійсно чоловіки-батьки, які мають дітей до семи років і яким суд призначив кримінальне покарання у вигляді позбавлення волі строком до п'яти років, дискримінуються за ознакою статі у порівнянні із жінками-матерями дітей того ж віку, оскільки на відміну від останніх у КК України для них окремо не

прописана можливість звільнення від відбування покарання з випробуванням на тій підставі, що вони мають дитину віком до семи років, і за тих умов, що поряд із обов'язками, передбаченими ст. ст. 76, 78 КК України, вони будуть виконувати обов'язки із виховання дитини та догляду за нею.

Згідно із ч. 1 ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [4], під дискримінацією за ознакою статі розуміється «ситуація, за якої особа ... зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

Аналіз положень ч. 1 ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дозволяє поставити кілька питань задля вирішення питання про наявність чи відсутність дискримінації чоловіків за ознакою статі у досліджуваній ситуації. Перше питання, яке видається нам доречним: «Які ж права, свободи чи привілеї чоловіка, котрий має малолітню дитину віком до семи років, можуть зазнати обмежень у визнанні, реалізації або користуванні у випадку його засудження до кримінального покарання у вигляді позбавлення волі строком до п'яти років і незвільнення від відбування покарання з випробуванням?»

Аналіз ст. 151 Сімейного кодексу (права батьків щодо виховання дитини) дозволяє дійти висновку, що засуджений батько з огляду на права засуджених, передбачені ч. 1 ст. 107, ч. ч. 1, 4 ст. 110 Кримінально-виконавчого кодексу України [5], цілком може реалізовувати права, передбачені ч. ч. 2, 3 зазначеної статті (право залучати до виховання дитини інших осіб, передавати її на виховання фізичним та юридичним особам; право обирати форми та методи виховання, крім тих, які суперечать закону, моральним засадам суспільства). Зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні переважне право

перед іншими особами (крім матері дитини) на особисте виховання дитини (ч. 1 ст. 151 Сімейного кодексу) [6].

Друге питання ми формулюємо наступним чином: «Чи можна вважати відбування покарання у вигляді позбавлення волі випадком, коли обмеження переважного права батька перед іншими особами (крім матері дитини) на особисте виховання дитини має правомірну об'єктивно обґрунтовану мету? На нашу думку, при відбуванні позбавлення волі правомірними об'єктивно обґрунтованими цілями є цілі, передбачені ч. 1 ст. 1 КВК України (захист інтересів особи, суспільства і держави шляхом створення умов для виправлення і ресоціалізації засуджених, запобігання вчиненню нових кримінальних правопорушень як засудженими, так і іншими особами), особливо в умовах, коли малолітня дитина залишається з матір'ю [5]. І той факт, що зазначені цілі закріплені у Кримінально-виконавчому кодексі, як раз вказують на їх правомірність.

І останнє питання стосується способів обмеження переважного права батька перед іншими особами на особисте виховання дитини у визнанні, реалізації або користуванні. На скільки належним та необхідним способом досягнення цілей, зазначених у ч. 1 ст. 1 Кримінально-виконавчого кодексу України, є виконання позбавлення волі у виправних колоніях того чи іншого рівня безпеки? Метою цієї статті не є розробка шляхів та напрямів реформування вітчизняної системи кримінальних покарань чи порядку й умов їх виконання. З огляду на це ми вважаємо, що допустимо надати таку відповідь на поставлене питання: виконання покарання у вигляді позбавлення волі у виправних колоніях того чи іншого рівня безпеки для чоловіків, які мають дітей до семи років, є таким же належним та необхідним способом, яким воно є для чоловіків, котрі не мають малолітніх дітей, та всіх інших категорій засуджених, яким призначається цей вид покарань.

Отже, на підставі аналізу чинного законодавства доходимо висновку про відсутність дискримінації за ознакою статі щодо чоловіків, які мають дітей до семи років, при вирішенні питання про звільнення їх від відбування покарання

з випробуванням. Наявність дитини зазначеного віку, інші життєві обставини підсудного чоловічої статі, наприклад, те, що він виховує свою дитину одноосібно через смерть, інвалідність матері останньої, може і має враховуватись судом при вирішенні питання про можливість виправлення засудженого без відбування покарання як підстави застосування звільнення від відбування покарання з випробуванням на загальних підставах (ст. 75 КК України).

Список використаних джерел

1. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.
2. Меркулова В.О. Гендерна експертиза кримінального законодавства: окремі аспекти національно-правових підходів. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2019. С. 38-42. URL: <http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2019/2/11.pdf>
3. Мальцева Д. Гендерні аспекти звільнення від відбування покарання. Кримінологічні дослідження : збірник наук. праць / [гол. ред. В. Поклад, канд. філос. наук]; Луган. держ. універ. внутр. справ ім. Е.О. Дідоренка; Луган. гуман. центр. Сєверодонецьк: РВВ ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка, 2022. Вип. 12: Гендерні аспекти злочинності. С. 203-209.
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2866-15> (дата звернення: 06.03.2023).
5. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15#Text> (дата звернення: 06.03.2023).
6. Сімейний кодекс: Закон України від 10.01.2002 № 2947-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text> (дата звернення: 06.03.2023).
4. Закон України «Про відпустки». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>. (дата звернення: 09.09.2021).

ОЗЕРНА Ірина,
*доцент кафедри державно-правових
дисциплін та публічного управління,
Донецький державний університет
внутрішніх справ, м. Кропивницький,
Україна, кандидат юридичних наук,*

ЗНАЧИМІСТЬ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ СТАМБУЛЬСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ ДЛЯ УКРАЇНИ

Права і свободи людини, її життя та здоров'я визнані Конституцією України найвищою соціальною цінністю, а безпека - базовою потребою. Свобода від насильства, зокрема і домашнього, є ключовою складовою базової безпеки.

Остаточний вибір європейського вектору розвитку нашої країни став поштовхом до суттєвих законодавчих змін у сфері запобігання та боротьби з домашнім насильством та насильством щодо жінок як невід'ємної складової забезпечення гендерної рівності та розширення прав і свобод жінок та чоловіків. Тому їх захист в країні залежать від якісної роботи всіх державних органів, соціальних служб.

Щодня до правоохоронних органів надходять десятки звернень від громадян, які стали жертвам вчинення кримінальних правопорушень, серед яких домашнє насильство є одним із найбільш поширених в Україні.

За офіційними даними Національної поліції України, наданими у відповідь на запит, у 2022 році надійшло 244 381 звернення з приводу фактів домашнього насильства, що є на 40% більше, ніж у попередньому році (144 394) та на 15% більше, ніж у 2020 році (208 748) і на 41% більше, ніж у 2019 році (141 814) [1].

Серед основних актів законодавчого і нормативно-правового забезпечення запобігання та протидії домашнього насильства, які в тому числі, зазнали вкрай важливих і необхідних змін на шляху реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами:

1. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 2018 року, який визначив організаційно-правові засади запобігання та протидії домашньому насильству, напрями реалізації державної політики у цій сфері та поняття «домашнє насильство» (ст. 1), як «діяння (дії або бездіяльність) фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім'ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) у родинних відносинах чи у шлюбі між собою, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа, а також погрози вчинення таких діянь». Також в зазначеному законі визначені і види насильств: фізичне; психологічне; економічне; сексуальне насильство;

2. Кримінальний кодекс України: п.6¹ ч.1 ст. 67 (вчинення кримінального правопорушення щодо подружжя чи колишнього подружжя або іншої особи, з якою винний перебуває (перебував) у сімейних або близьких відносинах як обставина, яка обтяжує покарання); ст. 91¹ (Обмежувальні заходи, що застосовуються до осіб, які вчинили домашнє насильство); ст. 126¹ (Домашнє насильство); ст.151² (Примушування до шлюбу); ст.153 (Сексуальне насильство); ст. 390¹ (Невиконання обмежувальних заходів, обмежувальних приписів або непроходження програми для кривдників);

4. Кримінальний процесуальний кодекс України: ч.6 ст.194 (запобіжні заходи в інтересах потерпілого від злочину, пов'язаного з домашнім насильством); п.7 ч.1 ст. 284 (закриття кримінального провадження у формі приватного обвинувачення, крім кримінального провадження щодо кримінального правопорушення, пов'язаного з домашнім насильством);

5. Кодекс України про адміністративні правопорушення: ст. 39¹ (Направлення на проходження програми для особи, яка вчинила домашнє насильство чи насильство за ознакою статі); ст. 173² (Вчинення домашнього

насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису або неповідомлення про місце свого тимчасового перебування);

6. Цивільний процесуальний кодекс України: гл.13 (Розгляд судом справ про видачу і продовження обмежувального припису) тощо.

Отже, в основу законодавства України у сфері протидії насильству покладені європейські норми та стандарти щодо прав людини, подолання домашнього насильства.

20 червня 2022 року Верховна Рада України ратифікувала Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, також відому як Стамбульська конвенція.

Стаття 9 Конституції України передбачає, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

Частина 2 статті 19 Закону України «Про міжнародні договори України» передбачає, що, якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору.

Таким чином міжнародні акти, до яких і відноситься Стамбульська конвенція, мають перевагу перед національним законодавством України, а подальша імплементація положень Стамбульської конвенції сприятиме:

1. криміналізації таких насильницьких дій як: психологічне насильство, переслідування, каліцтво жіночих геніталій, сексуальні домагання.

2. Належний та невідкладний захист жертв через:

- нагальні заборонювальні приписи (повноваження видавати приписи в ситуаціях безпосередньої небезпеки про те, щоб особа, що вчинила домашнє насильство, звільнила місце проживання жертви або особи, яка знаходиться в ситуації ризику, на достатній період, та заборонити правопорушнику заходити до місця проживання жертви або особи, яка знаходиться в ситуації ризику, або контактувати з жертвою або особою, яка знаходиться в ситуації ризику);

- заходи захисту (забезпечення безпеки, а також безпеки їхніх сімей та свідків від погроз, помсти та повторної віктимізації; інформування жертв про небезпеку, коли правопорушник утік або його звільнено тимчасово чи остаточно; забезпечення жертв належними послугами підтримки; забезпечення уникнення контакту між жертвами та правопорушниками в приміщеннях суду та правоохоронних органів, де це можливо).

3. Внесення змін до переліку кримінальних правопорушень, пов'язаних із домашнім насильством, та тих, що розглядаються у формі приватного обвинувачення та розпочинаються слідчим, дізнавачем, прокурором лише на підставі заяви потерпілого щодо кримінальних правопорушень (ст.ст. 125, 126, 126¹, 134, 151², 152-154 тощо), з тим, щоб цілком усунути залежність від повідомлення або скарги, поданої жертвою, якщо правопорушення було вчинено цілком або частково на її території, і могло продовжуватися навіть, якщо жертва відкликає свою заяву або скаргу.

4. Подовження строку давності для порушення будь-яких правових проваджень стосовно правопорушень, пов'язаних із домашнім насильством, на строк, який достатній для здійснення ефективного порушення провадження після досягнення жертвою повноліття і який буде домірним до ступеня тяжкості правопорушення, про яке йдеться.

5. Діти - свідки усіх форм насильства підпадають під сферу застосування Конвенції.

Отже, на нашу думку, імплементація Стамбульської конвенції та подальші важливі кроки з впровадження необхідних законодавчих та інших заходів для прийняття та здійснення загальнодержавної ефективною, усеосяжною та скоординованою політики, яка охоплює всі відповідні засоби для запобігання всім формам насильства та для боротьби з усіма формами дискримінації щодо жінок, необхідний суспільству України для боротьби з зовнішніми та внутрішніми загрозами правам людей.

Список використаних джерел

1. Змисла М. Чи втратило домашнє насильство свою актуальність в умовах воєнного стану? URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/chi-vtratile-domashne-nasilstvo-svoyu-aktualnist-v-umovah-voennogo-stanu-.html>
2. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата доступу: 03.03.2023)
3. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата доступу: 03.03.2023)
4. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17?find=1&tex#Text> (дата доступу: 03.03.2023)
5. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 - 212-24): Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата доступу: 03.03.2023)
6. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата доступу: 03.03.2023)
7. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. URL: <https://rm.coe.int/1680462546> (дата доступу: 03.03.2023)
8. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата доступу: 03.03.2023)
9. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 № 1906-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15#Text> (дата доступу: 03.03.2023)

ПРОНЕВИЧ Олексій,
*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри службового та
медичного права Навчально-наукового
інституту права Київського
національного університету імені Тараса
Шевченка*

АКТИ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ АСАМБЛЕЇ РАДИ ЄВРОПИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ БАЗОВИХ ПАТЕРНІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Феномен «м'якого права» набуває особливого значення в умовах колізійності національного законодавства, існування законодавчих лакун, суперечливого тлумачення оцінних понять та відсутності чітких правових алгоритмів вирішення особливо значущих соціальних проблем. Артикульовані міжнародними організаціями акти «м'якого права» не містять імперативних норм, мають факультативний характер, однак завдяки авторитетності цих інституцій, об'єктивній зумовленості сформульованих постульованих положень та їх «змістовній переконливості і послідовності» визначальним чином впливають на формування ціннісно-доктринального контексту еволюції національних правових систем, визначення стандартизованих засад об'єктно та/або суб'єктно орієнтованого правового регулювання окремих видів суспільних відносин, формалізацію домінантних людиноцентричних політико-правових протоконцептів, концептуалізацію правової позиції уповноважених суб'єктів публічної влади при здійсненні правотворчої, інтерпретаційної, правозастосовної, юрисдикційної діяльності.

Досвід провідних демократій свідчить про важливість рекомендацій та резолюцій Парламентської Асамблеї Ради Європи як різновиду актів «м'якого права» для ствердження ліберальних цінностей, імплементації міжнародних стандартів прав людини та розбудови національних систем публічного адміністрування на засадах проактивності, інклюзивності та раціональності.

Зазначимо, що відповідно до ст. 22 Статуту Ради Європи «Консультативна рада» є дорадчим органом Ради Європи як «вартового прав людини», що обговорює віднесені до її компетенції питання, а консолідовані висновки надсилає Комітету Міністрів Ради Європи для урахування при визначенні стратегічних напрямів діяльності та промоції концептуальних положень у контексті політичного діалогу міністрів закордонних справ держав-членів Ради Європи. Запобігання фемініциду, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є незмінним пріоритетом перманентного загальноєвропейського дискурсу на майданчиках Парламентської Асамблеї Ради Європи, а прийняті нею відповідні рішення фактично є гуманістичним підґрунтям для новелізації гендерного національного законодавства.

Комплексний аналіз ухвалених упродовж останнього часу рекомендацій та резолюцій Парламентської асамблеї Ради Європи дає підстави виокремити окремі ключові європейські «гендерні ціннісно-правові максими-патерни», що мають враховуватися національними урядами при формуванні та реалізації державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності, а саме:

- *протидія дискримінації жінок на ринку праці та робочому місці.*

Найперше йдеться про нейтралізацію негативних трендів обмеження доступу жінок до ринку праці, збереження гендерно зумовленої різниці в оплаті праці та існування «скляної стелі», що унеможлиблює кар'єрне зростання жінок. Конкретними проявами стигматизуючих практик у сфері зайнятості є пропонування жінкам нестабільної/сезонної рутинної низькооплачуваної роботи, дії та висловлювання сексистського характеру в умовах домінування агресивної маскулінної корпоративної субкультури. Жінки з інвалідністю та жінки-іммігрантки як представниці вразливих соціальних груп часто наражаються на дискримінацію з боку роботодавця та персоналу, потерпаючи таким чином від «повторної віктимізації». Тому цілком обґрунтованим є проголошений ПАРЕ стратегічний курс на запобігання ерозії трудових прав жінок, ескалації нерівності та соціального демпінгу шляхом «забезпечення продуктивної зайнятості на умовах свободи, рівності, безпеки та дотримання

людської гідності», ліквідації невинного розриву у заробітній платі між жінками та чоловіками (резолуція ПАРЄ 1993 (2014) «Гідна праця для всіх»). Одним з інструментів викоринення дискримінації на гендерному ґрунті визнана реалізація «програм позитивної дискримінації», спрямованих на надання переваги жінкам за рівності формальних кваліфікаційних показників при відборі кадрів або вирішенні питання про підвищення на посаді (рекомендація ПАРЄ 1700 (2005) «Про дискримінацію жінок на ринку праці та на робочому місці»).

- *підвищення представництва жінок в органах законодавчої влади.*

Парламентська Асамблея Ради Європи послідовно наголошує на безальтернативності трансформації національних виборчих систем на основі підвищення представництва жінок в парламенті з використанням таких підходів: 1. в країнах з системою пропорційного представництва розглядати введення правової квоти, яка забезпечує не тільки високу пропорцію кандидатів жінок (в ідеалі, як мінімум 40 %), але й суворе впорядковане правило (наприклад, систему «зіппер», що передбачає чергування кандидатів чоловіків і кандидатів жінок) та ефективні санкції (переважно не фінансові, а скоріше неприйняття списків кандидатур/кандидатів) за неузгодженість, ідеально в комбінації із закритими списками у великому виборчому окрузі та/або загальнонаціональному виборчому окрузі; 2. в країнах з мажоритарними або плюралістичними системами розглядати введення принципу вибору кожною партією кандидата між, як мінімум, однією жінкою і одним чоловіком в кожному партійному окрузі, або знайти інші шляхи забезпечення збільшеного представництва жінок в політиці, таких як, наприклад, застосування інноваційних обов'язкових гендерних квот в рамках політичних партій, або «списків первинного відбору «всі-жінки» або «здвоєних» виборчих округів, що знову ж таки супроводжуються ефективними санкціями (резолуція ПАРЄ 1709 (2010) «Збільшення представництва жінок в політиці через виборчу систему»).

- *забезпечення збалансованого представництва жінок у публічному секторі.* Безумовним імперативом реформування систем публічної служби визнано дотримання принципів збалансованого представництва при призначенні

на посади «службовців державного апарату» (окремо наголошується на доцільності використання за необхідності заходів позитивної дискримінації) та «рівної оплати за рівноцінну працю». Особливо соціально значущими є заклики Парламентської Асамблеї Ради Європи щодо спонукання роботодавців до усвідомлення необхідності надання можливості кар'єрного зростання усім працівникам незалежно від статевої приналежності, сприяння жінкам «при початковому та повторному виході на ринок праці», надання жінкам можливості проходження курсів професійної підготовки на будь-якому етапі життя, створення системи професійної підготовки і атестації жінок-підприємниць та запровадження державних програм їх кредитування (резолюція ПАРЄ 1558 (2007) «Фемінізація бідності»).

- *забезпечення принципу гендерної рівності у цивільному праві.* Парламентська Асамблея Ради Європи визнає неправомірним актом «знеособлення» жінки закріпленій законодавчо в окремих країнах імператив щодо обов'язковості набуття заміжньої жінкою прізвища чоловіка. Особливе значення надається легальному закріпленню права жінки передавати своє прізвище дітям, а також унеможливленню спроб легалізації полігамних шлюбів або одностороннього розторгнення шлюбу (рекомендація ПАРЄ 1798 (2007) «Дотримання принципу гендерної рівності в цивільному праві»).

- *нейтралізація тенденції «фемінізації бідності».* Фемінізація бідності полягає у відсутності в жінок можливостей для задоволення мінімальних біологічних, соціальних, духовних та культурних потреб (крайня соціально-економічна вразливість найчастіше зумовлюється вагітністю молодих дівчат, відсутністю професійної освіти, розлученням, досягненням пенсійного віку, постійною залученістю до виконання неоплачуваної обслуговуючої роботи вдома, що унеможлиблює професійне зростання і досягнення фінансової незалежності, тощо). Фемінізація бідності спричиняє повторну віктимізацію жінок внаслідок виникнення «тяжких ситуацій, пов'язаних з насильством, проституцією і торгівлею людьми» (резолюція ПАРЄ 1558 (2007) «Фемінізація бідності»). У контексті запобігання фемінізації бідності особлива увага

приділена забезпеченню гідних пенсій для жінок, оскільки «традиційні пенсійні системи надають переваги властивому чоловікам рівномірному кар'єрному просуванню та відірвані від реалій сучасного суспільства». Як наслідок, при призначенні пенсії не враховується або враховується лише частково час, коли жінка перебувала у відпустці по догляду за дитиною або забезпечувала піклування про непрацездатних осіб. У таких випадках Парламентська Асамблея Ради Європи рекомендує національним урядам практикувати позитивну дискримінацію на користь жінок через вжиття заходів, що «враховують перерви у трудовому стажі та відмінності у характері трудової діяльності жінок і чоловіків» (резолуція ПАРЄ 1752 (2010) «Гідні пенсії для жінок»).

- *запровадження гендерного бюджетування.* Гендерне бюджетування визнано ефективним політичним інструментом зменшення соціально-економічної нерівності між чоловіками та жінками. «Гендерно нейтральний» державний та/або місцевий бюджет повинен рівною мірою враховувати потреби та пріоритети жінок і чоловіків (рекомендація ПАРЄ 1739 (2009) «Про гендерне бюджетування»). Парламентська Асамблея Ради Європи окремо наголошує на особливій значущості дотримання імперативу гендерного бюджетування при розробленні та реалізації заходів у сфері сільського господарства та сільських територій, оскільки стереотипне/архаїчне патріархальне розуміння гендерних ролей спричиняє дискримінацію жінок в сільських районах (часто державна статистика не враховує належним чином дані про жінок, які проживають у сільських місцевості; жінки в сільській місцевості мають обмежені можливості працевлаштування, отримання кредитів, соціального страхування та доступу до медичної допомоги, стикаються з гендерно зумовленими перешкодами при реалізації майнових і спадкових прав, а також при суміщенні трудової діяльності та сімейного життя, потерпають від обмежень права голосу при прийнятті рішень щодо діяльності сімейних підприємств). Невирішеність зазначених проблем також неминуче детермінує вразливість жінок перед проявами насильства, включаючи так звані «злочини на захист честі», побутове насильство

та торгівлю людьми (резолюція ПАРЄ 1806 (2011) «Жінки в сільських районах в Європі»).

- *викорінення сексистських стереотипів у рекламі та мас-медіа.*

Парламентська Асамблея Ради Європи послідовно наполягає на припиненні принижуючої людську гідність практики позиціонування жінок у рекламі як «звичайних предметів споживання або сексуальних об'єктів». Визнана необхідність закріплення «нестереотипного образу жінки» та формування у суспільстві критичного сприйняття реклами, що містить елементи сексизму та насильства (резолюція ПАРЄ 1557 (2007) «Образ жінки в рекламі»). Окремо наголошується на викоріненні сексистських стереотипів у засобах масової інформації, оскільки стереотиповане зображення закріплює «спрощений, незмінно карикатурний образ жінок та чоловіків», легалізує побутовий сексизм і дискримінаційні дії, спричиняє насильство на гендерному ґрунті (резолюція ПАРЄ 1751 (2010) «Боротьба з сексистськими стереотипами у ЗМІ»).

- *обов'язок держави щодо криміналізації дискримінаційних дій за гендерною ознакою.* У контексті запобігання порушенню прав людини за гендерною ознакою Парламентська Асамблея Ради Європи ухвалила низку стратегічних рішень. Так, наприклад, констатована необхідність захисту прав жінок в умовах існування дискримінаційних релігійних догматів щодо «різного призначення жінок і чоловіків на Землі», заборони імплементації релігійно мотивованих моделей соціальної поведінки та норм права, наприклад, щодо сімейного життя, розлучення або абортів (резолюція ПАРЄ 1464 (2005) «Жінки та релігії в Європі»). Також визнана необхідність заборони будь-яких ритуальних або традиційних дій, пов'язаних з насильством за релігійною ознакою, забезпечення криміналізації діянь, пов'язаних з незаконним позбавленням свободи, примусом до шлюбу, каліцтвом жіночих статевих органів та будь-яких інших вчинених порушень прав людини за гендерною ознакою, у тому числі під приводом культурного та релігійного релятивізму в іммігрантських діаспорах, оскільки «жодні дії, що створюють загрозу фізичному чи ментальному здоров'ю жінки або дівчини не можуть бути виправдані

культурним релятивізмом» (резолюція ПАРЄ 1662 (2009) «Боротьба з порушенням прав людини за гендерною ознакою, включаючи викрадення жінок і дівчат»). Окремо наголошено на виконанні державою обов'язку щодо запобігання та/або припинення «дискримінації за сексуальною орієнтацією та статевою ознакою» (фізичного і вербального насильства (злочинів, використання «мови ворожнечі» в публічних виступах лідерів громадської думки, у тому числі релігійних діячів), невиправданого обмеження свободи слова, зібрань та об'єднань, приватності, порушення права на освіту, роботу, охорону здоров'я, так само як й «постійного гноблення») (резолюція ПАРЄ 1728 (2010) «Дискримінація за сексуальною орієнтацією та статевою ознакою»).

- *врахування особливих потреб жінок, які відбувають покарання у вигляді позбавлення волі.* Визнана нагальна необхідність забезпечення відповідності особливим потребам засуджених жінок умов відбування покарання у місцях позбавлення волі, змісту і спрямування корекційно-реабілітаційних та освітніх програм (резолюція ПАРЄ 1663 (2009) «Жінки у в'язницях»).

- *правової кваліфікації зґвалтування під час збройних конфліктів як воєнного злочину.* В умовах неспровокованої повномасштабної збройної агресії Російської Федерації проти України особливого значення набуває позиція Парламентської Асамблеї Ради Європи щодо правової кваліфікації зґвалтувань під час збройних конфліктів відповідно до ххii статті 8 Римського Статуту Міжнародного кримінального суду як воєнного злочину, оскільки зґвалтування є засобом ведення війни (резолюція ПАРЄ 1212 (2000) «Про зґвалтування в умовах збройних конфліктів») тощо.

Резюмуючи, зазначимо, що акти Парламентської Асамблеї Ради Європи є специфічним різновидом «м'якого права». Вони складають ціннісно-доктринальне підґрунтя правового регулювання суспільних відносин у сфері забезпечення гендерної рівності, відіграють роль своєрідного «антидискримінаційного людиноцентричного камертону» при оцінюванні обґрунтованості та спрямованості державної політики у сфері забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків. Примітно, що ця унікальна міжнародна

представницька інституція перманентно здійснює системне осмислення широкого спектру проблем, пов'язаних із забезпеченням гендерної рівності, а також вироблення і промоцію оптимальних алгоритмів їх вирішення. Перспектива євроінтеграції України полягає у тому числі в системному осмисленні та імплементації гендерно обґрунтованих протоконцептів, принципів і правових стандартів.

СУЛЬЖУК Микола,

*старший інспектор з особливих доручень
відділу уповноважених з контролю за
дотриманням прав людини в поліцейській
діяльності УДПЛ НП України (з
дислокацією в Кіровоградській області)
капітан поліції*

РОБОТА ПОЛІЦІЇ КІРОВОГРАДЩИНИ З ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЛЮ

Попри усі виклики війни, поліція не зупиняється у напрацюванні механізмів протидії та реагування гендерно зумовленому насильству. Важливим кроком стала ратифікація та набрання законної сили в Україні Стамбульської конвенції.

Поліція Кіровоградської області продовжує впровадження нових форм та методів протидії випадкам домашнього насильства. У 2019 році у Кіровоградській області розпочали свою роботу мобільні групи реагування на факти вчинення домашнього насильства (м. Олександрія та м. Кропивницький). Сьогодні у кожному підрозділі поліції області призначено відповідального за роботу у вказаному напрямку роботи.

Однак, хочу зацентувати увагу на роботі сектору протидії домашньому насильству та патрульної поліції у місті Кропивницький, оскільки саме обласний центр задає темп. 14.01.2021 у Кропивницькому РУП ГУНП в Кіровоградській області було створено сектор протидії домашньому насильству відділу превенції у зв'язку з організаційно-штатними змінами, відповідно до наказу Національної поліції України від 18.12.2020 № 993.

Згідно зі статтею 10 Закону до повноважень уповноважених підрозділів органів Національної поліції України у сфері запобігання та протидії домашньому насильству належать:

1) виявлення фактів домашнього насильства та своєчасне реагування на них;

2) прийом і розгляд заяв та повідомлень про вчинення домашнього насильства, у тому числі розгляд повідомлень, що надійшли до кол-центру з питань запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей, вжиття заходів для його припинення та надання допомоги постраждалим особам з урахуванням результатів оцінки ризиків у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, спільно з Національною поліцією України;

3) інформування постраждалих осіб про їхні права, заходи і соціальні послуги, якими вони можуть скористатися;

4) винесення термінових заборонних приписів стосовно кривдників;

5) взяття на профілактичний облік кривдників та проведення з ними профілактичної роботи в порядку, визначеному законодавством;

6) здійснення контролю за виконанням кривдниками спеціальних заходів протидії домашньому насильству протягом строку їх дії;

7) анулювання дозволів на право придбання, зберігання, носіння зброї та боєприпасів їх власникам у разі вчинення ними домашнього насильства, а також вилучення зброї та боєприпасів у порядку, визначеному законодавством;

8) взаємодія з іншими суб'єктами, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, відповідно до статті 15 цього Закону;

9) звітування центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, про результати здійснення повноважень у цій сфері у порядку, визначеному

центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству.

Уповноважені підрозділи органів Національної поліції України здійснюють повноваження у сфері запобігання та протидії домашньому насильству з урахуванням міжнародних стандартів реагування правоохоронних органів на випадки домашнього насильства та оцінки ризиків. Поліцейські можуть проникати до житла особи без вмотивованого рішення суду в невідкладних випадках, пов'язаних із припиненням вчинюваного акту домашнього насильства, у разі безпосередньої небезпеки для життя чи здоров'я постраждалої особи.

На виконання вимог пункту 3 пункту 2 наказу НПУ від 30.08.2019 № 871 «Про організацію своєчасного реагування на факти вчинення домашнього насильства у місті Кропивницькому станом на 01.03.2023 рік: здійснено 254 виїзди працівниками сектору ПДН на повідомлення про факти вчинення домашнього насильства, з яких підтвердилось 84, не підтвердилось 170. Усього постраждало від домашнього насильства 104 особи, з яких 77 жінки, 6 чоловіки та 21 дитина. За звітній період проведено 209 профілактичних бесід з кривдниками.

В 2023 році внесено 16 інформацій до ЄРДР за ст. 125 КК України. Винесено 50 термінових заборонних приписи стосовно кривдника та здійснено 48 перевірок дотримання вимог заходів тимчасового обмеження прав людини. Працівниками сектору протидії домашньому насильству складено 56 адміністративний протоколів за ст. 173-2 КУпАП, з них 48 протоколів за ч.1 ст. 173-2 КУпАП і 8 протоколів за ч.2 ст. 173-2 КУпАП.

Відповідно до п. 36 постанови Кабінету Міністрів України від 22.08.2019 № 658 «Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі» організовано надання медичної допомоги 10 постраждалим. До притулку для постраждалих осіб або іншого закладу, що надає послугу притулку постраждалі у за звітній період не направлялись. Поінформовано

управління з питань захисту прав дітей про те, що 21 дитина постраждала від насильства, а також 84 постраждалих осіб проінформовано про їх права та соціальні послуги, якими вони можуть скористатися.

Отже, маючи позитивні зрушення за останні роки маємо над чим працювати надалі за вказаним напрямом – швидкість реагування, розслідування кримінальних проваджень за для безпеки громадян. Наразі, ствердно можемо говорити, що напрямом протидії домашньому насильству став пріоритетним для кожного працівника Національної поліції.

Список використаних джерел

1. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>
2. Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі постанови. Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2019 № 658.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/658-2018-%D0%BF#Text>

ТАТАРЕНКО Галина,
завідувачка кафедри конституційного права Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, кандидат юридичних наук, доцент

ГЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРІМІНГ У СФЕРІ ЗАКОНОДАВСТВА: ВИЗНАЧЕННЯ, ЗАВДАННЯ ТА ПРИНЦИПИ

В Україні набуває розвиток ідея формування у якості окремої комплексної галузі права- «гендерного права». Визначенню змісту та місця гендерного права в системі права України, присвячені праці Аніщук Н., Болотіна Н., Дудник Р., Львова О, Матвієнко О., Оніщенко Н., Томашевська М. та ін.

Після ратифікації Україною Стамбульської конвенції проблематика розвитку гендерного права набула нового оберту. Як визначала Т. Мельник

«гендерне право - комплексна галузь права, яка складається з правових норм, що встановлюють засоби забезпечення рівності прав людини незалежно від статі, а також передбачають межі допустимих відмінностей у правах залежно від статі» [1]. Оніщенко Н. підкреслює взаємозумовлений характер гендерна та права «...оскільки, з одного боку, правова система включає гендерні відмінності та наділяє жінок чоловіків певним соціальним статусом, а з іншого — існуючі гендерні стереотипи й усталена система гендерних відносин впливають на формування реалізацію окремих правових інститутів норм [2, с. 9]

Забезпечення гендерної рівності є однією з довгострокових цілей державної політики, тому забезпечення всебічного врахування гендерних аспектів у всіх сферах життєдіяльності суспільства потребує становлення стратегічного підходу, технічних та інституційних процесів, спрямованих на досягнення зазначеної мети. Елементи гендерної рівності включаються у діяльність осіб публічного та приватного права держави, реалізуються як на загальнодержавному так і на місцевому рівнях (наприклад, розробляються гендерні паспорти громад, міст обласного значення тощо). Таким чином держава формує комплексний гендерний підхід спрямований на «трансформацію соціальних інститутів та практики, заснованих на дискримінації, з розумінням того, що дискримінація може бути – явно чи завуальовано – у різних законах, культурних нормах і місцевих звичаях» [3].

Визначення гендерної проблематики було надано у 1997 у резолюції Економічної та Соціальної Ради ООН (ЕКОСОС): «Врахування гендерної проблематики є процесом оцінки наслідків будь-яких планованих заходів, що виникають для жінок і чоловіків, включаючи законодавство, політику або програми, у всіх галузях і на всіх рівнях. Йдеться про стратегію, завдяки якій проблеми, що постають перед жінками та чоловіками, та накопичений ними досвід мають стати одним із невід'ємних напрямів діяльності у процесі розробки, здійснення, контролю та оцінки політики та програм у всіх сферах політичної, економічної та суспільної життя, щоб і жінки, і чоловіки однаковою мірою

користувалися плодами таких зусиль і для нерівності не залишалося місця. Кінцева мета полягає у забезпеченні рівності між жінками та чоловіками» [4].

Комплексний гендерний підхід («гендерний мейнстрімінг» щодо включення гендерних аспектів до законодавства держави дозволяє задіяти усі компоненти законодавчого процесу (розробку, застосування, моніторинг та оцінку) для досягнення кінцевої мети – рівності між чоловіками та жінками.

У контексті застосування комплексного гендерного підходу в сфері законодавства гендерна рівність має наступні складові: рівні права при розподілі ресурсів і доходів, а також щодо доступу до послуг і ресурсів; рівне врахування інтересів, потреб та пріоритетів чоловіків та жінок при розробці законів та політики, а також забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок з урахуванням відмінностей у їхніх потребах та пріоритетах [3].

До головних етапів втілення комплексного гендерного підходу у сфері законодавства можна віднести:

1. Гендерний аналіз, який має на меті систематичне виявлення основних проблем, що сприяють виникненню гендерної нерівності, щоб ці проблеми могли бути належним чином враховані нормативних актах. Тобто це аналіз існуючого становища з позиції гендерної рівності, передбачуваних потреб і пріоритетів у чоловіків і жінок у зв'язку з положеннями нормативного акту. .

2. Аналіз можливих наслідків прийняття закону для цільових груп, оцінка відображення в законі потреб і пріоритетів жінок і чоловіків, виявлених в процесі первинного аналізу. початкового аналізу.

3. Включення до закону, якщо це необхідно, гендерно орієнтованих заходів, концепцій та аспектів в залежності від результатів, отриманих на перших двох етапах. .

4. Розробка гендерних індикаторів, що дозволяють на регулярній основі вести моніторинг та оцінювати процес досягнення гендерних цілей, заявлених у законі.

Комплексний гендерний підхід в сфері законодавства дозволяє інституціоналізувати підтримку гендерної рівності та досягти здобутків у

соціально-економічній сфері. Зокрема до позитивних результатів застосування комплексного гендерного підходу можна віднести:

- зміцнення верховенства права;
- підвищення прозорості та підзвітності законодавчого процесу;
- сприяння державній політиці, яка базується на фактичних даних і чутливо реагує на потреби громадян;
- підвищення інклюзивної складової та якості прийняття рішень;
- моніторинг досягнення цілей політики, що проводиться;
- прискорення економічного зростання;
- боротьба з дискримінацією.

Комплексний гендерний підхід у сфері законодавства відіграє значущу роль для забезпечення довгострокового та сталого економічного та соціального розвитку, бо такий підхід дозволяє систематично виявляти можливості для сприяння утвердженню гендерної рівності в рамках усіх законів та політики, прийнятих урядом; виявляє умови та причини, що призводять до гендерної нерівності та надає механізми для швидкого їх усунення. Зокрема необхідним є впровадження процедур гендерного аудиту - оцінки дотримання законодавства про гарантії рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків, а також забезпечення комплексного гендерного підходу, у тому числі у кадровій політиці.

Законодавчі органи у процесі впровадження комплексного гендерного підходу створюють відповідний простір для суспільного діалогу та формують стратегію, що здатна відобразити та врахувати всі думки, завдання та інтереси, що існують у суспільстві. Законодавчі органи можуть бути авторитетним прикладом для державних установ та інших організацій у справі врахування гендерної проблематики в рамках законодавчого процесу. Завдяки застосуванню комплексного гендерного підходу законодавці здатні вирішити наступні завдання:

- забезпечити, щоб у ході розробки, застосування, моніторингу та оцінки законодавства проблеми, потреби та досвід чоловіків та жінок бралися до уваги повною мірою;

- сприяти врахуванню гендерного фактору при складанні та прийнятті бюджетів різних рівнів;

- забезпечити повне гарантування прав людини як для чоловіків, так і для жінок повністю у чинному законодавстві та на етапі розробки та прийняття нового законодавства;

- здійснювати системний моніторинг діяльності державних відомств та посадових осіб, щоб забезпечити виконання ними міжнародних та національних зобов'язань у галузі гендерної рівності та урахування гендерних аспектів у їхній повсякденній роботі

У доповіді Міжпарламентського союзу Gender Sensitive Parliaments: Global Review of Good Practice («Парламенти, що враховують гендерні аспекти: глобальний огляд доброї практики») містяться три основні принципи інституціоналізації гендерної рівності в діяльності парламентів, дотримання яких сприяє ефективному запровадженню комплексного гендерного підходу у сферу законодавчої діяльності [5].

1. Прийняття стратегій врахування гендерної проблематики, відповідно до яких парламент підходить до всіх стратегій та процесів з гендерної точки зору. Мова йде про врахування гендерних аспектів як у процесах, так і в результатах роботи парламенту, розумінні кожним парламентарем сутності та принципів гендерної рівності.

2. Створення спеціальної інфраструктури на підтримку гендерної рівності: парламентський комітет з питань гендерної рівності, багатопрофільні комітети, які відповідають за питання гендерної рівності; жіноча парламентська фракція або відділи, які надають послуги з аналітики.

3. Зміцнення зв'язків із захисниками гендерної рівності за межами парламенту та забезпечення регулярного обміну інформацією в рамках інституційної інфраструктури.

Таким чином, комплексний гендерний це підхід, заснований на правах людини, «процес оцінки наслідків будь-якого планованого заходу, включаючи законодавство, заходи політики або програми, для жінок і чоловіків у будь-якій сфері та на всіх рівнях» ((A/52/3/Rev.1), глава IV, п. 4).

Гендерний мейнстрімінг у сфері законодавства полягає в організації, поліпшенні, вдосконаленні та оцінці процесів прийняття законодавчих рішень, з метою інкорпорування проблематики досягнення рівності між жінками та чоловіками до всіх сфер та рівнів суспільного життя.

Список використаних джерел

1. Мельник Т. М. Міжнародний досвід утвердження гендерної рівності. *Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок і чоловіків: мат-ли міжнародної конференції (30 червня-1 липня 2003 р., м. Київ)*. К. 2003. С. 49.
2. Оніщенко Н. Правове регулювання гендерних процесів в Україні: стан та перспективи. *Держава право. Юрид. політ.науки : зб. наук. пр. К. Ін-т держави* ³ права ім. В. М. Корецького НАН України, 2005. Вип. 28.С. 3–10.
3. Законы, работающие на благо мужчин и женщин: пособие по учету гендерной проблематики в законодательстве: URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/2/a/342566.pdf>
4. ЕКОСОП. 1997. «Погоджені висновки гендерного мейнстрімінгу». Звіт ООН Док.А/52/3 (ECOSOC. 1997. «Agreed Conclusions on Gender Mainstreaming» Report UN Doc A/52/3). Глава IV, пункт А «Врахування гендерної проблематики в усіх стратегіях і програмах системи ООН» (1997).
5. Gender Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice. Geneva, Inter-Parliamentary Union, 2011. URL: <http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>.

ШКОДА Влада,
*аспірантка кафедри трудового права та
права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса
Шевченка*

ВПЛИВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ НА ЇХ СОЦІАЛЬНУ БЕЗПЕКУ

У загальному сенсі право на соціальний захист є базовим соціальним правом людини, котре сутнісним чином походить від природного права людини на життя, а відтак – гарантується в будь-якій соціальній та демократичній державі й вимагає того, щоби загально визнані (міжнародним співтовариством) та інші гарантовані державою соціальні права особи забезпечувались у соціально-безпечний спосіб, відповідними методами, унеможливаючи при цьому створення та існування умов, які є невиправдано соціально небезпечними для такої особи, а також запобігаючи та протидіючи таким умовам в практичній дійсності. Особливим суб'єктом системи соціального захисту в Україні є працівники митних органів, адже в цьому контексті насамперед йдеться про працівників органів публічної служби, соціальний захист яких в нормативно-правовій площині регламентований невиправдано фрагментарно, а стандарти соціального захисту таких працівників є декларативними чи нееквівалентними, по-перше, соціально-правовій значимості їх службово-трудової діяльності, а по-друге, існуючим та потенційним соціальним ризикам та ризикам для життя і здоров'я цих працівників, пов'язаних з виконанням ними службово-трудових завдань.

У контексті соціального захисту працівників митних органів слід констатувати, що соціальний захист таких працівників: по-перше, регламентований не на належному рівні [1, с. 46]; по-друге, до сьогодні не зазнав особливих позитивних змін в контексті його правового регулювання, яких він об'єктивно потребує, попри той факт, що в 2019 році в Україні відбулась масштабна реформа у фіскальній сфері, унаслідок якої було створено Державну

митну службу України (Держмитслужбу) (хоча можна вести мову про те, що ця реформа ще триває й по сьогодні, хоча відповідний процес ускладнений триваючою повномасштабною Російсько-Українською війною).

Важливість цієї проблеми обумовлена особливістю трудової діяльності працівників митних органів, а також тим фактом, що соціальний захист наразі постає в якості:

1) індикатора цивілізованості держави (як дійсно соціальної, правової й демократичної держави, котра функціонує в рамках парадигми гуманізму та людиноцентризму) і суспільства (те, наскільки суспільство, в силу своєї правової свідомості, культури та традиції є терпимими до того, що держава не турбується чи в неналежній мірі турбується про працівників, які виконують трудові (службові) функції, котрими забезпечується правопорядок у фіскальній сфері, а відтак – підтримується рівень національної безпеки);

2) об'єктивного показника спроможності держави бути добросовісним, соціально відповідальним роботодавцем. Порівнюючи мету, завдання та функції соціального захисту працівників митних органів із станом фактичного соціального захисту таких працівників, можна сформувати науково обґрунтовану позицію стосовно того, чи в належній мірі держава є добросовісним і соціально відповідальним роботодавцем;

3) способу легального соціального орієнтованого впливу держави на працівників митних органів, який має значне соціально правове значення, а саме:

а) в контексті працівників. У разі належного забезпечення соціальної безпеки відповідного кола працівників заходами соціального захисту ці особи, зокрема: набувають можливості працювати в умовах здорового психологічного клімату в трудовому колективі; переконуються й усвідомлюють той факт, що в разі настання соціально ризикованої ситуації, вони матимуть реальну матеріальну та/або нематеріальну підтримку від роботодавця (держави) тощо. При цьому вказане набуває особливого значення в контексті євроінтеграції України, приймаючи до уваги той факт, що в переважній більшості європейських

країн (насамперед в ЄС) приділяються все більша увага пошуку шляхів покращення робочого середовища та посилення охорони праці [2, с. 163];

б) в аспекті суспільства та держави, адже належні умови трудового та позатрудового життя працівників митних органів дозволяє їм ефективно, раціонально виконувати свої службово-трудова обов'язки, наслідком чого є забезпечення правопорядку в фіскальній сфері [3, с. 217].

Отже, сутнісний зміст і соціально-правове значення соціальної безпеки працівників митних органів вказує на те, що відповідний стан їх безпеки може досягатись за рахунок комплексу дій держави, спрямованих на нівелювання негативного ефекту різноманітних соціальних ризиків. Серед таких забезпечуючих дій держави щонайперше слід назвати заходи забезпечення гендерної рівності працівників митних органів, що є заходами утвердження в колективі працівників таких органів соціальної справедливості, а також заходами сприяння інтеграції цього колективу в інклюзивне суспільство.

З'ясовуючи вплив забезпечення гендерної рівності працівників митних органів на стан соціальної безпеки таких працівників зазначимо, що такий вплив виявляється у наступному:

1) на рівні митних органів працівників не зазнають соціальних ризиків, пов'язаних із таким явищем, як гендерна дискримінація. Досягнення такого рівня соціальної безпеки обумовлюється тим фактом, що працівники митних органів можуть обіймати посади, незалежно від їхньої статі (відповідно, має місце соціально безпечна реалізація такими особами права на працю, права на кар'єру), а також працювати у здорових (інклюзивних) робочих умовах. Це означає, що всі працівники та працівниці зможуть незалежно від своєї статі отримувати можливість реалізувати своє право на соціальний захист (у всіх її формах прояву), а також зможуть почуватися цінними та шанованими, не піддаючись гендерно мотивованій нарузі, сексуальним домаганням, а також іншим проявам соціальної несправедливості, обумовленої гендерними стереотипами;

2) працівники і працівниці митних органів зможуть повноцінно реалізовувати свій трудовий потенціал з дотриманням адекватного балансу між

роботою та особистим життям. Хоча в Україні, як в сучасній європейській державі визнається рівноцінність чоловіка та жінки практично у всіх соціально-правових питаннях, слід визнати, що суспільство у нашій державі зберігає риси традиційного суспільства, а тому часто саме на жінок покладається тягар поєднання роботи та особливих сімейних обов'язків, які часто не діляться з чоловіком. Зважаючи на це, принцип гендерної рівності передбачає також позитивні дії щодо жінок, які виконують особливі соціальні ролі (передусім матері; матері, що доглядає малолітню дитину, яка потребує догляду тощо), а ці дії компенсують вплив соціальних ризиків на соціальну безпеку жінок. Зокрема, щодо робітниць митних органів можуть застосовуватись гнучкі графіки роботи, надаватися відпустки з догляду за дитиною та з інших особистих підстав, у приміщенні відповідного органу облаштовується кімната для годування дитини робітниці-матері тощо;

3) виконання вимог принципу гендерної рівності на рівні митних органів культивує культуру різноманітності та створення інклюзивного робочого місця, що сукупно формує у свідомості працівників цих органів влади (зокрема, й у керівництва) культуру толерантності, солідарності та гуманізму. Інакше кажучи, рівноцінна повага людської гідності чоловіки й жінки підтверджує цінність у сучасному суспільстві різноманітності, а також виховує серед працівників органу публічної влади (відповідно й в суспільстві загалом) культуру поваги і толерантності (причому як в контексті гендерної рівності, так і щодо осіб з інвалідністю, працівників без значного досвіду роботи тощо).

Зважаючи на викладене можемо дійти висновку, що без дотримання вимог гендерної рівності на організаційному рівні неможливим є й забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників митних органів. Вказане пояснюється тим фактом, що недотримання вимог принципу гендерної рівності продукує соціальну несправедливість, що є умовою підвищеного соціального ризику. Це означає, що робоче місце за таких обставин стає джерелом додаткових соціальних ризиків, що підвищують соціальну вразливість: по-перше, працівників, вразливість яких є об'єктивною навіть без такої соціально

несправедливої кадрової політики (наприклад, вагітні працівниці, працівниці-матері, працівники обох статей, що є особами з інвалідністю та ін.); по-друге, працівників, які не вважаються такими, що перебувають в складних життєвих обставинах чи у відповідній групі ризику (приміром, жінка та чоловік можуть стати жертвами соціальних домагань, наруги тощо).

Список використаних джерел

1. Малюга Л. Ю. Проблеми та напрями вдосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2021. № 4. С. 45-49. doi:10.15421/392178.

2. Melnychuk N., Sevryukov D., Ostapenko Y., Shkoda V. Conceptual principles of international cooperation in labour relations. *Work Organisation, Labour & Globalisation*. 2022. Vol. 16 (2). P. 158-172.

3. Шкода В. М. Зміст соціального захисту працівників митних органів. *Актуальні проблеми юридичної науки: збірник тез Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Хмельницький, 06 жовтня 2022 р.). Хмельницький: ХУУП ім. Л. Юзькова, 2022. С. 217-219.

СЕКЦІЯ 2 ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРАГНЕНЬ

АНЦЛОГОВА Бажена,
*аспірантка кафедри трудового права та
права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса
Шевченка*

СОЦІАЛЬНІ РИЗИКИ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Ризик є елементом невизначеності, що виникає в ситуаціях, пов'язаних з: по-перше, прийняттям рішень та дій особи, котра внаслідок цього наражається

на ризик та/або наражає на такий ризик інших осіб; по-друге, подіями, що створюють ризикові умови (обставини). Отже, можемо дійти висновку, що:

1) ризик – це ситуація, що вважається «ризиковою ситуацією», під якою вчені розуміють «поєднання, сукупність різних умов та обставин, які створюють певне середовище і можуть призвести до реалізації певної загрози. Іншими словами, саме сукупність умов та обставин створює ризикову ситуацію і виступає причиною ризику» [1, с. 44]. Таким чином, ризикована ситуація є результатом поєднання певних факторів, які створюють середовище, в якому може виникнути той чи інший ризик. При цьому важливо наголосити на тому, що саме поєднання сукупності умов і обставин створює ризиковану ситуацію, і саме це є причиною виникнення ризику. Тому, для появи ризику, як правило, мало одного фактору, а необхідною є складна взаємодія ряду факторів, що вказує на те, що ризик – це складний феномен;

2) ризик завжди є соціальним явищем, яке може мати юридичне значення. Ризики не існують ізольовано, поза соціальним життям (й навіть тоді, коли ризики виникають поза суспільством, прикладом чого є крайня міра соціальної ізоляції особи, то в будь-якому випадку ці ризики пов'язані із суспільством, адже життя поза суспільством також є ризикованим для психофізіологічного здоров'я особи саме з тих причин, що особа живе ізольовано від суспільства), а визначаються соціальними факторами, такими як право, культура, політика та економіка. Крім того, оскільки ризики є соціальними за своєю природою, то це означає, що вони можуть впливати на права, свободи та обов'язки суб'єкта права (також на його здатність їх реалізувати, виконати), на якого ці ризики впливають. Також це передбачає, що особа, відповідальна за виникнення (або ж за не усунення) ризикової ситуації, у разі настання такої ситуації (зокрема, й спричинення в результаті цього негативних наслідків для індивіда, суспільства та держави), може бути притягнута до юридичної відповідальності (зокрема, до дисциплінарної, матеріальної, цивільно-правової, адміністративно-правової, кримінальної). З огляду на це суб'єкт, який здійснює діяльність, що може створити ризикову ситуацію, повинен завжди діяти відповідно до вимог

принципу проспективної (позитивної) відповідальності, а, тобто – діяти соціально відповідальним чином.

Серед ризиків, які мають юридичне значення, особливе значення мають соціальні ризики, яким останнім часом приділяється значна увага вчених. Такий науковий та практичний інтерес є цілком закономірним, адже «за останні роки наша держава зіштовхнулася з низкою проблем, пов'язаних із сукупним впливом економічного спаду, повільним відновленням економіки, стійким скороченням державних витрат та реформою системи соціального забезпечення» [1, с. 80]. У сукупності ці фактори обумовили значний негативний вплив на стан соціальної безпеки суспільства та членів суспільства, а особливо – для вразливих верств населення. Зокрема, в умовах сьогодення «ризик існує у всіх сферах людського життя» [2, с.80].

При цьому слід врахувати й те, що проблематика соціальних ризиків є надзвичайно широкою, що закономірно, адже й саме явище соціальних ризиків має значну варіативність вияву (залежно від умов, за яких вони виникають, залежно від статусних характеристик особи, що обумовлюють виникнення соціальних ризиків тощо). Особливим виявом соціальними ризиками є соціальні ризики, які обумовлені гендерною дискримінацією, а саме ризики, які переважно обумовлені такою дискримінацією, яка була пов'язана з низкою інших факторів, які сприяли виникненню відповідних ризиків. Зокрема, до основних соціальних ризиків, які обумовлені гендерною дискримінацією, можна віднести такі ризикові ситуації:

1) умови стигматизації особи за ознакою статі. Стигматизація за ознакою статі є соціально ризикованою ситуацією, що виникає тоді, коли окремі особи або групи осіб, котрі належать до конкретної статі, маргіналізуються або ж виключаються з суспільства через їх гендерні характеристики (вагітність, здійснення права на планування сім'ї, відмова від реалізації права на шлюб тощо), а також через їх поведінку чи переконання (наприклад, феміністичні погляди), які у межах суспільства чи організації вважаються неприйнятними.

Стигматизація за ознакою статі може мати серйозні негативні наслідки для осіб, які стигматизовані, адже може призводити до їх соціальної ізоляції, ворожого робочого середовища (у тому числі обмеження стигматизованої особи у праві на гідну працю), інвалідизації тощо;

2) умови гендерно мотивованого обмеження доступу до освітніх послуг. Ця соціально-ризикова ситуація виникає у разі відмови особі або групам осіб у рівному доступі до освіти за ознакою статі, що має довгострокові негативні наслідки для реалізації дискримінованою особою можливості забезпечувати самостійно свій рівень соціальної безпеки на необхідному для неї рівні. Важливо підкреслити, що несправедлива (а саме гендерно мотивована) відмова у доступі до освіти позбавляє жертв дискримінації можливості отримати необхідні навички та знання, необхідні для повноцінної участі у соціальному, економічному та політичному житті. Як наслідок, жертви дискримінації у подальшому можуть мати обмежені можливості працевлаштування, повноцінної реалізації трудового потенціалу (відповідно, й робити внесок у розвиток суспільства), а відтак – економічного зростання;

3) умови обмеженого представництва осіб конкретної статі у керівництві підприємства (установи, організації), а також у політичному житті суспільства та держави. Ця соціально ризикована ситуація, яка зумовлена переважно гендерними стереотипами, характеризується серйозним негативним впливом на соціальну безпеку як чоловіків, так і жінок. Справа у тому, що недостатня представленість осіб певної статі на керівних посадах (це стосується і жінок, і чоловіків) й в політичному житті (переважно це стосується саме жінок), обумовлює виключення вказаних осіб з процесу прийняття рішень, що обмежує їх здатність впливати на політику, а також формувати майбутнє свого суспільства, держави. Як наслідок: місцева та/або державна політика не є інклюзивною або є відносно інклюзивною, не відповідаючи всім потребам членів суспільства, що веде до нерівності та соціальної напруженості; обмежує здатність суспільства вирішувати складні проблеми, що стосуються виконання вимог соціальної справедливості щодо жінок та/або чоловіків; сприяє життєдіяльності

гендерних стереотипів, які можуть формувати суб'єктивну сторону гендерно обумовленої наруги, сексуального домагання тощо;

4) умови економічного неблагополуччя, обумовленого гендерним упередженням. Ця соціально ризикована ситуація виникає тоді, коли особи певної статі (як правило, жінки) зіштовхуються із нерівною оплатою праці, з обмеженими можливостями працевлаштування (також із трудовою експлуатацією), самостійної зайнятості тощо. Як результат, особи, котрі перебувають в умовах економічного неблагополуччя (переважно ними є саме жінки), обмежені у можливостях задовольнити свої базові потреби (їжа, житло, одяг, послуги у сфері охорони здоров'я, у сфері освіти тощо), а тому не можуть розраховувати на задоволення вищих (в ієрархії потреб) потреб. Відповідно умови економічного неблагополуччя також є умовами, з яких складно самостійно вибратися, адже виключають можливості економічного зростання вразливої особи;

5) умови фактичної допустимості здійснення гендерно мотивованого насильства. Ця соціально ризикована ситуація виникає тоді, коли частина суспільства, що керується гендерними стереотипами (упередженнями), створюють середовище, в якому гендерне насильство вважається допустимим, а в окремих випадках – навіть виправданим. Наслідком цього є те, що в суспільстві вкорінюється культ насильства щодо особи протилежної статі, зокрема, насильства, яке виражається у сексуальних домаганнях та зґвалтуваннях (включаючи випадки зґвалтування чоловіками своїх дружин).

На закінчення відзначимо, що критичний аналіз соціально ризикових ситуацій, що обумовлюються гендерною дискримінацією, підтверджує той факт, що: по-перше, гендерна дискримінація – це складне соціальне явище протиправного характеру, котре виникає у разі, коли для цього має місце сприятливе середовище; по-друге, практика гендерної дискримінації, що виникає на ґрунті соціальної небезпеки, максимізує шкідливий характер таких умов, збільшуючи кількість соціальних ризиків, а також загострюючи існуючі соціальні ризики.

Список використаних джерел

1. Шкода В.М. Запобігання митним ризикам при митному оформленні хутряних виробів. *Глобальні проблеми економіки та фінансів*: зб. тез наукових робіт VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 28 лютого 2017 року). Київ: ФЕНР, 2017. С. 44-47.
2. Анпілогова Б.Ю. Особливості виникнення соціальних ризиків у сучасному суспільстві. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 80-86.

БАБИЧ Надія,

*доктор філософії, провідний фахівець
Центру проблем імплементації
європейського соціального права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

РЕАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ В КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Важливість існування держави можна повною мірою осмислити лише шляхом всебічного вивчення світу, потреб людини в цьому світі й очевидності прагнення (та спроможності) держави задовольняти ці потреби людини. Наявністю сумнівів у необхідності держави або ж твердим переконанням у важливості існування людини поза державою характеризуються переважно анархісти та нігілісти, а також інші групи людей, які виступають проти глобального та історичного прогресу. Крім того, навіть добросовісні громадяни можуть поставити під сумнів необхідність держави, а саме тоді, коли вона не надає пріоритет інтересам та потребам у безпеці своїх громадян, а натомість виробляє соціальні норми та принципи, що ігнорують ключові потреби громадянина та людини. Водночас тверде переконання в необхідності існування держави формується у людини лише тоді, коли вона живе в державі, котра

функціонує як соціальна держава, а особливо – як держава загального добробуту. Саме тому в сучасному світі більшість держав прагнуть розставити пріоритети в своєму функціонуванні, визнаючи надзвичайну важливість реалізації соціальної функції держави для її соціального та економічного розвитку, а також для сталого розвитку суспільства. Реалізація цієї функції передбачає створення, удосконалення та здійснення різноманітних соціальних програм в різних сферах суспільного життя, спрямованих на створення гідних умов життя для всіх людей, незалежно від їх статі, віку, стану здоров'я, національності, раси та інших характеристик. У зв'язку із цим слід наголосити на тому, що особлива увага в цьому контексті державою приділяється саме соціальному захисту вразливих верств населення, що ефективним чином здійснюється лише в соціальній державі (адже «соціальний захист» – це статус держави, наявність якого у конкретної держави створює в ній умови для найбільш повноцінного виконання неї соціальної функції).

З огляду на вищесказане, можна зробити висновок, що успішна реалізація соціальної функції держави має вирішальне значення для підтримки соціальної згуртованості, для підтримки соціальної взаємодії. Іншими словами, еволюція держав у напрямку перетворення в соціальну державу і виконання своєї соціальної функції створює умови для існування окремих осіб (зокрема) і суспільства (в цілому), за яких загальний добробут буде максимізуватися без шкоди для добробуту індивіда. Це дозволяє окремим людям вести повноцінне життя, не ставлячи під сумнів необхідність держави, й надає можливості їх дітям (якщо такі є) користуватися тими ж перспективами в майбутньому, а отже – планувати своє майбутнє, поступово реалізуючи свої плани, не боячись істотного впливу соціальних ризиків, обумовлених статтю, віком, станом здоров'я та іншими характеристиками особи, які можуть спотворити його соціальний капітал в соціальному житті [1, ст. 29]. Саме тому, держава, реалізуючи належним чином соціальну функцію, створює умови, за яких: усі люди можуть гідно існувати; особи, які можуть потрапити в складні життєві обставини, будуть захищені від відповідних ризиків; особи, котрі потрапили в складні життєві

ситуації, отримають необхідні соціальні пільги, допомоги, що сприятимуть виходу із таких складних обставин життя.

Особливо актуальним питання реалізації державою соціальної функції набуває в контексті просування ідеї гендерної рівності, що є принципом, крізь призму якого наразі особлива увага приділяється саме забезпеченню соціальної безпеки жінок (дівчат). Зокрема, О.В. Павліченко з цього приводу зазначає, що в контексті принципу гендерної рівності жінки та чоловіки є рівними у своїх правах і свободах, однак, жінки «мають бути забезпечені додатковим соціальним захистом з боку держави, враховуючи, що значну частину періоду своєї працездатності вони поєднують роботу із материнством. Через анатомо-фізіологічні особливості організму жінки не можуть бути залучені до усіх без винятку робіт, а також потребують додаткових гарантій соціального захисту. Як наслідок, жінки у порівнянні із чоловіками обмежені у можливостях реалізації себе як працівника та побудови кар'єри у деяких сферах» [2, с. 5]. Також особлива увага держави в реалізації нею соціальної функції в контексті принципу гендерної рівності пояснюється тим фактом, що саме жінки (дівчата) часто є жертвами гендерного насильства, насильства в сім'ї, сексуальних домагань та дискримінації за ознакою вагітності, материнства тощо. Така дискримінаційна практика, що цілком очевидно, не тільки суперечить моральності та етичності сучасного співжиття людей, але й негативно впливає на спроможність жінок повною мірою брати участь у житті суспільства, в тому числі реалізувати свій трудовий потенціал в сфері праці та зайнятості.

Загалом, слід констатувати, що жінки (дівчата) часто стикаються з множиною різноманітних проблем соціального, економічного, культурного, політичного та іншого характеру, які негативним чином позначаються на їх рівні соціальної безпеки. По-перше, це загальні проблеми, які характерні й для чоловіків, хоча саме жінки (на відміну від чоловіків) не спроможні належним чином вирішити ці проблеми в силу тих чи інших обставин (зокрема, через гендерні стереотипи, які панують в суспільстві). Серед таких проблем можемо назвати безробіття, бідність, хворобу дитини, близьких осіб (у першу чергу –

членів сім'ї). По-друге, це особливі проблемами, які характерні для жінок (в силу їх психофізіологічної природи, гендерної ролі, яку жінки виконують в цілому) можуть призвести до складних життєвих обставин. До таких проблем можемо віднести, серед іншого, вагітність (осудження вагітності з боку родичів, зокрема, коли батько дитини є невідомим; примус до вагітності; заборона близькими особами та/або роботодавцем вагітніти та ін. осіб; вагітність в результаті сексуального насилля; ризики вагітності для психічного та фізіологічного здоров'я жінки тощо); материнство (післяродова депресія; складність виховування дитини, не зазнаючи соціальної ізоляції та бідності, особливо, коли дитина виховується матір'ю самотійно тощо). Таким чином, соціальна держава, котра реалізує соціальну функцію так, що результатом цього є вирішення окреслених та інших проблем забезпечення соціальної безпеки жінок (дівчат), фактично трансформує суспільство в інклюзивне суспільство, в якому враховуються права, свободи та законні інтереси половини цього суспільства (тобто, людей жіночої статі).

Враховуючи викладене, доходимо висновку, що реалізація соціальної функції державою, котра вважається соціальною державою, поза сумнівом повинна сприяти утвердженню ідеалів гендерної рівності, а насамперед – сприяти соціальній безпеці жінок. Відтак, реалізація соціальної функції держави має передбачати, що закономірним результатом такого процесу повинно стати створення комплексу соціально безпечних умов, за яких жінки (дівчата) могли б гідно існувати в суспільстві, оперативним чином отримувати адекватний та ефективний захист від наслідків соціальних ризиків, які виникають в їх житті в силу того, що вони є жінками (дівчатами).

Список використаних джерел

1. Бабенко Н.О. Перспективи формування України в якості європейської соціальної держави. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 28-33.
2. Павліченко О.В. Теоретико-правові основи соціального захисту жінок в Україні: монографія. Харків: Константа, 2019. 396 с.

БАРСУК Марина,
*кандидатка юридичних наук суддя
Північного апеляційного господарського
суду*

ЗНАЧИМІСТЬ ПРОСУВАННЯ ІДЕЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ ПРАВОСУДДЯ УКРАЇНИ

Однією з визначальних передумов подальшого розвитку України, як правової та соціальної держави, що успішно реалізує свої євроінтеграційні прагнення, є нормативно-правове та інституційне вдосконалення, з одного боку, системи забезпечення гарантованих на конституційному рівні основних прав і свобод людини та громадянина [1, с. 172-173], а з іншого боку – системи правосуддя, правового статусу судів в Україні [2, с. 286-287]. Особливого значення в цьому питанні набуває забезпечення гарантій правового статусу судів, що будуть ефективними у тому разі, коли в дійсності дотримуватимуться засади призначуваності та незмінюваності суддів, судової несумісності, а також незалежності суддів, які підлягають детальній оцінці в рамках процесу набуття членства в Європейському Союзі [див., напр.: 3; 4]. При цьому в рамках триваючої судово-правової реформи в Україні серед вказаних засад найбільшу увагу необхідно приділити саме комплексному забезпеченню гарантій незалежності суддів, що є багатоаспектною гарантією, адже вона «виконує функцію захисту суддів від зовнішнього тиску» [5, с. 61], який може об'єктивуватись у різних типах впливів на суддів з неправомірною метою.

Серед найбільш ефективних заходів мінімізації ризиків неправомірного впливу на суддів, а також негативного ефекту таких ризиків (головним чином тоді, коли вони не можуть бути в повній мірі усунуті), поза сумнівів, є заходи посилення соціальної безпеки суддів. Вказане пояснимо тим, що відповідні соціально-захисні заходи в дійсності сприяють створенню умов, за яких будь-який суддя характеризуватиметься належним обсягом матеріального, житлово-побутового, страхового, пенсійного, оздоровчо-рекреаційного та ін. ресурсного потенціалу, що знижуватиме соціальну вразливість судді (судді у відставці, а

також членів їх сім'ї) загалом та перед різноманітними факторами, що загрожують незалежності та самостійності суддів, зокрема. Іншими словами, належне формування та забезпечення ефективної дії правового механізму соціального захисту суддів – це базова умова, коли суддя може існувати (в рамках службового та позаслужбового життя) в умовах, що відповідають його людській гідності, а відтак спроможний об'єктивно культивувати справедливість у суспільстві та державі, твердо стоячи на засадах верховенства права, людиноцентризму, законності, справедливості, рівності, непідкупності. У контексті викладеного соціальний захист суддів в Україні постає в якості особливого та актуального питання розбудови нашої держави в якості соціальної та правової держави.

Разом із тим, слід констатувати, що соціальна безпека суддів, як особлива гарантія незалежності суду і самостійності суддів, може мати місце в тому разі, коли призначення судді на посаду, виконання суддею суддівських повноважень, реалізація прав судді (зокрема, як працівника), припинення повноважень судді та інші аспекти вияву статусу судді будуть захищені від впливу соціальних ризиків. Між тим особливим фактором, що продукує множину соціальних ризиків є гендерна дискримінація в українському суспільстві загалом та в системі правосуддя, зокрема. Отже, в загальному значенні важливість в просування ідеї гендерної рівності в системі правосуддя пов'язується із забезпеченням права судді на соціальну безпеку, а також потреби сучасного суспільства та держави в незалежній судовій владі та в самостійності суддів. При цьому таким ефектом принцип гендерної рівності характеризується щонайперше в силу соціально-конструктивної характеристики рівності, що є родовим феноменом гендерної рівності.

Рівність є фундаментальним (основоположним) принципом прав людини, а також соціальної вихідною засадою соціальної справедливості, котра значною мірою впливає на соціальне, економічне та політичне благополуччя суспільства і членів суспільства та на процес забезпечення безпеки держави в цілому. Таким чином, рівність є також базисом сучасного суспільства, котре спрямоване на

соціальний та економічний розвиток, а також на співпрацю з іншими суспільствами з метою сталого розвитку людства.

За своєю сутністю рівність є юридично значущою ідеєю про те, що до всіх людей необхідно ставитися справедливо, а також з повагою, й з огляду на це таким особам повинні: по-перше, надаватися рівні можливості для досягнення ними успіху в соціальному житті, можливості культивувати власний соціальний капітал і повноцінно реалізувати свій потенціал у житті суспільства; по-друге, надаватися нерівні умови для соціальної взаємодії, спрямовані на компенсацію об'єктивних характеристик особи, що унеможливають рівну участь такої особи в житті суспільства (позитивне спотворення рівності). У цьому сенсі під рівністю доцільно розуміти: 1) умова (стан), за якої всі люди (чи група осіб, котра перебуває в особливих умовах існування, зокрема, в умовах реалізації права на отримання субсидій, права на працю, права на дитинство тощо) здатні користуватися однаковими правами, можливостями та привілеями, незалежно від їхньої раси, етнічної приналежності, статі, релігійних і політичних поглядів, мови, стану здоров'я (зокрема, наявності інвалідності, невиліковних хвороб) та інших властивих їм характеристик; 2) умова, за якої норми чинного законодавства передбачають рівне поводження з усіма особами, котрі окреслені відповідною нормою законодавства (наприклад, рівність усіх людей, рівність дітей, рівність жінок, рівність працівників тощо). Відповідні інтерпретації розуміння рівності ґрунтуються на засадничій, цивілізаційній ідеї, що абсолютно кожна людина за своєю суттю цінна та заслуговує на гідне ставлення і повагу до неї, лише тому що вона є людиною. При цьому, якщо в загальному розумінні рівності (власне, в суспільному житті) передбачається, що всі люди заслуговують на справедливе і шанобливе ставлення до них, то суто юридичне розуміння рівності (безпосередньо в контексті сфери права) ґрунтується на ідеї, що до всіх людей слід ставитися однаково відповідно до норм чинного законодавства.

Враховуючи викладене, зазначимо, що гендерна рівність, як особлива форма рівності, вимагає, щоб до всіх без винятку людей було справедливе,

поважне ставлення, незалежно від того, якої статі є ці люди (тобто, рівна цінність жінок і чоловіків, дівчаток та хлопчиків). В силу цього принцип гендерної рівності вимагає розвінчування гендерних стереотипів (збільшення нетолерантності до таких стереотипів і забобонів), ліквідацію будь-якого роду гендерної дискримінації (включаючи також гендерне насильство, гендерно мотивовану наругу над особою, сексуальні домагання тощо), сприяння рівному доступу жінок та чоловіків до освіти, системи охорони здоров'я, до здійснення батьківських прав і обов'язків, до сфери праці та зайнятості, до політичного представництва тощо. Відповідно, гендерна рівність, в силу вимог, що випливають із цієї фундаментальної ідеї, сприяє побудові інклюзивного суспільства, а відтак – суспільства, в якому мінімізується можливість виникнення гендерно мотивованих соціальних ризиків, що загрожуватимуть соціальній безпеці людей загалом і суддів, зокрема.

Список використаних джерел

1. Дідиченко М.А. Місце і значення соціального забезпечення суддів в Україні у контексті побудови правової соціальної держави. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2017. Вип. 43, Т. 1. С. 172-175.
2. Базарник М.В. Вплив євроінтеграційних процесів на судову реформу в Україні. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія: Економічна, юридична.* 2022. Вип. 32. С. 279-288.
3. Kelemen R.D. The political foundations of judicial independence in the European Union. *Journal of European Public Policy.* 2012. Vol. 19 (1). P. 43-58.
4. Zawistowski D. Niezależność sądów i niezawisłość sędziów z perspektywy prawa Unii Europejskiej. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny.* 2016. R. 78, Z. 2. S. 7-13.
5. Прохоров П.І. Конституційно-правовий статус суддів: основні елементи та їхня характеристика. *Наукові записки НаУКМА. Серія: Юридичні науки.* 2020. Т. 5. С. 57-64.

БОНДАРЕНКО Ольга,

*доцент кафедри цивільного, трудового права та права соціального забезпечення
Донецького державного університету
внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент*

ВРАХУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ПРИ ФОРМУВАННІ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

На сьогодні політика гендерної рівності та гендерного інтегрування є актуальною та пріоритетною для багатьох країн світу. Політика Європейського Союзу в питаннях гендерної рівності представлена у вигляді комплексної та чітко структурованої системи поглядів та стратегій громадянської солідарності з метою досягнення соціального добробуту. На основі десятилітніх практик та досвіду в цій сфері Державами-членами ЄС засновано єдині стандарти розуміння та реалізації гендерної рівності на всіх рівнях приватного та публічного життя [1].

В країнах-членах ЄС відбувся суттєвий прогрес щодо усунення гендерних нерівностей на законодавчому рівні, однак в повсякденному житті реалізація жінками і чоловіками своїх рівних прав все ще стикається з проблемами. Постійна низька представленість жінок у гілках влади, насильство проти жінок і т.ін. демонструють, що все ще має місце структурна гендерна нерівність.

Для поліпшення ситуації Європейська Комісія вважає за необхідне інтегрувати принцип гендерної рівності в стратегії, які мають прямий і непрямий вплив на життя жінок і чоловіків. Жіночі турботи, потреби, сподівання, так само, як і чоловічі, мають бути прийняті до уваги в процесі розробки і реалізації політики. В зв'язку з цим в 1996 році Європейською Комісією був прийнятий підхід інтеграції гендерних пріоритетів в політику (gender mainstreaming) [2]. Гендерна пріоритезація - одна із засад гендерної політики ЄС, поряд з так званими спеціальними заходами, які покликані привернути увагу до певних точкових аспектів гендерної нерівності.

У розпал російсько-української війни в червні 2022 року Україна отримала статус кандидата на вступ до ЄС, а Угода про асоціацію між Україною та ЄС, яка реалізувалася з 2014 року, була доповнена положенням про майбутнє членство в ЄС. Таке рішення стало проявом солідарності європейської спільноти з Україною в її боротьбі за європейські цінності та державний суверенітет. Маючи статус кандидата на вступ до ЄС, з 2022 року Україна отримує від офіційних донорів як фінансову допомогу на відбудову, так і на забезпечення роботи державного сектора й проведення інституційних реформ.

Для просування на шляху євроінтеграції Планом дій Уряду на 2023 рік передбачено ініціювання питання відкриття переговорів щодо вступу України до ЄС, а також ухвалення ряду законопроектів і реалізацію практичних кроків щодо інтеграції до режиму внутрішнього ринку ЄС [3].

У пошуках ресурсів для розвитку країни ми маємо дбати про забезпечення гендерної рівності, надання можливостей жінкам нарівні з чоловіками (поки що саме порівняно з чоловіками, адже в більшості сфер досі спостерігається нерівність можливостей) користуватися своїми правами та іншими благами. Забезпечення гендерної рівності є серйозним ресурсом економічного та соціального розвитку та безпеки, який в Україні поки що використовується недостатньо [4].

Більш того, підписавши і ратифікувавши Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, Україна продемонструвала відданість демократичним європейським цінностям та взяла на себе зобов'язання «враховувати питання рівності між чоловіками і жінками при розробці та впровадженні законів, постанов, адміністративних положень, політики і заходів», насамперед шляхом закріплення принципів гендерної рівності в нормативно-правових документах та їх подальшого впровадження в практику. У цьому контексті вкрай важливим стає комплексний підхід – використання надійної системи забезпечення скоординованої, узгодженої діяльності, спрямованої на встановлення гендерної рівності, із залученням усіх зацікавлених суб'єктів і приділенням уваги до всіх

аспектів суспільного життя, зі врахуванням гендерної складової у нормативних актах різних сфер – соціальної, економічної та політичної [4].

Треба наголосити на тому, що створення механізму забезпечення гендерного балансу в державі має відбуватися саме через формування гендерного законодавства, а також врахування гендерного підходу та гендерних компонентів при формуванні законодавства різних галузей права з урахуванням вимог Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розробки нормативно-правових актів. Зазначена Інструкція встановлює загальні вимоги до застосування гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів з метою виконання норм Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», тлумачить оцінку гендерного впливу як процес визначення прямого чи опосередкованого впливу (позитивного, негативного чи нейтрального), наслідків реалізації державної політики на становище різних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, який дає змогу своєчасно усунути диспропорції та гендерну нерівність в суспільстві.

Інтеграція до європейського співтовариства потребує істотної перебудови усіх соціальних інституцій та процесів на нових, демократичних принципах, вільних від будь-якої форми дискримінації, зокрема за ознакою статі. Такою є політика держав - членів Європейського Союзу, які проголосили одним з основних засобів демократизації суспільства політику гендерного мейнстримінгу (gender mainstreaming policy) як системну стратегію створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання асиметрії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та дискримінації за ознакою статі в усіх сферах життєдіяльності суспільства [5].

Саме тому в контексті європейського спрямування розвитку українського суспільства особливої значущості набуває гармонізація законодавства України до законодавства країн-членів ЄС, що означає процес зближення національної правової системи та її підсистем з правовою системою Європейського Союзу та вимогами міжнародно-правових норм і стандартів.

З урахуванням вищевикладеного, можна зробити висновок, що розроблення проектів нормативно-правових актів повинно здійснюватися з дотриманням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, урахуванням специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків, що на практиці, в свою чергу, буде забезпечувати реалізацію принципу гендерної інтеграції в усі сфери політики. А впровадження гендерної політики, принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в законотворчій діяльності дозволить забезпечити формування суспільства де дійсно буде існувати гендерний баланс, що в свою чергу тільки позитивно відобразиться на розбудові та становленні України як незалежної, демократичної та суверенної держави.

Список використаних джерел

1. Дашковська Р.О. Гендерна рівність в праві Європейського союзу. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/11854/1/Dashkovska.pdf>
2. Кисельова О. Гендерна політика Європейського Союзу в Україні. URL: https://ua.boell.org/sites/default/files/lsi_gender_analyse_ukr.pdf
3. Богдан Т. Євроінтеграція: кризь терени до зірок. URL: https://lb.ua/blog/tetiana_bohdan/549521_ievrointegratsiya_kriz_tereni.html
4. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг.ред Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Сулова. Київ, 2020. 186 с.
Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації. Розпорядження КМУ від 20.12. 2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80>

БУГА Володимир,
*заступник декана факультету №4
Донецького державного університету
внутрішніх справ, кандидат юридичних
наук, доцент*

ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Питання рівності прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні закріплено статтею 24 Конституції України, згідно з якою 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 [3]. Однак, конституційні норми можуть бути реалізовані лише тоді, коли вони мають подальший розвиток у законодавстві. З цією метою прийнято такі законодавчі акти:

2005 рік: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яким закріплено паритетне становище жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; Указ Президента України від 26.07.2005 № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків»;

2006 рік: постанову Кабінету Міністрів України від 12.04.2006 № 504 «Про проведення гендерно-правової експертизи», що суттєво сприяє розвитку демократії і дотриманню європейських стандартів прав людини в Україні, однак, ця постанова втратила чинність, і була прийнята постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи», якою затверджено Порядок проведення гендерно-правової експертизи;

2008 рік: Закон України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України», яким передбачено, що колективним договором встановлюється рівні права і можливості для жінок і чоловіків; Закон України «Про внесення зміни до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав

людини», яким передбачено, що Уповноважений з прав людини здійснює контроль за дотриманням прав та можливостей жінок і чоловіків;

2012 рік: Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

2013 рік: постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2013 № 717 «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» [1].

2018 рік: постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року»;

2022 рік: розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 серпня 2022 р. № 752-р «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки».

Основний Закон України включає питання гендерної рівності у самостійну статтю, як це рекомендувала у своїх документах Рада Європи та структури ООН. Громадяни України – і чоловіки і жінки, можуть користуватися на рівних підставах всім обсягом конституційних прав і свобод без дискримінації з боку держави або інших осіб [2, с.94].

Загальноприйняті міжнародні норми, які лежать в основі гендерної політики в Україні, зафіксовані в низці міжнародних документів: Загальній декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародному Пакті про громадянські та політичні права, Конвенції Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, рекомендаціях Ради Європи та інших [4 с. 318].

Як зазначається у ч.1 ст.49 Закону України «Про Національну поліцію України» від 02 липня 2015 року № 580-VIII, на службу в поліції можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та

інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою [5].

Отже, реалізація державної політики, спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, залежить від дієвості національного механізму – ключової ланки забезпечення гендерної рівності. До інституційного механізму входить розгалужена мережа державних органів, установ та закладів, що реалізують політику рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. На даний час інституційний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків представлено такими органами: Верховна Рада України, Комітет Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. При Кабінеті Міністрів України діє Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильства в сім'ї та протидії торгівлі людьми. При Міністерстві соціальної політики України діє Експертна рада з питань протидії дискримінації за ознакою статі, головним завданням якої є сприяти у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недопущення дискримінації з ознакою статі. Місцеві органи виконавчої влади, у регіонах України визначено заступників голів обласних державних адміністрацій, до компетенції яких належить питання гендерної політики [1].

Список використаних джерел

1. Гендерна політика, як напрям державної діяльності
URL:<http://vozsensensk.org/material/1728>.

2. Жалій Т.В. Юридичне закріплення принципу рівності прав чоловіків і жінок в національному законодавстві України. *Порівняльно-аналітичне право*. № 3-1. 2013. С. 94-96.

3. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

4. Ляшенко Н.О., Гузьман О.А. Соціологічні аспекти дослідження гендерного паритету в органах внутрішніх справ. *Вісник Харківського Національного університету внутрішніх справ*. 2010. №48. 2010. С. 318-325.

5. Про Національну поліцію України: Закон України від 02 липня 2015 року № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст. 379.

ВАСИЛЬЄВ Сергій,
завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін та економічної безпеки, кандидат юридичних наук, доцент

КОНЦЕПЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ПРАВОВА ГЛОБАЛІЗАЦІЯ

Формування та розвиток гендерної політики відбувається не хаотично, а на підставі тих вимог, що віддзеркалюють реальний стан можливостей/неможливостей реалізації жінками своїх прав та свобод у різних сферах життя. Важливим елементом у такому процесі є і наукові розробки.

Аналіз правової доктрини та судового правозастосування дозволяє виділити декілька основних концепцій рівності у питаннях гендерної політики, а саме: (а) *концепцію формальної рівності*, що означає створення гендерно-нейтрального порядку, в якому жінки мають рівні права із чоловіками, тобто, ця концепція лежить в основі принципу рівності перед законом і судом, не допускає будь-яких відмінностей у зверненні за ознакою статі; (б) *концепція змістовної рівності* враховує соціальні наслідки належності до того чи іншого полу і дозволяє зосередитися на подоланні структурних проблем гендерно нейтральних інститутів та досягненні більш справедливого соціального ладу, тому в теорії та на практиці розроблено безліч різних підходів до визначення змісту рівності, наприклад, вимога рівності результатів, рівності можливостей, захисту гідності особистості чи пропорційності; (в) *концепція трансформативної рівності*, що спрямована на викоріненні глибинних причин нерівності та дискримінації, що впливають із соціальних та культурних сфер. Ця концепція найповніше

відповідає сучасному етапу розвитку антидискримінаційного права, дозволяючи охопити і теоретично обґрунтувати всі види нерівного поводження, що виділяються на практиці: як забороненого (пряма і непряма дискримінація, множина дискримінація, переслідування, злочину на ґрунті ненависті), так і визнаного дозволеним (розумне пристосування та тимчасові спеціальні заходи забезпечення рівності) [1].

Значущий вплив на розвиток теоретичного обґрунтування та вдосконалення правового регулювання гендерної політики здійснює Європейський Суд з прав людини (далі - ЄСПЛ), який розглядає гендерну рівність як один з ключових принципів, що лежать в основі Європейської Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод.

Саме завдяки практиці ЄСПЛ були розроблені певні стандарти захисту як від дискримінації так і у інших сферах прав та свобод жінок.

Слід звернути увагу, що ЄСПЛ залишається сприйнятливий до запропонованих наукою концепцій рівності та у ряді випадків готовий враховувати підходи інших міжнародних органів із захисту прав людини. Крім того, ЄСПЛ умисно залишає державам широкі межі розсуду при визначенні внутрішньої політики з питань, що стосується гендерної рівності, з урахуванням їх історичних, ідеологічних, культурних та інших традицій, що знов же стає підґрунтям для наукових досліджень.

Окремим напрямком дослідження проблем гендерної політики стає вплив на неї процесів правової глобалізації і можливості формування як глобальної гендерної стратегії у цілому так і глобальної гендерної рівності.

Глобалізація передбачає лібералізацію існуючих локальних гендерних порядків та їх трансформацію відповідно до глобальних гендерних стратегій та норм міжнародного законодавства, спрямованого на утвердження гендерної рівності та забезпечення прав жінок і можливостей для їх самореалізації.

Важливу роль у такому напрямку грають міжнародні багатосторонні договори, що мають на меті формування політики гендерної рівності. Слід розуміти значення економічних міжнародних договорів у цьому сенсі, оскільки

розвинені країни за допомогою економічного співробітництва намагаються просувати і ідеї забезпечення прав людини і громадянина, жінок, сексуальних меншин і т.п.

Таким чином, розроблені європейські концепції і стратегії гендерної рівності стають тим стандартом, на основі якого може відбуватиметься формування світового гендерного порядку. Іншими словами, відбувається експорт європейських (міжнародних, західних) гендерних стандартів.

Впровадження міжнародних стандартів гендерної рівності можливе лише за умови їх адаптації у окремих країнах та регіонах, які у свою чергу мають свій «локальний» контекст, і не завжди погоджуються з існуючим гендерним порядком. Так, в умовах глобалізації країн, що розвиваються, доволі складно приймати ті гендерні норми і стратегії, які протирічать існуючим традиціям, внаслідок чого в локальних умовах має місце неприйняття цих норм як невластивих [2].

Тобто, з теоретичної точки зору світовий гендерний порядок можливий за умови формування універсальних моделей гендерних відносин, що враховують як загальні, так і відмінні риси регіональних (локальних, національних) гендерних порядків.

Сучасний стан процесу глобалізації гендерних відносин свідчить про таке: (1) гендерний порядок не може бути реалізований як універсальний, а втілюється лише на рівні трансформацій, з урахуванням локальних гендерних традицій; (2) формування гендерних відносин у країнах, що розвиваються, свідчать про наявність суттєвих розривів між глобальними моделями європейського зразка та локальними гендерними порядками; (3) на процеси глобалізації також впливають «антиглобалізаційні» настрої та процеси альтернативної глобалізації.

Список використаних джерел

1. Див.: *Constitutions and Gender* / ed. by H. Irving. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2017. P.273.

2. Див.: Ігошина Ж.Б. Гендерне питання та процеси глобалізації на арабському сході. Актуальні проблеми міжнародних відносин. 2010. Випуск 94 (Частина II). С. 130-136.

ГНАБА Світлана,
*доктор філософських наук, професор,
професор кафедри психології, педагогіки
та соціально-економічних дисциплін
Національної академії Державної
прикордонної служби України імені
Богдана Хмельницького*

ГЕНДЕРНІ ОЧІКУВАННЯ ТА ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ

Вислів англійського письменника та психолога Джона Грея “Жінки з Венери, а чоловіки з Марса” досить часто використовують у поясненні соціальних ролей. У такий спосіб підкреслюють відмінності у світосприйнятті, діях, помислах, мріях, стилі життя чоловіків та жінок, переконуючи, що чоловіки та жінки є мешканцями різних планет, які знаходяться за кілометри одна від одної. Звісно, чоловіки та жінки мають різні інтереси та уподобання, вони різняться здібностями, світоглядними уявленнями, смаками та стилями життя тощо. Проте, ці відмінності радше засвідчують багатий й розмаїтий світ унікальності й самоцінності кожної людини, аніж демаркаційний поділ між статтями. Визнання унікальності кожної людини є складним, сповненим протиріч процесом, який вимагає від людини та суспільства загалом кропіткої духовної та душевної праці, орієнтованої на терпимість та толерантність, подолання егоцентристських тенденцій у світорозумінні й діяльності, уніфікованості сприйняття та діяльності тощо. Суспільство досить часто нівелює самотність людини шляхом нав'язування певних смаків, правил, очікувань та шаблонів, встановлюючи у такий спосіб “суспільну норму”, тобто те, що у суспільстві має визначатися як належне й чого варто уникати чи позбуватися. Загалом, йдеться про практики формування й реалізації гендерних стереотипів.

До наукового дискурсу поняття стереотип було запозичено з друкарської справи, де воно означало шаблон чи відбиток (кліше). Стереотип — це усталений шаблон мислення чи поведінки, що символізує чітко визначенні дозволи або заборони й, як правило, не має безпосереднього відношення до реальності. Стереотипи є важливою частиною повсякденного життя людини та суспільства. На їх основі формується низка різноманітних способів міжкультурної взаємодії, моделей поведінки, життєвих стилів, способів сприйняття людиною світу та самої себе тощо. Загалом вони формуються на основі суспільного культурно-історичного досвіду, сімейних традицій, під впливом різноманітного інформаційного контенту, особистісного досвіду людини тощо. Природа суспільних стереотипів є інертною та стійкою. Вони досить повільно формуються й, водночас, дуже повільно й важко піддаються змінам.

Гендерні стереотипи становляють суттєву частину соціальних стереотипів. Гендерні стереотипи — це сформовані культурою та розповсюджені у ній узагальнені уявлення про те, якими є жінки та чоловіки й якими мають вони бути з точки зору соціальних запитів та орієнтирів певного суспільства [1]. Варто зазначити, що стереотипи загалом та гендерні стереотипи зокрема можуть бути корисними. Йдеться про ситуації, коли людини необхідно зробити швидкі оцінки того, як незнайомі їй люди будуть себе вести у певній ситуації чи зрозуміти наскільки й у чому великі соціальні групи різняться між собою. Однак, коли мова йде про визначення характеристик конкретних людей, то гендерні стереотипи радше будуть слугувати перепоною, оскільки спонукатимуть до шаблонного підходу у розумінні конкретної людини, її внутрішнього потенціалу чи життєвих практик. Гендерні стереотипи перебільшують сприйняття наслідків поділу людини за їх статтю, а отже пропонують надто спрощений погляд на реальність. Вони підсилюють й уніфікують відмінності між чоловіками та жінками, виправдовуючи символічні та соціальні наслідки гендеру з метою диференціації соціальних ролей та соціальної нерівності. Отож, природа гендеру є соціальною. Вона розуміється як сукупність культурних та соціально-рольових інтерпретацій індивідуальних рис особистості та її поведінки й є відмінною від біологічних

характеристик. Французька філософиня Симона де Бовуар у книзі “Друга стать. Жінкою не народжуються, жінкою стають” аналізує соціальну природу чоловіка та жінки. Вона вважає, що відмінності чоловіка та жінки зумовлюються не біологічною природою, а соціальними практиками. Так, дослідника аргументовано переконує, що лише завдяки праці жінці вдалося суттєво подолати дискримінацію, що віддаляла її від чоловіка. Лише праця змогла гарантувати їй реальну свободу й той самий час руйнувати систему засновану на її залежності від чоловіка, ліквідувати потребу у посереднику — чоловікові, який пов'язує її із світом зовнішнім [2].

Отже, гендер й стать — це не одне й те саме. Якщо під статтю розуміють фізичні та біологічні характеристики, за якими розрізняють жінок та чоловіків, то під гендером розуміють сукупність ролей, поведінку, діяльність і характеристики, які у певному суспільстві й у певний час вважаються прийнятними для чоловіків та жінок. Гендер є соціальною конструкцією, яка визначає, що дозволено, а що заборонено, що цінується, а що засуджується, до чого варто прагнути, а чого варто уникати чоловікові та жінці у певному соціумі. Варто зазначити, що гендерні стереотипи відтворюються, насамперед тоді, коли є оцінка можливості чоловіка чи жінки виконувати певну соціальну роботу чи аналізуються їх можливості та потенціал вибудовувати соціальні взаємодії. Як ілюстрація, працездатність розглядається як показник більшої активності у чоловіків, а турбота про інших — як ознака більшої соціальності у жінок. Отже, відмінності з акцентом на праці та турботі про інших помітні у поведінці та устремліннях чоловіків та жінок. Прагнення до діяльності та надмірна впевненість стають причиною більш ризикованого вибору чоловіків (наприклад, вживання алкоголю, наркотиків, азартні ігри, керування автомобілем тощо). Жінки у цих сферах виявляють більш обережності. У багатьох країнах також спостерігається чітка сегрегація за статтю та за професійними ролями. Гендерні відмінності розвиваються у людини упродовж життя. Підставою для них є те, як хлопці та дівчатка виховуються на навчаються. У цьому процесі біологічні

відмінності є лише підґрунтям для спільних переконань про характерні риси та здібності чоловіка та жінки.

Варто зазначити, що у різних сферах соціального життя гендерні стереотипи приховано впливають на моделі поведінки та очікування, які суспільство висуває до якостей, характеристик, пріоритетів та потреб окремих чоловіків та жінок. До прикладу, і чоловіки, і жінки схильні почасти оцінювати жінок, насамперед, за їх зовнішністю, а не за їх досягненнями. Водночас, критерії соціальної оцінки чоловіків різняться. На перше місце, в його оцінці виходять інтелектуальні, вольові якості, результати його діяльності й компетентність у вирішенні складних завдань. Батьківство також формує гендерну відмінність у суспільних очікуваннях. Як ілюстрація, у суспільстві існує переконання, що коли жінка стає матір'ю, то турбота про дітей, стає її першочерговим завданням й відповідно, вона має менше витратити зусиль й менше виявляти амбіцій на роботі. ЗМІ також підсилюють стереотипні очікування чоловіків та жінок. Наприклад, ЗМІ показують чоловіків у ролі експертів, а жінок — у ролі помічниць. Прихованими стереотипами є висвітлення у ЗМІ досягнень чоловіків, які, наприклад, зосереджуються у спорті та політиці й висвітлення соціальної ролі жінок, які, зосереджуються переважно на зовнішності та особистих стосунках [1]. Вербальні висловлювання про поведінку також можуть суттєво впливати й підсилювати гендерно-стереотипні очікування. Наприклад, після закінчення іспиту можна почути такі словесні повідомлення: “він розумний”, “вона добре виконала тест” тощо. Така вербальна комунікація неявно підтримує гендерні стереотипи й передає стійкий диспозитив або характерну властивість того, якою уявляється людина.

Отже, гендер – це частина ширшого соціокультурного контексту, як і інші важливі для соціокультурного аналізу критерії, зокрема клас, раса, рівень бідності, етнічна приналежність, сексуальна орієнтація, вік тощо. Гендерні стереотипи- це культурні уявлення, нав'язані суспільству роками і навіть століттями про те, якими мають бути чоловіки та жінки.

Список використаних джерел

1. Кімел М. Гендероване суспільство. Київ, Сфера, 2003. 286с.
2. Симона де Бовуар Друга стаття. Київ, Наш формат, 2017. 346с.

ГОЛОВАНЬ Тетяна,
в.о. завідувача кафедри державно-правових дисциплін, кримінального права та процесу, Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, кандидат юридичних наук, доцент

ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЧЕРЕЗ СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

З моменту набуття незалежності інтеграція до Європейського Союзу стала пріоритетним вектором розвитку України. Обираючи європейський вибір, Україна взяла на себе зобов'язання розбудувати сучасну правову державу. А відтак перед нею постає необхідність впроваджувати політичні, соціально-економічні, правові та інституційні реформи. «Україна рухається на шляху до ЄС. Очевидно, не так швидко як би хотілося. Адже, існує чимало внутрішніх проблем, що уповільнюють проєвропейські реформи» [1].

Військова агресія росії в Україні призвели до необхідності подолання викликів у всіх сферах української держави. Виклики, перед якими стоїть суспільство, породжують багато нових практик, які ми застосовуємо для адаптації та виходу з цієї ситуації. Проте, «досвід євроінтеграції України в умовах війни має унікальний характер. Захищаючи від збройної російської інтервенції, потерпаючи від колосальних людських і фінансово-економічних втрат, країна набула статусу кандидата на вступ до ЄС, продовжує проєвропейські реформи в різних сферах, виконує на практиці положення Угоди про асоціацію і рекомендації Єврокомісії» [2].

Важливою складовою Угоди є Глава XXI «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей», реалізація якої вимагає зміни підходів до взаємодії профспілок, роботодавців, організацій громадянського суспільства та держави у вирішенні соціально-економічних проблем країни. Главою XXI Угоди передбачається сприяння ефективному соціальному діалогу, забезпечення активної участі соціальних партнерів у впровадженні реформ в Україні, їх залучення до розробки та реалізації відповідних нормативно-правових актів та організаційних кроків.

В умовах загострення соціальних проблем саме завдяки соціальному діалогу, шляхом узгодження соціально-економічних інтересів його сторін, можна досягти стабільності у суспільстві та значного прогресу в соціально-економічній сфері. При цьому соціальний діалог стає досить популярним інструментом врегулювання соціально-трудових відносин і є засобом досягнення взаємовигідного балансу інтересів працівників та роботодавців, сприяє підвищенню довіри до держави та влади, допомагає досягти соціальної стабільності в державі.

В період воєнного стану соціальний діалог залишається важливим чинником у прийнятті рішень. Заступник Міністра економіки з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації, заступник Співголови Національної ради від сторони органів виконавчої влади, член Президії Національної ради Ігор Дядюра наголосив на важливості дотримання балансу інтересів держави, бізнесу та громадськості, особливо під час війни. Спільна робота в умовах соціального діалогу вкрай необхідна, щоб всебічно пропрацювати усі ризики, які ставить перед нами війна. Так, важливим є питання відновлення української економіки, яка має бути трансформована для швидшої інтеграції у європейське економічне середовище. Щоб прийняті рішення були зваженими і дієвими, Уряд, підприємці та громадяни мають активізувати співпрацю.

В контексті досягнення взаємовигідного балансу інтересів працівників та роботодавців соціальний діалог забезпечує рівні можливості жінок і чоловіків у

сфері праці. Для досягнення означеної мети використовується колективний договір. Колективний договір є тим інструментом, за допомогою якого узгоджуються інтереси роботодавця та трудового колективу, з урахуванням специфіки виробництва, фінансово-економічного стану підприємства та умов охорони праці. Відповідно до ст.7 Закону України «Про колективні договори та угоди» у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, серед яких - забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [3].

Відповідно до статті 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» рівні права жінок і чоловіків - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі [4]. Відповідно до статті 2-1 Кодексу законів про працю України заборонена будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, статі та гендерної ідентичності, які пов'язані з характером роботи або умовами її виконання [5].

З метою забезпечення єдиного підходу до визначення у колективних договорах та угодах вимог щодо створення умов праці, в яких жінки та чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі, наказом Міністерства соціальної політики від 29.01.2020р. №56 затверджено Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах [6].

Положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недискримінації рекомендується викласти у колективному договорі окремим розділом "Рівність і недискримінація". До Розділу рекомендується включити такі домовленості сторін: про забезпечення діяльності уповноваженого з гендерних питань - радника керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів; про включення до Положення про службу правової

допомоги, інспекцію, комісію питань контролю за недопущенням дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками у сферах оплати праці, охорони праці, соціального захисту; про комплектування кадрами і просування працівників по службі (при рівних професійних компетенціях претендентів) з дотриманням принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс (це не вимагає прийняття на роботу, просування по службі, підтримки зайнятості або навчання особи, яка є некомпетентною, не здатною чи не спроможною виконувати основні функції на посаді або пройти відповідне навчання, - якщо в таких випадках не йдеться про осіб з інвалідністю; про дотримання принципу гендерного паритету в представництві з метою забезпечення фактичної рівності жінок та чоловіків і щодо роботи на керівних посадах; щодо проведення гендерного аудиту (перевірки стану забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на підприємстві, в установі, організації при формуванні та реалізації політики, програм, проектів, наданні послуг, у фінансовій діяльності) і підготовки за його результатами плану дій підприємства, спрямованого на гендерне вирівнювання [6].

Видання Методичних рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, безумовно, є черговим кроком у напрямі комплексного впровадження принципів, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці. Проте даний акт має суто рекомендаційний характер. Методичні рекомендації тільки можуть використовуватись суб'єктами сторін соціального діалогу відповідного рівня при укладанні колективних договорів. Крім того деякі положення мають декларативний характер, що створює певну правову прогалину, яка дає змогу уникнути вирішення питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Відтак соціальний діалог перетворюється на просту декларацію. Для практичного забезпечення принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків необхідна відповідна нормативно-правова база та інструменти, використання яких дозволить ефективно застосовувати гендерний підхід.

Сьогодні в Україні все ще зустрічаються прояви дискримінації в трудових та тісно пов'язаних з ним відносинах. Наслідками дискримінаційних дій роботодавців є порушення прав працівників. Найбільшу небезпеку несуть ті види дискримінації, які деформують основи державного й суспільного устрою, зокрема дискримінація за ознакою статі, раси, національності, релігійної приналежності. На жаль, гендерна дискримінація та гендерна нерівність у світі праці залишаються, причиною тому – стійкі гендерні стереотипи, відсутність рівних можливостей та сильніша вразливість жінок до численних форм дискримінації, котрі спостерігаються здебільшого у доступі до зайнятості, професійному зростанні та оплаті праці.

Умови сьогодення дещо уповільнили темпи впровадження реформ у рамках реалізації Угоди про асоціацію Україна-ЄС. Проте досягнення гендерної рівності є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи, суть якої – захищати права людини, підтримувати демократію та забезпечувати принцип верховенства права. «Ми повинні і надалі прагнути того, щоб гендерна рівність стала таким самим пріоритетним напрямком політики, як і економічна і соціальна; щоб вона була інтегрована у всі напрями діяльності органів влади, посилила позиції України як соціальної правової держави» [7]

Список використаних джерел

1. Якименко Ю., Пашков М. Україна на шляху до ЄС: оцінки, думки і сподівання громадян. URL:<https://razumkov.org.ua/statti/ukraina-na-shliakhu-do-yes-otsinky-dumky-i-spodivannia-hromadian>

2. Пашков М. Євроінтеграція в умовах війни: виклики і перспективи. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/12/28/2022-MATRA-IV-KVARTAL-7.pdf>

3. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01 липня 1993 року. №3356-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 06 березня 2023 року)

4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року. №2866-IV.

URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 06 березня 2023 року)

5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5#Text> (дата звернення: 06 березня 2023 року)

6. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах: наказ Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року. № 56. URL: <https://www.mspr.gov.ua> (дата звернення: 06 березня 2023 року)

7. Кремльова О.М. Врахування гендерних аспектів у формуванні законодавства України. URL:https://minjust.gov.ua/m/str_7596

ГЛАДКИЙ В'ячеслав, аспірант
*Навчально-наукового інституту права ім.
Князя Володимира Великого Міжнародної
Академії управління персоналом*
Науковий керівник: **ЗАРОСИЛО
Володимир**, доктор юридичних наук,
*професор, завідувач кафедри
правоохоронної та антикорупційної
діяльності Навчально-наукового
інституту права ім. Князя Володимира
Великого Міжнародної Академії управління
персоналом*

ЗАСАДА НЕЙТРАЛЬНОСТІ УНІВЕРСАЛІЗАЦІЇ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКА

Сучасна інтерпретація сутнісного змісту рівності сформувалася внаслідок переходу держави від феодального до капіталістичного ладу, а саме під впливом цивілізаційних ідей Декларації прав людини та громадянина 1789 р., центральне місце серед яких займала ідея рівності [1, с. 857]. Зокрема, французький історик Ж. Лефевр (*Georges Lefebvre*) оцінюючи значимість Великої французької революції наголошував на важливості проголошення поряд із принципом

свободи принципу рівності, що врівноважував собою свободу (інакше свобода стала б ще одним привілеєм груп осіб, які перебувають на вершині оновленої соціальної ієрархії Франції). Тому для французів того часу свобода та рівність були фактично нероздільними цінностями, які окреслювали одне й те саме становище людини, вважаючись загальним благом людства [2, с. 195]. У той же час слід мати на увазі, що поняття рівності людей на той час було революційним, утім, лише із врахуванням відповідного історичного контексту. Зокрема, тогочасна рівність людей у Франції стосувалась лише громадян республіки (це можна помітити на правовому статусі іноземців, які втекли до Франції в пошуках свободи), власне, як і тлумачення рівності людей у британських американських колоніях та США оминало вихідців з Африки до 1865 р. (й фактично до 60-х рр. ХХ ст.), японців до завершення II світової війни та ін. Власне, й сьогочасне тлумачення рівності цілком очевидно у перспективі буде переглянуте.

Поряд із тим, сьогодні не викликає сумнівів у тому, що феномен рівності є соціальним конструктом, що дозволяє ефективно збалансувати співжиття людей таким чином, щоби взаємодія між людьми була конструктивною (принаймні, соціально нешкідливою, а також обов'язково соціально безпечною) й в результаті цієї взаємодії усі суб'єкти могли задовольнити власні правомірні інтереси, не шкодячи таким же інтересам інших осіб, наскільки це можливо. При цьому рівність – це продукт природи в тій мірі, в якій людина – це частина природи, котра змінює навколишнє середовище, не змінюючи сутності природи, а отже є виявом природи.

Якщо ж виходити із концепції сепарації людини від природи (згідно якої людина відокремлена від природи й акти людини не є актами природи), то рівність, як така, не є рідкісним виявом природи, яку спроможна продукувати людина (також окремі інші розумні тварини), а є продуктом правосвідомості (тобто, таке ж штучне явище, що і право, яке є складним філософським напрямом упорядкування суспільних відносин, а отже й напрямом соціальної інженерії). З цього приводу, наприклад, французький філософ Д. Пароді (*Dominique Parodi*) констатує, що ідея рівності є абстракцією, яку ми цілком можливо не зможемо

помітити у природі загалом, адже «у природі немає жодних рівностей, як й абсолютних тотожностей: але ми розглядаємо речі, факти чи істоти як тотожні та рівні тоді, коли, абстрагуючи їх відмінності, ми розуміємо, що ми можемо використовувати їх обох за справедливістю, а також замінюємо їх один одним, не зашкоджуючи меті, яку ми переслідуємо» [1, с. 858]. Осмислюючи значення рівності Д. Пароді зазначає, що «пастух, який рахує своє стадо, обов'язково вважає кожную тварину рівноцінною чи рівною будь-якій іншій, коли він хоче обрахувати їх загальну кількість; утім, якщо йдеться про продаж їх на ринку порізно, він, безсумнівно, вважатиме їх дуже нерівними між собою [1, с. 858].

Тобто, незалежно від того, чи будемо ми розуміти рівність в якості продукту природи (об'єктивованої в свідомості людини, як невід'ємної частки природи) чи результату інтелектуальної діяльності сепарованої від природи людини, рівність – це складна ідея та цивілізаційний (в результаті того, що ідея рівності зазнає історичних коректив) стандарт, який дозволяє людям жити вільно та справедливо. При цьому складність цієї ідеї насамперед виявляється в тому, що вона має множину виявів, залежно від типів статусів, ситуацій, які актуалізують питання рівності тощо.

Особливим видом рівності є гендерна рівність, яка спрямована на збалансування взаємодії в суспільстві чоловіків і жінок, в яких вони будуть вважатись рівнозначними до тієї міри, допоки фіксація на їх нерівності повинна буде мати місце задля забезпечення (інклюзивним чином, позитивними діями) їх рівності, коли вона об'єктивно недосяжна за умов виконання загальних вимог принципу формальної рівності. З цього приводу німецький філософ Г.М. Баумгартнер (*Hans Michael Baumgartner*) зазначав, що всі ми «живемо та переживаємо своє життя не абстрактним чином як людські істоти, а саме як чоловік і жінка. Проте цей трюїзм не викликає проблем лише доти, доки його не сприймають в якості доказу абсолютної різниці між статями» [4, с. 78]. Навпаки, розмежування незначного переліку біологічних особливостей та різних гендерних ролей, обумовлених специфічними психофізіологічними особливостями людини відповідної статі, демонструє нам те, що саме статеве

різноманіття людини допомогло нам солідарно еволюціонувати до тієї форми розумної істоти, якої ми наразі є. Поряд із тим, як і у випадку з метафоричним «пастухом», про якого вів мову Д. Пароді: по-перше, розмежування людини на статі має значення лише тоді, коли це переслідує соціально-конструктивну мету; по-друге, надання тих чи інших можливостей для представника відповідної статі та відмова в наданні такої можливості представнику іншої статі – це також діяльність, яка не може в сучасному світі ґрунтуватись на суто філософських поглядах з приводу природи жінки і чоловіка, їх соціального капіталу, трудового потенціалу, а тим більше – на гендерних стереотипах, упередженнях, які в переважній частині є проявом цивілізаційного невігластва та браку емпатії.

Особливо проблематичним це питання постає саме в контексті сфери праці та зайнятості, що є площиною досягнення економічної автономії практично всіх працездатних осіб. Проблематика цього питання полягає в тому, що по сьогоднішній день ми можемо спостерігати те, що професії та цілі галузі в Україні та в інших державах світу (за винятком держав загального добробуту скандинавського типу та меншою мірою в окремих інших типах соціальних держав) оцінюються крізь призму «чоловічої» та «жіночої» роботи, а правовий статус працівника все ще залишається не універсалізованим у відповідності до засади нейтральності (в контексті питання, що нами розглядається – гендерної нейтральності).

При цьому наразі особливим пріоритетом у вирішенні вказаного питання є уточнення правового статусу працівника за вказаною соціально-конструктивною моделлю, адже в такому разі будуть виконані у відповідному контексті вимоги принципу юридичної визначеності (функціональний вияв принципу верховенства права, що забезпечує панування права в суспільстві та державі). Також важливість цього питання обумовлюється значимістю правового статусу загалом, а також тим фактом, що статус працівника поділяється на загальний, спеціальний, особливий та індивідуальний [5, с. 186].

Зазначимо, що *принцип нейтральності в універсалізації правового статусу працівника* означає, що: 1) *кожна працююча особа повинна мати*

універсальний статус працівника, незалежно від статі цієї особи, стану її здоров'я, віку тощо, а тому цей принцип вимагає, щоб кожен працівник мав однаковий правовий статус (правовий статус працівника), а відповідно – володів (міг ним користуватись і розпоряджатись) правом на однакові права, обов'язки та правовий захист, незалежно від статі, віку, стану здоров'я або будь-яких інших особистих характеристик на підставі яких він може бути несправедливо дискримінованим; 2) законодавець (інші суб'єкти нормотворчої діяльності) створюють норми, які визначають права, обов'язки, гарантії, підстави і умови виникнення та притягнення працівника до юридичної відповідальності, незалежно від того, до якої статі працівник відноситься, який вік такого працівника тощо (тобто, виокремлений нами принцип вимагає від відповідних суб'єктів продуктивної, осмисленої та соціально відповідальної нормотворчої діяльності, що продукуватиме нормативні умови справедливого ставлення до всіх працівників).

У зв'язку із цим, можемо дійти висновку, що принцип нейтральності в універсалізації правового статусу працівника ґрунтується на наступній ідеї: загальний правовий статус працівника повинен охоплювати всі права, обов'язки, гарантії та особливості притягнення до юридичної відповідальності, які мають належати абсолютно будь-якій людині, незалежно від її вторинних характеристик, які мають враховуватися в особливому правовому статусі працівника (третинні ознаки, у свою чергу, враховуються у спеціальному правовому статусі та відображають особливості роботи, посади тощо). При цьому вторинні ознаки можуть бути основою для позитивної дискримінації працівника, що у свою чергу не означає, що такий працівник позбавлятиметься загального правового статусу працівника (наприклад, лише тому, що цей працівник набув характеристик вагітної робітниці або працівника-чоловіка, який перебуває у декретній відпустці).

Список використаних джерел

1. Parodi D. La notion d'égalité sociale. *Revue de Métaphysique et de Morale*, 1908. T. 16 (6). P. 857–870. doi:10.2307/40894002.

2. Lefebvre G. 1789: Das Jahr der Revolution. München: Deutscher Taschenbuch Verlag, 1989. 204 s.

Baumgartner H.M. Gleichheit und Verschiedenheit von Mann und Frau in philosophischer Perspektive. *Gießener Universitätsblätter*. 1984. B. 17 (2). S. 78–95. doi:10.22029/jlupub-5272.

4. Гладкий В.В. Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США. *Формування сучасної парадигми розвитку суспільства*: колективна монографія. Харків: Новий курс, 2022. С. 172–194. doi:10.5281/zenodo.6561111.

ЗАХАРЧЕНКО Андрій,

завідувач науково-дослідної лабораторії публічної безпеки громад Донецького державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор

ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ ЩОДО ПРЕДСТАВНИЦТВА В ОРГАНАХ УПРАВЛІННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

Впродовж останніх років органами державної влади вживається низка заходів, спрямованих на посилення інституційного та нормативно-правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Зокрема, у 2022 році Кабінет Міністрів України схвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердив операційний план з її реалізації на 2022-2024 роки [1]. При цьому у межах представленого у вказаному документі аналізу основних проблем та тенденцій у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відзначено,

зокрема, низький рівень застосування позитивних дій для забезпечення представництва жінок у складі рад директорів та наглядових рад державних та приватних компаній. У зв'язку з цим операційним планом з реалізації Стратегії передбачено проведення гендерного аналізу складу наглядових рад державних та комунальних установ та за його результатами внесення змін до порядку обрання, призначення та звільнення членів наглядових рад державних та комунальних установ у частині забезпечення представництва у них жінок.

Разом з тим ще у 2020 році на розгляд Верховної Ради України було внесено два альтернативні законопроекти, якими запропоновано встановлення гендерної квоти щодо формування складу наглядових рад та інших колегіальних органів управління державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків [2, 3]. Обидва зазначені законопроекти включено до порядку денного поточної сесії Верховної Ради України. При цьому зміст таких законопроектів є доволі дискусійним, що відображено у висновках Головного науково-експертного управління апарату Верховної Ради України.

У юридичній науці різні аспекти забезпечення гендерної рівності висвітлено у працях І.П. Андрусак, Ю.З. Білої-Тюріної, Т.М. Головки, І.О. Грицай, С.С. Кругової, Н.В. Кушнір та інших авторів. Але питання щодо впровадження гендерно орієнтованого підходу при формуванні складу органів управління господарських організацій державного сектору економіки дотепер залишалося поза увагою представників юридичної науки.

Наведене вище вказує на актуальність заявленої тематики та доцільність її дослідження з метою обґрунтування відповідних пропозицій.

В контексті такого дослідження варто відзначити, що у Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки наголошено, зокрема, на тому, що численні та змішані форми дискримінації, культури й стереотипів можуть перешкоджати повному й рівноправному доступу жінок до всіх рівнів процесів управління та прийняття рішень, зокрема до корпоративних наглядових рад. Гендерний дисбаланс у процесі прийняття економічних рішень у громадському та приватному секторах є перешкодою для розширення прав жінок і

економічного росту та сталого розвитку [4].

На цей час в Україні не оприлюднено узагальнені відомості щодо співвідношення кількості жінок і чоловіків у колегіальних органах управління державних підприємств та господарських товариств державного сектору економіки. Разом з тим аналіз складу наглядових рад окремих найбільших державних підприємств (як-то, НАК «Нафтогаз України», ПАТ «Укрзалізниця», НЕК «Укренерго», і ін.) підтверджує наявність гендерного дисбалансу.

Для вирішення порушеного питання законопроекти № 3193, 3193-1 передбачають внесення змін до законів України «Про управління об'єктами державної власності», «Про акціонерні товариства», «Про банки і банківську діяльність» із закріпленням правила, згідно з яким відбір та призначення на посади членів наглядових рад державних унітарних підприємств та господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі має здійснюватися з дотриманням вимог до представництва кожної статі. Кількість представників однієї статі, що відбираються та призначаються на посади членів наглядової ради державного або комунального унітарного підприємства (господарського товариства) повинна становити не менше 40 відсотків від загального складу наглядової ради. У разі, якщо за результатами відбору та призначень на посади членів наглядової ради не було призначено представників однієї статі у зазначеній кількості при наступному відборі та призначенні членів наглядової ради перевага надається представникам статі, якої не вистачає для дотримання представництва у наглядовій раді. Наглядова рада державного унітарного підприємства (господарського товариства, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі) своїм рішенням встановлює мінімальну кількість представників однієї статі, що обираються на посади членів інших колегіальних органів управління такого підприємства чи товариства. Поряд із цим для акціонерних товариств приватного сектору запропоновано запровадження диспозитивної гендерної квоти, тобто такої, що має встановлюватися такими товариствами самостійно.

Оцінюючи зміст вищенаведених пропозицій, Головне науково-експертне управління апарату Верховної Ради України наголосило, що базовим законодавчим актом у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у зв'язку із чим всі інші законодавчі акти у цій сфері мають йому відповідати. В цьому Законі не передбачено обов'язкового відсоткового співвідношення щодо кількості представників однієї статі в органах юридичних осіб. Водночас у ст. 17 цього ж Закону визначено, що «роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників». Виходячи з цього, Головне управління вважає, що положення проекту юридично коректніше викласти як відповідне право роботодавця, яке має стосуватись тих членів наглядових рад державного унітарного підприємства, господарського товариства, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, державного банку, які працюють на підставі трудового договору з відповідним підприємством, товариством, банком. Також відзначено, що згідно зі ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» під «позитивними діями» розуміються *«спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України»*. З цього випливає, що запропоновані у проекті нормативи чисельності представників однієї статі у відповідних органах управління доречніше визначити як тимчасові. Крім того, у висновку Головного науково-експертного управління вказано, що забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері корпоративного управління шляхом встановлення імперативних норм доцільніше застосовувати за наявності інших рівних умов для призначення або обрання на відповідні посади, зокрема, таких, як критерії освіти, наявності професійних знань, навичок, стажу професійної діяльності у сфері діяльності відповідного підприємства, певного

рівня компетентності тощо [5].

З урахуванням наведеної позиції вбачається, що з одного боку запровадження імперативних квот для формування складу колегіальних органів контрольованих державою господарських організацій може прискорити усунення гендерного дисбалансу і стати значущою складовою у забезпеченні рівноправної участі жінок і чоловіків у суспільному, економічному житті. Але з іншого боку запровадження вищевказаної імперативної вимоги пов'язано із певними ризиками. А саме, це може стати додатковим чинником, що ускладнює формування наглядових рад та колегіальних виконавчих органів господарських організацій державного сектору економіки. Адже впродовж кількох останніх років навіть за відсутності такої вимоги органам державної влади з різних причин поки що не вдається в повному обсязі реалізувати норми законодавства щодо формування у всіх найбільших державних суб'єктах господарювання наглядових рад із введенням до їх складу незалежних членів на основі проведення конкурсного відбору (як це передбачено ст. 11 Закону України «Про управління об'єктами державної власності» [6]). За таких обставин, запровадження імперативної гендерної квоти ймовірно ще більше уповільнить процес формування складу наглядових рад. При цьому не можна виключати виникнення ситуацій, за яких намагання уповноважених державних органів виконати імперативну вимогу законодавства щодо гендерної квоти превалюватиме над потребою співставлення рівня професійної компетентності різних кандидатів на посади членів наглядових рад.

У зв'язку з цим спадає на думку, що розв'язання проблеми гендерного дисбалансу в органах управління державних господарських організацій доцільно здійснювати із застосуванням більш обережного підходу. А саме, варіантом врегулювання цього питання на сучасному етапі може стати:

- доповнення Закону України «Про управління об'єктами державної власності» нормами, які передбачатимуть, що формування наглядових рад і колегіальних виконавчих органів державних підприємств і господарських товариств, у статутних капіталах яких більше 50 відсотків акцій (часток)

належать державі, здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Суб'єктам управління об'єктами державної власності дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків у складі наглядових рад і колегіальних виконавчих органів зазначених підприємств (господарських товариств);

- внесення змін до Порядку утворення, організації діяльності та ліквідації наглядової ради державного унітарного підприємства та її комітетів, Порядку проведення конкурсного відбору кандидатів на посаду незалежного члена наглядової ради державного унітарного підприємства та їх призначення, а також проведення конкурсного відбору кандидатів на посаду незалежного члена наглядової ради господарського товариства, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, що пропонуються суб'єктом управління об'єктами державної власності до обрання на посаду незалежних членів наглядової ради [7] із закріпленням правила, згідно з яким при рівних професійних якостях кандидатів на посаду члена наглядової ради перевага має віддаватися кандидатурі статі, яка представлена у наглядовій раді меншою мірою.

Врахування вищенаведених пропозицій сприятиме поступовому досягненню паритетного становища жінок і чоловіків в економічній сфері життєдіяльності суспільства, а також реалізації інших цілей державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. *Офіційний вісник України*. 2022. № 70. Ст. 4248.

2. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей громадян із представництва у

наглядових радах та органах правління державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків (реєстр. № 3193 від 06.03.2020). *Офіційний веб-портал Верховної Ради України.* URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/1506>.

3. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей громадян із представництва у наглядових радах та органах правління державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків та справедливого формування і ефективної діяльності таких наглядових рад із врахуванням національних інтересів України (реєстр. № 3193-1 від 17.03.2020). *Офіційний веб-портал Верховної Ради України.* URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/1606>.

4. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: <https://www.genderculturecentre.org/strategiya-gendernoi-rivnosti-radi-iev/>.

5. Висновок Головного науково-експертного управління апарату Верховної Ради України на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей громадян із представництва у наглядових радах та органах правління державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків» (реєстр. № 3193 від 06.03.2020). *Офіційний веб-портал Верховної Ради України.* URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/1506>.

6. Про управління об'єктами державної власності: Закон України від 21 вересня 2006 р. № 185-V. *Відомості Верховної Ради України.* 2006. № 46. Ст. 456. (Із змінами).

7. Деякі питання управління державними унітарними підприємствами та господарськими товариствами, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі: Постанова Кабінету Міністрів України від 10 березня 2017 р. № 142. *Офіційний вісник України.* 2017. № 24. Ст. 686. (Із змінами).

КАЛІНІЧЕНКО Сергій,

*доцент кафедри цивільного, трудового
права та права соціального забезпечення
Донецького державного університету
внутрішніх справ кандидат економічних
наук, доцент*

ГЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ В ПРОФЕСІЯХ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

Однією з ключових детермінант соціальної справедливості є гендерні відносини. Забезпечення гендерної рівності зумовлене інкорпорацією принципів рівних прав і можливостей у всіх сферах суспільного життя, як у повсякденній діяльності чоловіків і жінок щодо формування гендерної культури так і суспільства в цілому. Гендерна сегрегація в узагальненому розумінні є виразом тенденції стійкого розподілу чоловіків і жінок між різними сферами трудової діяльності, коли представники кожної статі з різних причин зайняті на різних видах занять, робіт, тим самим створюючи нерівномірність представництва жінок і чоловіків в різних галузях та професіях. Саме професійна сегрегація (сегрегація за ознакою статі), внаслідок якої виникає ряд інших сегрегаційних форм – галузевої, посадової, економіко секторальної, лежить в основі гендерної сегрегації на ринку праці.

У науковій літературі прийнято розрізняти дві форми професійної сегрегації за статевою ознакою: сегрегація горизонтальна та вертикальна. Під вертикальною гендерною сегрегацією розуміють нерівний розподіл (зосередження) чоловіків і жінок на різних рівнях всередині однієї професії чи виду економічної діяльності „скляна стеля” (glass ceiling). «Скляна стеля» – термін американського менеджменту, що описує невидимий та формально ніяк не визначений бар'єр, який обмежує просування жінки, службовими сходишками [1, с. 69]. Горизонтальна гендерна сегрегація вказує на нерівне розподілення (зосередження) жінок і чоловіків у різних професіях і видах діяльності, які забезпечують надалі значне вертикальне кар'єрне зростання. «Скляні стіни» сприяють концентрації жінок у тих галузях, які є менш дохідними, надають

менший доступ до фінансових і економічних ресурсів, і тому забезпечують менший доступ у владні структури. При цьому вертикальна сегрегація у багатьох випадках виявляється більш істотною детермінантою гендерної відмінності в оплаті праці, ніж горизонтальна.

Принагідно відзначити, що сучасному ринку праці притаманні певні ознаки гендерної сегрегації:

- 1) істотні прояви гендерної нерівності у працевлаштуванні та оплаті праці.
- 2) гендерна професійна сегрегація обумовлена нерівністю в доступі обох статей до фахової підготовки та перепідготовки, а також – до ресурсів праці;
- 3) незначна кількість жінок на керівних посадах державного сектора економіки та значно більша їх частка серед безробітних із вищою освітою;
- 4) незацікавленість роботодавців у працевлаштуванні жінок через їх високу соціальну захищеність на період вагітності та відпустки по догляду за дитиною до досягнення трирічного віку, а також зростання соціальних виплат у зв'язку з вагітністю та пологами.

Слід зазначити, що важливим аспектом є також ступінь розрізнення сутності понять гендерної сегрегації та концентрації представників однієї статі в межах однієї професійної групи [2, с. 44]. Гендерний підхід є важливою частиною комплексного вивчення проблем ринку праці, оскільки розкриває механізми гендерної нерівності зайнятості, виявляє його причини та наслідки. На сучасному етапі розвитку економіки жінки та чоловіки формально отримали рівні права, які суспільство прагне закріпити та розвинути, проте якість зайнятості чоловіків і жінок на ринку праці є різною. Жінки є найбільш затребуваними в таких сферах як освіта, готельний та ресторанний бізнес. На противагу, чоловіків найбільше очікують у сферах будівництва (50%), транспорту (36%), сільського господарства (22%) та, дещо меншою мірою, у вакансіях на посади топ-менеджерів (13%). Тобто, жінок очікують на тих роботах, які традиційно марковані як «більш жіночні», а чоловіків – на «більш чоловічих». Отже, перший механізм розриву в оплаті праці жінок і чоловіків – створені ринком праці окремі «ніші» для наповнення переважно жінками чи

чоловіками, які характеризуються нерівним доходом, нездатністю освіти надавати можливість отримати кращі ресурси. Згідно з визначенням Євростату, гендерний розрив в оплаті праці є різницю в оплаті чоловіків і жінок, що розраховується як середня різниця у валовій погодинній оплаті праці (gross hourly earnings) усіх найманих працівників. Доцільно зауважити, що гендерні розриви в оплаті праці в ЄС не враховують усі фактори, які впливають на ці розриви. До таких факторів зокрема належать: різниця в освіті, досвід на ринку праці, тривалість праці, тип роботи тощо[3]. Гендерні розриви оплати праці загалом є нижчими серед молодих працівників і підвищуються із віком. Для України є характерними високі показники участі жінок у складі робочої сили з усталеною орієнтацією на повну зайнятість. Проте сучасний аналіз гендерних аспектів економічної активності населення виявляє певні диспропорції. Рівень економічної активності жінок і чоловіків, згідно з останніми статистичними даними, відповідно становив 56,1 та 69,3%. З огляду на зазначені показники, вже не можна категорично стверджувати про дискримінаційний характер українського ринку праці стосовно жінок. Також слід зазначити, що на цей час рівень безробіття в Україні серед жінок є нижчим, ніж у середньому в країнах Євросоюзу.

Резюмуючи, слід зазначити, що Євроінтеграційні етапи розвитку сучасного суспільства, динамізм соціальних процесів та загострення соціальних суперечностей не могли не відбитися на гендерних відносинах в сфері праці. Сьогодні гендерна сегрегація є важливим інструментом урахування гендерних питань, вона може допомогти законодавчим органам влади у розробці програм і стратегій, що стосуються гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і чоловіків у суспільній життєдіяльності.

Список використаних джерел

1. Возьний К. Гендерні аспекти зайнятості українські реалії і світовий досвід. *Вісник ТНЕУ*. 2009. №1. С. 69–90.

2. Іващенко О.В., Лободинська О.М. Гендерна сегрегація на чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні. *Український соціум*. 2013. № 1(44). С.43-62.

3. Gender pay gap statistics. URL: http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels.

КОВАЛЕНКО Олена,
в.о. завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди доктор юридичних наук, професор

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЯК СКЛАДОВОЇ
ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ КРІЗЬ ПРИЗМУ
СКАСУВАННЯ НАКАЗУ МОЗ, ЯКИМ ВСТАНОВЛЕНО ПЕРЕЛІК
ВАЖКИХ РОБІТ ТА РОБІТ ІЗ ШКІДЛИВИМИ І НЕБЕЗПЕЧНИМИ
УМОВАМИ ПРАЦІ, НА ЯКИХ ЗАБОРОНЯЄТЬСЯ ЗАСТОСУВАННЯ
ПРАЦІ ЖІНОК**

Підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [1] ознаменувало остаточне визначення Україною та Українським народом своєї сучасності та майбутнього у демократичній правовій площині європейського простору. Тому, звичайно, вкрай важливим в контексті євроінтеграції України є приведення свого національного законодавства у відповідність до європейських стандартів прав і свобод людини.

Зокрема у даній Угоді мова йде про двостороннє зобов'язання її сторін посилити «діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації» [1,

ст.419]. Саме питанню гендерної рівності і хотілося б приділити увагу із акцентом на відносини у сфері найманої праці.

Варто наголосити, що вітчизняне українське законодавство ще у 1996 р. у своєму акті найвищої юридичної сили – Конституції України у ст. 21 визначило: «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах», а відповідно до її ст.24 «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [1, ст.24]. Продовження галузевої побудови системи рівності прав і можливостей вибудовується через приписи, що продовжуються змістовно у ст. 2-1 КЗпП України, якою забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці за ознаками, що не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [3].

Тобто, вже у 1996 р. для нашої держави було принциповим, про що свідчить підняття питань на найвищій юридичний рівень – конституційний – питання закладення фундаменту для рівного використання громадянами своїх прав і можливостей незалежно від якихось суб'єктивних критеріїв із розгалуженням цієї системи у окремих галузях права, як-от у трудовому праві.

Українські вчені наголошували на принциповості цього моменту із тлумачення цієї основоположної засади. Так, О.І. Процевським відмічав, що «сутність принципу рівності проявляється в забезпеченні рівних можливостей без будь-якої дискримінації реалізувати своє право на працю, отримувати рівну заробітну плату за рівну працю, працювати в належних безпечних і здорових умовах праці тощо. Інакше, конституційний принцип рівності прав і свобод громадян шляхом укладення трудового договору трансформується у принцип рівності (єдності) прав і обов'язків тепер уже як учасників суспільних відносин у сфері предмета трудового права. Саме цьому держава через трудове право як галузь права України забезпечує рівність (єдність) трудових прав працівників незалежно від форми власності, на основі якої створено підприємство, виду діяльності і галузевої належності тощо» [4, с.41].

Однак, не менш важливим є і така особливість, яка спрямована саме на надання рівних можливостей за допомогою спеціальних засобів для тих, хто цього потребує за об'єктивними причинами. Це також є одним з елементів створення дієвої системи забезпечення рівних можливостей. І знову, слід погодитись із висловлюванням О.І. Процевського: «саме цьому держава гарантує рівні можливості шляхом встановлення пільг і гарантій для окремих категорій працівників, які потребують соціального захисту у зв'язку з фізіологічними особливостями» [4, с.41].

Найбільш поширеною є проблема у сфері забезпечення рівних можливостей у гендерній площині. Феміністичний рух настільки захопив сучасні думки, що призвів до змінення вектору за права жінки як повноцінного члена суспільства на «зрівняйлівку» жінок і чоловіків, до стирання меж між статями, нехтування тими об'єктивними якостями і призначенням, які закладені природою і ігнорувати які неприпустимо адже це має своїм наслідком не позитивні, а негативні зрушення у правовому регулюванні прав жінок і може з великою долею вірогідності призвести і до прямого спричинення шкоди життю і здоров'ю жінки.

Зокрема мається на увазі визнання 13.10.2017 р. Міністерством охорони здоров'я України (далі – МОЗ) таким, що втратив чинність, свого наказу від 29 грудня 1993 р. №256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93)» та реєстрацією цього наказу у Міністерстві юстиції України 14 грудня 2017 р. за № 1508/31376 [2].

Більше того, саме в цьому Наказі анонсується перспектива: денонсувати Конвенцію Міжнародної організації праці *про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду N 45 – тобто відійти від визнаних міжнародних стандартів у сфері охорони прав жінок.*

Звісно, абсолютно зрозумілою є історична боротьба жінок за свої права: на освіту, на працю, на кар'єру, на рівну оплату праці за працю рівної цінності (наголошу: не просто на рівну оплату праці – яка дозволяє порушення принципу

рівності, бо об'єктивно, як би може комусь не хотілося б, фізична праця середньостатистичної жінки ніколи не була і не буде рівною до фізичної праці чоловіка, - бо останній створений природою більш фізично розвиненим, а отже він може виконувати більш фізично напружену працю на відміну від жінки, а тому і оплата його праці більша – бо він вкладає в неї більше зусиль, – у протилежному випадку – це дискримінація чоловіків. А от коли ми, порівнюємо внесок у роботу жінки і чоловіка і він є рівним за своєю цінністю – тоді звичайно, абсолютно справедливо праця має оплачуватися однаково – і це відстоювання прав жінок, прояв їх недискримінації) У цих випадках дійсно мова йде саме про боротьбу за права жінок: права бути повноцінним членом суспільства із рівними відносно чоловіків можливостями реалізовувати ці права.

Але коли відмінюються норми-гарантії, які забезпечують права жінки на її здоров'я, на її життя, у всьому різноманітті її, наданих їй природою функцій – то про яку рівність прав жінки і чоловіка, гендерну рівність можна говорити?

«Природа наділила жінку унікальною здатністю, якої не має чоловік – виносити та народити дитину – продовження людського роду та майбутнього громадянина своєї країни. А важкі роботи негативно відобразяться на цій здатності, бо вплив факторів виробничого середовища і трудового процесу на стан специфічних функцій жіночого організму завжди був і залишається однією з найбільш актуальних і складних проблем професійної патології» [6, с.131]. Не будемо поглиблюватися у медичну специфічну термінологію, однак акцентуємо увагу, що «вирізняється декілька основних груп професійних чинників, що негативно впливають на жіночий організм, і які були враховані при визначенні заборони працювати жінкам за 450 професіями у скасованому наказі МОЗ №256, зокрема: токсичні, хімічні речовини; фізичні фактори, біологічні фактори, фізична праця, пов'язана з процесами піднімання та перенесення вантажів; вимушене положення тіла тощо. І всі вони за даними ВООЗ, можуть негативно впливати на організм жінки у процесі виробництва та призводити до: порушення менструальної функції; порушення функції яєчників та внутрішньоутробного розвитку плода під час вагітності; опущення та випадіння матки; викиднів;

передчасних пологів; токсикозів; неплідності; пригнічення лактації; ембріотоксичної та тератогенної дії, що може призводити до дисгенезії органів, внутрішньоутробної загибелі плода, підвищення частоти мертвонароджуваності, народження нежиттєздатних дітей, підвищення їхньої смертності у перші дні або тижні після пологів, тяжких вад розвитку плода. Експериментально доведено можливість порушення ембріогенезу при дії навіть низьких доз токсичних речовин, нешкідливих для матері; мутагенний ефект може проявитися негативним впливом на яйцеклітину та генетичними порушеннями тощо» [7, с.49-50]. «І тому, навіть після такого поверхневого ознайомлення з цим негативним впливом на організм жінки, здоров'я та дітородна функція якої є, наголошуємо ще раз, єдиною можливістю існування та розвитку будь-якої держави, неминуче постають питання щодо України: чи виконує держава свій головний обов'язок – утверджувати та забезпечувати права і свободи людини, в особі МОЗ, скасовуючи заборону на використання праці жінок на важких роботах, та в особі Міністерства юстиції, яке реєструє цей Наказ?» [6, с.131]. Очевидно, що ні.

У даному випадку відбулася обурлива підміна понять і фактично цей Наказ МОЗ про втрату чинності наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256 - це крок, який відкидає Україну назад як з позицій заборону дискримінації, так і з позицій демографії, при чому в останньому випадку – це бомба уповільненої дії. А сьогодні, коли гинуть українські сини й доньки, боронячи Україну від навали російських загарбників – це ще й злочин проти українського народу, бо саме відкриття шляху на роботу жінок у шкідливих умовах, на важких і підземних роботах прямо буде негативно впливати на жіноче здоров'я, шкодячи йому, що унеможливить дітонародження або істотно буде йому перешкоджати. Ось це і є дискримінацією, нехтуванням прав жінки. Адже, до речі, у п.3. ч.1 ст.1 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначено поняття непрямой дискримінації, з якою ми, як раз, і стикаємося у даному випадку, як «ситуації, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв

оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [8].

Це – позбавлення жінки вибору. Бо ситуація на ринку праці, коли більше платять саме за роботу у шкідливих умовах, може штовхати жінку на вибір цих робіт для застосування своєї здатності до праці. Але за ці гроші жінка заплатить занадто велику ціну – втрачаючи можливість продовження роду. Україна заплатить занадто дорогу ціну. А тому потрібно відновити Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. Тим більше, що норму ст. 174 КЗпП України не скасовано щодо заборони застосування праці жінок. А саме: «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). Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці» [3, ст.174]. То навіщо ж було скасовувати Наказ? Для правового колапсу щодо регулювання права на працю жінок? Для правової невизначеності?

Ці питання Україна має вирішити найближчим часом. Бо ситуація, що склалася не сприяє охороні та захисту прав жінок, а дискримінує їх.

Список використаних джерел

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода, Міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text. (Дата звернення: 06.03.2023).
2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text>. (Дата звернення: 06.03.2023).
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (Дата звернення: 06.03.2023).
4. Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. *Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди*: Сер. Право. Харків: ХНАДУ, 2007. Вип. 9. С. 39–48.
5. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256: Наказ Міністерства охорони здоров'я №1254 від 13.10.2017 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text>. (Дата звернення: 06.03.2023).
6. Коваленко О.О. Шабанов Р.І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 6. С. 128-135.
7. Ткачишин В. Вплив негативних виробничих факторів на жіночий організм. Медичні аспекти здоров'я жінки. 2012. № 5 (57). С 48 - 51.
8. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>. (Дата звернення: 06.03.2023).

КОВАЛЕНКО Руслан,
*кандидат юридичних наук, асистент
кафедри трудового права та права
соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса
Шевченка*

КОНЦЕПЦІЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЯК ОСНОВА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Сьогодні світ стикається з глобальними викликами, такими як зміни клімату, забруднення, втрата біорізноманіття та зростання нерівності. Сталість розвитку допомагає країнам розробляти і реалізовувати стратегії для протидії цим викликам і забезпечення довготривалої соціальної безпеки. Сталість розвитку передбачає забезпечення гармонійного балансу між економічним зростанням, екологічною стабільністю та соціальною справедливістю. Це дозволяє країнам забезпечити стійкість економіки та соціальну захищеність населення. Також сталий розвиток спрямований на покращення якості життя людей, забезпечуючи доступ до освіти, охорони здоров'я, культурних цінностей та рівних можливостей для всіх членів суспільства, що є одним з ключових принципів сталого розвитку і забезпечення міжгенераційної справедливості, яка полягає в тому, щоб поточне покоління не шкодило наступним поколінням шляхом руйнівної експлуатації ресурсів.

Підґрунтя для формування концепції сталого розвитку було розроблено задовго до появи самого поняття «сталого розвитку». Однією із перших фундаментальних робіт було дослідження «Межі зростання», опублікованою в 1972 році групою дослідників під керівництвом Донелли Медоуз. Саме робота не присвячувалась сталому розвитку, вона стала основою для розуміння необхідності глобальної зміни підходів до зростання та розвитку. У своєму дослідженні, колектив авторів вказує на те, що неконтрольоване зростання у всіх сферах (населення, промисловості, забруднення, використання природних ресурсів) призведе до колапсу економічних і екологічних систем. Це, в свою

чергу, може мати катастрофічний вплив на соціальну сферу та соціальну безпеку. У роботі зазначається, якщо нинішні тенденції зростання світового населення, індустріалізації, забруднення довкілля, виробництва продуктів харчування та виснаження ресурсів залишаться незмінними, то межі зростання на нашій планеті будуть досягнуті десь протягом наступних ста років. [1, с 23]. Це підкреслює потенційну загрозу для соціальної сфери, якщо не будуть змінені підходи до розвитку суспільства. Хоча "The Limits to Growth" не розглядає концепцію сталого розвитку в прямому сенсі, вона передбачила підхід до пошуку балансу між економічним зростанням, екологічною стабільністю та соціальною безпекою, який пізніше був розроблений у вигляді сталого розвитку.

Формування даної концепції відбулося з опублікування доповіді Всесвітньої комісії з навколишнього середовища та розвитку під назвою «Наше спільне майбутнє», також відомий як «Доклад Брунтланд», який став ключовим документом, що сформував концепцію сталого розвитку. У цьому документі сталий розвиток визначається як "розвиток, який задовольняє потреби сьогодення, не покладаючи під загрозу можливість майбутніх поколінь задовольняти власні потреби". І основною метою Концепція сталого розвитку виступає забезпечення балансу між людськими потребами та природними ресурсами нашої планети, щоб забезпечити довгострокову стійкість та процвітання як людських спільнот, так і природної екосистеми. Також можна простежити, що дана мета впливає на формування і функціонування соціальної безпеки через:

- забезпечення основних потреб, а саме в документі наголошується на необхідності забезпечення основних потреб всіх людей, зокрема доступу до харчування, проживання, освіти та зайнятості, що у свою чергу сприяє створенню більш стійкого та справедливого суспільства.
- зміцнення місцевих спільнот, що вказує на важливість стимулювання участі місцевих спільнот у прийнятті рішень та розробці стратегій сталого розвитку, що сприяє соціальній згуртованості та співпраці.

- рівності та соціальній справедливості, де існує закликає до зменшення соціальних та економічних нерівностей між народами та в межах країн, що сприяє соціальній стабільності та безпеці.

- інтеграція економічного розвитку та охорони довкілля, що підкреслює важливість інтеграції екологічних обмежень у процес економічного розвитку, що сприяє створенню робочих місць та покращенню соціальної безпеки в довгостроковій перспективі.

- едукація та обізнаність людей: де необхідно спонукати підвищення рівня освіти та обізнаності населення щодо сталого розвитку, що сприяє формуванню більш екологічно свідомого та соціально відповідального суспільства[2].

Також слід наголосити, що в даному документі акцентується увага на необхідності розвитку моделей економічного зростання, які фокусуються на добробуті людей, а не лише на збільшенні ВВП, що відображає прагнення до створення суспільства з рівними можливостями та соціальною безпекою.

Враховуючи вище викладене даний документ акцентує увагу на важливості інтеграції соціальних, економічних та екологічних аспектів для досягнення стійкого розвитку та забезпечення соціальної безпеки на місцевому, національному та глобальному рівнях.

Таким чином, взаємозв'язок Концепції сталого розвитку соціальної сфери відбуваються шляхом становлення, формування та функціонування соціальної безпеки на різних рівнях суспільного життя. Дещо схожого підходу набув Джеффри Сакса у своєму дослідженні «Епоха сталого розвитку». У цій роботі автор розглядає різні аспекти сталого розвитку, включаючи його вплив і на соціальну безпеку. Джеффри Сакс висвітлює важливість соціальної згуртованості та солідарності для сталого розвитку, де соціальна інтеграція є ключовою метою сама по собі, а також життєво важливим засобом для досягнення інших цілей, таких як подолання крайньої бідності, забезпечення загального доступу до освіти та охорони здоров'я, а також сприяння екологічній стійкості. [3, с. 222]. У книзі також акцентується на ролі гендерної рівності для створення соціальної безпеки

«Гендерна рівність - це не самоціль, а потужний засіб сприяння економічному розвитку, соціальному добробуту та екологічній стійкості» [3, с. 232]. Окрім того, Сакс звертається до ролі освіти для забезпечення соціальної безпеки: «Освіта є потужним фактором, що визначає добробут і можливості. Це ключ до подолання крайньої бідності та досягнення інших цілей сталого розвитку» [3, с. 245].

Враховуючи ці аспекти, із даної роботи можна виділити важливість сталого розвитку для забезпечення соціальної безпеки, яка включає гендерну рівність як інструмент для забезпечення соціального добробуту і стійкого розвитку, освіту як основний фактор соціального зростання, який впливає на рівень життя та можливості людей та соціальну включеність, яка є основним принципом сталого розвитку, який сприяє забезпеченню соціальної безпеки.

Таким чином, Концепція сталого розвитку має велику цінність для України та становлення соціальної безпеки, оскільки вона спрямована на досягнення збалансованого зростання у всіх трьох сферах - економічній, соціальній та екологічній. Це допомагає країні розвиватися стабільно, забезпечуючи якість життя для її громадян і створюючи умови для майбутнього процвітання.

Прихильником даної думки також є В. Лях, який у своєму дослідженні розглядає сталий розвиток як основу для подолання сучасних викликів та досягнення успіху в майбутньому. Він аналізує, як сталий розвиток може допомогти Україні вирішити гострі проблеми та забезпечити збалансоване зростання в економічній, соціальній та екологічній сферах [4, с. 9-10].

Таким чином можна вважати, що Концепція сталого розвитку має особливе значення для України з огляду на її економічні та екологічні виклики. Україна стикається з рядом проблем, таких як забруднення, знецінення природних ресурсів, енергетична залежність та соціальна нерівність. Впровадження принципів сталого розвитку може допомогти Україні забезпечити економічний зріст, екологічну стабільність та соціальну справедливість.

У контексті соціальної сфери та соціальної безпеки сталий розвиток може мати наступні впливи на Україну:

1. **Забезпечення якості життя.** Сталість розвитку спрямована на покращення якості життя для всіх громадян, незалежно від їх соціального статусу. Це може включати забезпечення доступу до освіти, охорони здоров'я та соціальних послуг.

2. **Соціальна справедливість.** Принципи сталого розвитку вимагають більшої рівності та соціальної справедливості. Україна повинна активно працювати над зменшенням соціальної нерівності та забезпеченням рівних можливостей для всіх своїх громадян. Це може включати реформування системи оподаткування, розширення соціального захисту та забезпечення рівного доступу до ресурсів.

3. **Міжгенераційна справедливість.** Сталість розвитку вимагає від країни враховувати потреби майбутніх поколінь. Україна повинна забезпечити, що дії сьогоденного покоління не завдають шкоди наступним поколінням, навпаки, мають створювати основу для їх сталого розвитку та соціальної безпеки.

Список використаних джерел

1. Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J., & Behrens III, W. W. (1972). "The Limits to Growth". Universe Books. URL: <http://www.donellameadows.org/wp-content/userfiles/Limits-to-Growth-digital-scan-version.pdf>

2. WCED (World Commission on Environment and Development). (1987). "Our Common Future". Oxford University Press. URL: <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf>

3. Sachs, J. D. "The Age of Sustainable Development". Columbia University Press. The Age of Sustainable Development is a landmark publication and clarion call ... Columbia University Press, Mar 3, 2015 - Political Science - 544 p

4. Лях, В. В. Сталий розвиток в контексті глобальних викликів та перспектив України. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. 2010. №20(213). С. 7-11.

КОЗИН Аміна,
*Депутатка Фортечної районної у місті
Кропивницькому ради*

МОЛОДІЖНА СТРАТЕГІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Молоді люди відіграють особливу роль у суспільстві та стикаються з особливими викликами. Молодь хоче більше можливостей залучення і прямо говорити про глобальні проблеми, які стосуються їх особисто. Залучаючи та розширюючи повноваження всіх молодих людей, молодіжна гендерна політика може сприяти успішній реалізації бачення України, де молоді люди можуть використовувати можливості та бути ближче до європейських цінностей.

Так як Україна рухається в напрямку Європейського Союзу та його цінностей і складових життя нам важливо знати європейські документи на цю тему.

Молодіжна стратегія Європейського Союзу на 2019-2027 роки є дуже важливим документом для молоді ЄС.

Молодіжна стратегія Європейського Союзу спрямована на вирішення існуючих і майбутніх викликів, з якими стикається молодь у всій Європі. Молодіжна стратегія ЄС надає структуру цілей, принципів, пріоритетів, основних сфер і заходів для співпраці у сфері молодіжної політики для всіх відповідних зацікавлених сторін з належним урахуванням їхніх відповідних компетенцій та принципу субсидіарності.

Відповідними зацікавленими сторонами є, серед іншого, держави-члени ЄС, відповідні інституції Європейського Союзу та інші міжнародні організації, такі як Рада Європи, місцеві та регіональні органи влади, молодіжні ради, молодіжні організації, працівники молоді, молоді дослідники та учасники громадянського суспільства, а також структури програм Erasmus+ та Європейського корпусу солідарності та їхніх наступних програм.

Одним із 11 пунктів стратегії є гендерна рівність. Європейська гендерна політика серед молоді містить у собі тези, які торкаються подолання

дискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей для молодих дівчат і хлопців у культурному, політичному та соціально-економічному житті, ефективне вирішення проблеми гендерного насильства, усунення стереотипів, забезпечення рівного доступу до освіти, працевлаштування тощо.

EU Youth Dialogue. Молодіжний діалог ЄС працює в рамках Молодіжної стратегії ЄС. Це діалог молодих людей та молодіжних організацій за участю політиків, а також експертів, дослідників та інших відповідних учасників громадянського суспільства. Він служить форумом для безперервного спільного обмірковування та консультацій щодо пріоритетів, реалізації та подальших заходів європейського співробітництва у сфері молоді. І цей діалог сприяє рівноправній участі молодих жінок і чоловіків, їх залученості у молодіжну та гендерну політику Європи, їх регіону та громади.

Для реалізації відбуваються форуми, курси, молодіжні обміни, програми задля того, щоб працювати над встановленими законом гендерними нормами та політикою, привернути увагу і розширити можливості молоді у справі гендерної рівності.

Рівність поколінь від ООН Жінки. YOUTH AS THE AGENTS OF CHANGE FOR GENDER EQUALITY. Офіс ООН Жінки у Європі та Центральній Азії дуже активно займається питаннями молодіжної гендерної політики. І саме молодь є агентами змін задля гендерної рівності. В рамках цієї програми проводиться Форум, який збирає молодіжних активістів гендерної рівності, в тому числі з України, для обговорення проблем досягнення гендерної рівності з точки зору молоді. Активісти наголошують на необхідності визнання та зміцнення потенціалу молодих людей, будувати та спільно вести ініціативи для рівності, брати участь у прийнятті рішень на рівних умовах і мати достатні ресурси для розвитку, забезпечення спілкування та обміну досвідом для сприяння єдності між поколіннями та інноваціям.

На Форумі, який відбувся у 2021 році в Парижі було представлено Global Acceleration Plan for Gender Equality (Глобальний план прискорення гендерної рівності). Це 5-річний план, на реалізацію якого було виділено \$40 млрд.

Глобальний план прискорення гендерної рівності розроблений шістьма коаліціями дій – партнерствами з багатьма зацікавленими сторонами, які визначили найважливіші дії, необхідні для досягнення гендерної рівності в сферах: від насильства за ознакою статі та технологій до економіки та кліматичної справедливості. Форум також започаткував Угоду про жінок, мир і безпеку та гуманітарну діяльність і оголосив про нові ініціативи щодо гендерної рівності, зосереджені на здоров'ї, спорті, культурі та освіті.

«Я знаю без сумніву, що гендерна рівність зміцнює демократію» - сказала Камала Гарріс (віцепрезидентка США) у своєму виступі на Форумі.

Пункти Глобального плану прискорення гендерної рівності:

1. Гендерне насильство

Прогрес у напрямку усунення та запобігання гендерного насильства буде відбуватись шляхом створення сприятливого політичного, правового та ресурсного середовища; розширення комплексних, доступних і якісних послуг для постраждалих; розширення можливості організаціям, які керують правами дівчат і жінок, використовувати свій досвід.

2. Економічне право і юстиція

Створити сприятливе правове та політичне середовище, розробляти та впроваджувати макроекономічні плани, бюджетні реформи, що враховують гендерні аспекти, щоб до 2026 року кількість жінок і дівчат, які живуть у бідності було зменшено, у тому числі завдяки якісному державному соціальному захисту.

3. Право розпоряджатися своїм тілом, сексуальне і репродуктивне здоров'я

Забезпечення статевого виховання серед молоді, знизити коефіцієнт материнської смертності, освіта з репродуктивного здоров'я.

4. Діяльність жінок на захист кліматичної справедливості

Збільшити частку жінок і дівчат на керівних посадах в екологічному врядуванні, що мають відношення до переходу до інклюзивної, циклічної та регенеративної зеленої економіки до 2026 року. А також збільшити відсоток глобальних потоків

кліматичного фінансування, спрямованого на інвестування в гендерно справедливі кліматичні рішення.

5. Технології та інновації

Цифрова грамотність, зменшити гендерний цифровий розрив між поколіннями шляхом прискорення реального доступу до цифрових технологій, збільшити інвестиції у феміністичні технології та інновації на 50% для підтримки жіночого лідерства як новаторів і краще реагувати на нагальні потреби жінок і дівчат.

6. Феміністські рухи і лідерство

Сприяти, розширювати, захищати громадянський простір у всіх сферах, у тому числі онлайн, і підтримувати зусилля жінок. Просувати гендерну рівність в усіх аспектах прийняття державних та економічних рішень, включаючи міжнародні організації, політичні та державні установи, виконавчу та законодавчу владу. Виділяти спеціальні, фінансово гнучкі, технічні та інші ресурси для підлітків і молодих лідерів, щоб зміцнити їх і створити безпечні та інклюзивні простори для участі у процесах прийняття рішень.

Над кожним із цих пунктів ведуть роботу і займаються реалізацією Коаліції країн та партнерів. Наприклад, економічним правом та юстицією серед європейських країн займаються Німеччина, Швеція та Іспанія, а технологіями та інноваціями – Фінляндія. Тобто якщо Україна показує слабкий результат у якомусь з пунктів цього плану, треба провести аналіз, виявити слабкі місця та звернутись до тієї країни, яка є членом коаліції з цього питання, для подолання кризи в цьому питанні.

Одним із важливих результатів, яких досягла молодь у реалізації Глобального плану – це організація семінару з молоддю для обговорення дій та обміну досвідом для посилення впливу на місцевому рівні. А під час 66-ої сесії Комісії зі становища жінок молодіжні мережі зібралися, щоб окреслити рекомендації для підписантів угоди щодо збільшення участі молоді та лідерства у сфері жінок, миру та безпеки та гуманітарної діяльності.

Такі види формування стратегій, документів, планів сприяють поліпшенню розуміння цілей та конкретних завдань на найближчі роки та результатів, які плануються бути досягнутими.

В Україні є також документ, який надає право на гендерну рівність та розвиток гендерної політики серед молоді. Це Національна молодіжна стратегія до 2030 року. Для забезпечення підвищення мобільності, соціальної і культурної інтеграції молоді в суспільне життя України та світу необхідними є такі чинники: забезпечення рівних можливостей для самореалізації молоді; запобігання і протидія стереотипам та дискримінації; сприяння гендерній рівності; забезпечення гендерної рівності у трудових відносинах.

У висновок хочу додати, що дуже важливо і дуже добре, що таке питання як гендерна політика серед молоді забезпечена законом в Європі та в Україні. І країни повинні виконувати всі належні заходи, щоб гарантувати молодим людям користуватися своїми правами людини та основними свободами в кожному аспекті суспільства.

Список використаних джерел

1. Resolution of the Council of the European Union and the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on a framework for European cooperation in the youth field: The European Union Youth Strategy 2019-2027. URL:https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2018.456.01.0001.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2018%3A456%3AFULL (дата звернення: 18.12.2018)

2. What is the EU Youth Dialogue? *European Union*. URL: https://youth.europa.eu/get-involved/eu-youth-dialogue/what-eu-youth-dialogue_en (дата звернення: 23.09.2022)

3. Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text> (дата звернення: 16.03.2021)

4. Action Coalitions GLOBAL ACCELERATION PLAN. URL: <https://forum.generationequality.org/sites/default/files/202106/UNW%20%20GAP%20Report%20-%20EN.pdf>

КОКОШКО МИРОСЛАВА,
асистент кафедри службового та медичного права, Навчально-науковий інститут права, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Питання рівноправності жінок і чоловіків гарантовано низкою важливих міжнародних нормативно-правових документів. Важливим завданням є забезпечення інтеграції гендерного підходу до усіх напрямів міжнародної політики.

Вперше на міжнародному рівні принцип рівності усіх людей визначено статтею 2 Загальної декларації прав людини ООН 1948 року, а саме «Кожній людині 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».

Як необхідну умову соціального прогресу й поліпшення умов життя людства принцип рівноправності чоловіків і жінок закріплено в Статуті ООН 1945 року. Серед своїх завдань, ООН проголосила утвердження віри «в основні права людини, гідність та цінність людської особистості, рівноправність чоловіків і жінок, рівність прав великих і малих націй», а також «ніяких обмежень відносно прав чоловіків і жінок брати участь у будь-якій якості та на рівних умовах в її (ООН) головних і допоміжних органах». Закріплення вказаного положення свідчить про неподільний зв'язок між прогресивним розвитком людства та забезпеченням рівноправності чоловіків і жінок.

Серед міжнародно-правових документів, які запроваджують основні стандарти рівності людей, їх соціальну цінність, незалежно від статі, виділяють загальні та спеціальні. До загальних міжнародних актів відносять. Загальну декларацію прав людини 1948 року, Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Міжнародний пакт про громадські та політичні права 1966 року, Пакт про соціально-економічні та культурні права 1966 року та інші.

Однак, проголошення Загальної декларації прав людини, не усунуло існуючих проблем нерівності чоловіків та жінок у різних сферах життя та різних країнах [1, с. 21]. Тому виникла потреба у прийнятті спеціальних актів для закріплення міжнародних стандартів у сфері утвердження рівноправності чоловіків та жінок.

Принципи гендерної рівності, недискримінації визначено в таких спеціальних міжнародних актах ООН, як: Статут Організації Об'єднаних Націй 1945 року; Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами 1949 року; Конвенція про політичні права жінок 1952 року; Конвенція про громадянство одруженої жінки 1957 року; Конвенція про згоду на вступ у шлюб, мінімальний шлюбний вік і реєстрацію шлюбів 1962 року та Рекомендація до неї 1965 року; Декларація про ліквідацію дискримінації стосовно жінок 1967 року; Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року (CEDAW); Резолюція Ради Безпеки ООН No 1325(2000) «Жінки. Мир. Безпека» та інших резолюціях у цій сфері; Декларація про викорінювання насилля щодо жінок 1993 року; Пекінська Платформа Дій та Пекінська декларація 1995 року.

Ключовим актом, який закріплює основні стандарти гендерної рівності є Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW, далі Конвенція) – міжнародний договір, прийнятий у 1979 році Генеральною Асамблеєю ООН. Більш відомий вказаний акт як міжнародний «білль про права» для жінок.

Конвенція (CEDAW) — це перший імперативний міжнародний документ, що містить не лише прохання-рекомендації, але ряд зобов'язань держав щодо впровадження та забезпечення рівних із чоловіками прав жінок у сфері освіти, праці, здоров'я, сім'ї, вибору громадянства тощо. Щодо обсягу матеріальних зобов'язань та механізмів міжнародного моніторингу, вказаний акт порівнюють із Конвенцією про ліквідацію всіх форм расової дискримінації [2].

Статтею 5 Конвенції визначено обов'язок кожної держави-сторони вжити усіх заходів з метою зміни соціальних та культурних моделей поведінки чоловіків і жінок для всіх проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей; забезпечити, щоб сімейне виховання включало правильне розуміння материнства як соціальної функції і визначало загальну відповідальність чоловіків і жінок за виховання та розвиток своїх дітей [3]. З метою деталізації та посилення Конвенції через надання рекомендацій державам-членам створено спеціальний Комітет ООН з ліквідації дискримінації стосовно жінок.

Деталізація і додаткові механізми впровадження принципу гендерної рівності закріплено також і в згаданих Резолюціях Ради безпеки ООН №№ 1325 і 1820 і необхідно вказати про взаємозв'язок між вказаними трьома стандартами, який може бути використаний для прискорення їх виконання та впливу. Резолюція 1325 – це міжнародний акт, односторонньо прийнятий Радою Безпеки ООН, згідно якого держави-учасниці ООН зобов'язані залучати жінок у всі аспекти побудови миру, у тому числі забезпечення участі жінок на всіх рівнях прийняття рішень з питань миру і безпеки.

Резолюція 1820 пов'язує воєнне сексуальне насильство як тактику ведення війни з підтриманням міжнародного миру і безпеки. Вона вимагає всеосяжного рапортування Генерального секретаря ООН про реалізацію та стратегії, спрямовані на поліпшення інформаційного потоку в Раді Безпеки, і прийняття конкретних заходів з захисту і запобіжних заходів для викорінення сексуального насильства.

Так, Резолюції 1325 і 1820 розширюють сферу застосування CEDAW, уточнюючи її актуальність для всіх сторін у конфлікті, а в CEDAW закріплені конкретні стратегічні вказівки на дії, які повинні бути прийняті на загальних зобов'язаннях, викладених у цих резолюціях.

Проведення четвертої всесвітньої конференції зі становища жінок в Пекіні 4-15 вересня 1995 року ознаменувало новий етап з питань розвитку стандартів гендерної рівності міжнародної спільноти. Це були найбільші збори представників урядів і неурядових організацій (присутніх 17 тис. делегатів із 189 країн).

Пекінська Платформа дій підтримала головну тезу про невід'ємність прав жінок і дівчат від загальних прав людини. З метою забезпечення дотримання цих прав прийнято такі важливі документи як Декларація і Платформа дій, в яких чітко викладена стратегічна програма утвердження гендерної рівності, розглянуто розширення прав і можливостей жінок щодо забезпечення рівноправності між жінками і чоловіками, конкретизовано дії урядів і громадських структур з метою впровадження рівноправності, а також запроваджено поняття гендерної рівності [4].

Після прийняття Декларації тисячоліття у 2000 році на Саміті тисячоліття, гендерну проблематику включено до Цілей розвитку тисячоліття ООН. Декларації тисячоліття – це вісім міжнародних цілей розвитку, яких 193 держави-учасниці ООН та ряд міжнародних організації домовилися досягти до 2015 року. Цілі включали в себе скорочення масштабів крайньої бідності, зниження дитячої смертності, боротьбу з епідемічними захворюваннями, такими, як СНІД, а також розширення всесвітнього співробітництва з метою розвитку [5].

У вересні 2015 року у рамках 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН у Нью-Йорку відбувся Саміт ООН, на якому прийнято Резолюцію Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року» (Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development). Вказаною Резолюцією оголошено новий план дій, орієнтований на

виведення світу на траєкторію сталого та життєстійкого розвитку. Порядок денний для сталого розвитку – 2030 визнає, що права людини відіграють ключову роль у розвитку, а гендерна рівність є необхідною умовою досягнення Цілей сталого розвитку, які особливу увагу зосереджують на вирішенні проблеми нерівності та дискримінації за принципом «нікого не залишити осторонь» та «досягати першими тих, хто лишається поза увагою»[6].

Список використаних джерел

1. Жінки. Мир. Безпека: інформ.-навч. посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки. Київ, 2017. 268 с. URL: <http://www.genderculturecentre.org/wp-content/uploads/2018/04/ZHINKI.-MIR.-BEZPEKA.-Informaciyno-navchalniy-posibnik-dlya-fakhivciv-sektoru-bezpeki.pdf> (дата звернення: 04.04.2018).
2. Analyzing Gender. Women and Men in Development. Stockholm : SIDA, 2003.
3. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_207
4. Importance of women's political empowerment. Social democratic women in action, ed. by Daša Šašić Šilović, CEE Network for Gender Issues. – P. 49 // http://www.gurmai.hu/_user/browser/File/upload/CEE2012ENV6.pdf
5. Regulation (EC) No 1922/2006 of the European Parliament and of the Council of 20 December 2006 on establishing a European Institute for Gender Equality // Official Journal of the European Union. – 30.12.2006. – 11-12 p.
6. Report “On women in political decision-making – quality and equality” (3 February 2012) // <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2012-0029&language=EN>

КОЛЕСНИК Тетяна,
доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри цивільного трудового
права та права соціального забезпечення
Донецького державного університету
внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І РОЗВИТОК: ПОГЛЯД У КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ УКРАЇНИ

Сьогодні європейська спільнота виходить із необхідності забезпечення кожною державою, яка претендує на членство в ЄС, відповідності її чинного та майбутнього законодавства праву європейського співтовариства настільки, наскільки це є максимально можливим. Як результат, у різних держав з'являється спільна система не лише загальних, а й галузевих принципів права, спільні цілі та завдання у зовнішній політиці, єдиний механізм правового регулювання суспільних відносин. Важливим елементом такої спільної системи є просування гендерної рівності (*gender mainstreaming*). Підписавши і ратифікувавши Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, Україна продемонструвала відданість демократичним європейським цінностям та взяла на себе зобов'язання «враховувати питання рівності між чоловіками і жінками при розробці та впровадженні законів, постанов, адміністративних положень та інших нормативних актів.

Гендерна рівність означає, що кожен має свободу для розвитку своїх особистих здібностей та свободу вибору без обмежень, пов'язаних із жорстко закріпленими гендерними ролями. Тобто різна поведінка, прагнення та потреби жінок і чоловіків враховуються, оцінюються й підтримуються рівним чином. Рівність між жінками та чоловіками розглядається як питання прав людини та як необхідна умова і показник сталого людиноцентричного розвитку сучасного, демократичного суспільства. Наразі Євроінтеграційна політика України складається з багатовекторних процесів спрямованих на перетворення

суспільних відносин у державі де ключовим вектором є Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами членами, з іншої сторони. Слід зазначити, що Глава 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» – вказує на зобов'язання Сторін посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації [1]. На шляху досягнення цієї мети – необхідним є забезпечення гендерної рівності і рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень.

Слід зазначити, що Україна тривалий час перебувала під впливом гендерної дискримінації в багатьох сферах життя, що зумовлює наразі важливість упровадження європейських стандартів гендерної політики в Україні. Наразі забезпечення рівності жінок і чоловіків є одним із головних завдань державної влади. Втілення Європейських стандартів, щодо недопущення дискримінації за ознакою статі повинні сприяти створенню національного правового інструментарію нетерпимості до гендерної нерівності. Наявні стереотипи суспільної свідомості зумовлюють нагальну потребу в викоріненні усталених тенденцій щодо визначення становища жінки та чоловіка в державі.

Досягнення гендерної рівності є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи, суть якої – захищати права людини, підтримувати демократію та забезпечувати принцип верховенства права [2]. Слід зауважити, що помітний прогрес у забезпеченні рівності прав жінок і чоловіків у Європі не вирішив усі наявні дискримінаційні проблеми. Чинна Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр. передбачає шість стратегічних цілей: 1) запобігання гендерним стереотипам та боротьба з таким явищем; 2) боротьба з насильством щодо жінок і домашнім насильством та запобігання їм; 3) забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя; 4) досягнення збалансованої участі жінок та чоловіків у процесі прийняття політичних і суспільних рішень; 5) захист прав

жінок та дівчат – мігрантів, біженців і шукачів притулку; б) реалізацію стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках і заходах. Кожна стратегічна ціль сформульована на основі досліджень та моніторингу стану гендерної рівності у країнах – членах Ради Європи. Зазначені цілі є маркерами, які визначають політику держави з позиції забезпечення рівності прав жінок та чоловіків і можуть слугувати прикладом для нас.

Кабінет Міністрів України розпорядженням від 16 грудня 2020 року № 1578-р затвердив План заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, за яким Україною в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» [3] взято зобов'язання з забезпечення наскрізності принципів гендерної рівності в освіті, а саме: – розроблення та затвердження Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року; – затвердження плану заходів з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року; – запровадження обов'язкової антидискримінаційної експертизи всього освітнього контенту; – гендерний аудит закладів освіти [4].

Сьогодні Україна чітко тримає свій курс до Євроінтеграції, а членство в ЄС являється однією з головних стратегічних цілей. В контексті наближення вступу до Європейського Союзу, як виконання однієї з вимог, було ратифікованою Стамбульську Конвенцію. Це означає послідовну орієнтацію на діючу в провідних європейських країнах модель соціальної ринкової економіки, перевагами якої є високий рівень соціальних стандартів і розвитку гуманітарної сфери, ефективний захист прав працівників, розвинута система соціального захисту та принцип гендерної рівності.

Позиція ЄС з досягнення гендерної рівності полягає в тому, що жінки і чоловіки повинні мати рівні права та можливості в усіх сферах життя суспільства. Для цього всі інститути ЄС мають впроваджувати проблематику рівності між чоловіками та жінками в усі галузі політики, всі програми і на всіх рівнях прийняття рішень [5, с. 7]. У 2022 році Global Gender Gap Index порівнював 146 країн. Згідно з даними звіту, рейтинг України у 2022 році знизився порівняно з попередніми роками. На даний момент Україна посіла 81

місце серед 146 країн. У 2021 році країна була на 74-му місці зі 156, а в 2020 році – на 59-му зі 153 [6]. Сьогодні, українське суспільство все більше поділяє принципи гендерної рівності, але дискримінація, на жаль, нікуди не зникає, для її подолання потрібна взаємодія і спільні зусилля органів державної влади, закладів освіти, громадських організацій у виробленні скорегованих дій.

Враховуючи вище викладене слід зазначити, що гендерна політика України, особливо в умовах вибраного курсу на побудову європейських демократичних інститутів, постає зовсім у новому, актуальному світлі й вимагає утвердження цінностей гендерної рівності як у суспільстві в цілому, так і в різних його інституціях зокрема. Це, насамперед, недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (передусім через обрання в представницькі органи та призначення на урядові посади), забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків.

Список використаних джерел

1. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014р. № 1678-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1678-18>

2. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy2023-ukr-new2/16808b35a4>.

3. План заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності, затверджений Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>

4. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

5. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2016_Gender_rivn.pdf

6. Global Gender Gap Report 2022. INSIGHT REPORT JULY 2022 – 2022 URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

КОНОНЕНКО Тетяна,
*професорка кафедри соціально-гуманітарних дисциплін факультету №1
Донецький державний університет
внутрішніх справ, докторка філософських
наук, професорка*

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Гендерна рівність є обов'язковою умовою забезпечення прав і свобод особистості, функціонування громадянського суспільства та правової держави. Вона передбачає рівний правовий статус різних статей і гендерів, збалансованість можливостей їх участі в економічній, політичній, соціальній і культурній сферах суспільного життя, забезпечення рівних умов для саморозвитку та самовираження, відсутність обмежень або привілеїв за ознакою статі та гендеру.

Гендерні дослідження як окремий напрямок наукової діяльності спрямовані на аналіз і подальшу трансформацію сталого світового порядку, його реформування на засадах гендерної рівності. Об'єктом і предметом таких наукових пошуків виступають сутнісні характеристики, ціннісно-сміслові орієнтири різних статей і гендерів, історія та характер їх взаємовідносин, нові підходи до статевої та гендерної культури, визначення майбутнього з урахуванням гендерної рівності.

За тематикою виділяють такі напрями гендерних досліджень:

- гендер як засіб соціологічного аналізу;
- гендер в рамках жіночих досліджень;
- гендер як культурологічна інтерпретація;

– гендер як принцип реконструювання сучасного суспільства [1, с.17].

Сучасність акцентує ряд дискусійних питань в контексті гендерної рівності.

По-перше, це певна стагнація самої проблеми. Як відомо, початок феміністичного руху пов'язаний з боротьбою за політичні й економічні права. У центрі уваги – виборче право, право на освіту та гідну оплату праці. Друга хвиля порушує проблеми економічної справедливості, соціального обслуговування, державної охорони інтересів матері та дитини, особистої свободи в репродуктивній сфері, права на контрацепцію й аборт. Очевидно, що проблематика перших хвиль фемінізму втратила свою актуальність. Як наслідок – різноманітність і суперечливість наступних двох хвиль, представники яких відстоюють кардинально протилежні погляди, наприклад, від пропаганди сексуальної свободи до традиційних сімейних цінностей. Слід визнати, що на законодавчому рівні проблема гендерної рівності вирішена більшістю демократичних держав.

По-друге, це знецінення феміністичного руху. В умовах визнання рівноправ'я в усіх сферах суспільного життя жіночий рух втрачає свою доцільність, здебільшого асоціюється з радикальними й епатажними організаціями на кшталт «Femen». Важлива деталь. Постмодерністський фемінізм, який бере початок наприкінці ХХ століття і перетворює фемінізм в методологію, акцентує фактор обмеженості знання, представленого виключно чоловіками. Але те ж саме можна сказати і про знання, яке представлене суто жінками.

По-третє, це трактування гендерної рівності виключно як жіночого питання. Автори «Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» [2] справедливо наголошують на хибності переконання, що гендерна тематика стосується лише жінки. Чоловік так само зазнає дискримінації у реалізації своїх прав і свобод. Це питання майже відсутнє у публічному дискурсі. Жінка і чоловік на рівних повинні бути включеними і в сферу кар'єри, і в сферу домашнього

господарства. Для цього повинна бути програма гендерного та правового виховання, спрямована на подолання гендерних стереотипів і дискримінації.

Також необхідно визнати наявність індивідуумів, які не вписуються в бінарну систему статі та гендеру. Існують не тільки жіночий, чоловічий, а і, наприклад, гомосексуальний, транссексуальний типи. Енн Фаусто-Стерлінг вважає, що навіть з біологічної точки зору є багато градацій від жінки до чоловіка. В залежності від переваги певного комплексу статевих ознак американська дослідниця виділяє щонайменше п'ять статей: 1) носії жіночих геніталій – жінки; 2) носії чоловічих геніталій – чоловіки; 3) носії змішаних геніталій – гермафродити (герми); 4) носії переважно жіночих, але з чоловічими елементами геніталій – фемінні псевдо гермафродити (ферми); 5) носії переважно чоловічих, але з жіночими елементами геніталій – маскулінні псевдо гермафродити (мерми). Як зауважує Енн Фаусто-Стерлінг, стать – це надзвичайно гнучкий континуум, який не можна обмежувати навіть означеними п'ятьма категоріями [3]. Відкритим залишається питання: до якого гендеру відносяться жінка та чоловік гомосексуальної орієнтації? Чи відчуває себе комфортно в рамках традиційної бінарності людина трансвеститної культури?

На жаль, українське суспільство і досі не готове до легалізації одностатевого шлюбу, навіть одностатевого партнерства. За результатами Всеукраїнського опитування «Сприйняття ЛГБТ людей та їх прав в Україні» [4] лише 13% респондентів позитивно ставляться до представників ЛГБТ спільноти, байдуже – 45%, негативно – 38%.

Актуальною в контексті гендерної рівності залишається боротьба з гендерними стереотипами. У суспільстві донині панує традиційне, здебільшого сексистське сприйняття маскулінного та фемінного. Суспільство не завжди помічає й адекватно реагує на прояви гендерної нерівності, оскільки має місце певне уявлення про жіночу та чоловічу ролі, стереотип сприйняття. Ні жінка, ні чоловік не виключаються з суспільної сфери, але включаються лише на певних умовах: жінка як пасивне начало, уособлення емоційності, чуттєвості, лагідності, піклування, альтруїзму; чоловік як активне начало, символ раціональності,

креативності, прагнення до лідерства та панування, агресивності, егоцентризму. Час відмовитись від цих стереотипів, визнати право на самореалізацію кожної особистості.

Сподіваємось, що модернова Україна продемонструє більш толерантне ставлення до різних статей і гендерів, на законодавчому рівні визнає право кожного на статеву та гендерну ідентичність, що відповідає базовим принципам антропоцентризму та гуманізму.

Список використаних джерел

1. Основи теорії гендеру : Навчальний посібник. Київ, 2004. 536 с.
2. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 року № 1128-р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>
3. Словник гендерних термінів, присвячений основній термінології в галузі гендеру та фемінізму. <http://a-z-gender.net/ua/>
4. Сприйняття ЛГБТ людей та їх прав в Україні: травень 2022 року. Аналітичний звіт. https://gay.org.ua/publications/AReport_NashSvit_May2022.pdf

КУЗЬМЕНКО СЕРГІЙ,

професор кафедри цивільного, трудового права та права соціального забезпечення факультету №4 Донецького державного університету внутрішніх справ, доктор наук з державного управління, кандидат юридичних наук, професор

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ – ЦЕ ПРЯМИЙ ШЛЯХ ДО ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

«Гендерна рівність – це чутливий індикатор, який демонструє, наскільки розвинутою і демократичною є держава»

Рональд Інглхарт

На прикладі країн ЄС можна стверджувати, що країни з високими показниками представництва жінок у політичних інституціях мають не лише вищий рівень забезпечення громадянських прав і свобод. Такі держави — більш економічно розвинуті, оскільки створюють умови для політичного й економічного різноманіття, толерантності, інклюзивності та міжособистісної довіри [1]. А тому гендерну рівність можна визначити як частину широкої культурної трансформації, що змінює функціонування традиційних суспільств і сприяє розвитку демократичних інститутів [1].

Тобто гендерна політика в Україні, особливо в умовах обраного курсу на побудову європейських демократичних інститутів, постає зовсім у новому, актуальному світлі. Вона вимагає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і у різних його інституціях, зокрема. Йдеться мова, насамперед, про недопущення гендерної дискримінації, про забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (у першу чергу, через обрання в представницькі органи та призначення на урядові посади), про забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, про унеможливлення проявів гендерного насильства тощо [1].

А зараз трошки європейської статистики. Так, Всесвітній економічний форум (World Economic Forum) опублікував глобальне дослідження – Індекс гендерного розриву (The Global Gender Gap Index), який вимірюється вже 15 років поспіль, починаючи з 2006 року [5]. Так, станом на 2016 рік, Україна займала 69 місце за індексом гендерної рівності (у рейтингу серед 142 країн) [1]. У топ-10 країн за індексом гендерної рівності тоді увійшли Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція, Ірландія, Руанда, Філіппіни, Швейцарія, Словенія та Нова Зеландія [1].

Нове дослідження 2021 року показало, що глобальний індекс гендерного розриву становить 68%, а це є кроком назад у порівнянні з 2020 роком (розрив збільшився на 0,6%) [5]. У 2022 році вимірювання охоплювало 153 країни, 2023 році – вже 156. Україна посіла 74 місце у світі, втративши 15 сходинок [5].

Цьогорічний Global Gender Gap Index свідчить, що для подолання гендерного розриву у світі знадобиться 135 років. В минулому році йшлося про 100 років [5]. Такий спад можливо пояснити тільки війною.

Як і раніше, в світі, залишаються невтішними прогнози щодо гендерного паритету у політиці. На сьогодні, гендерний розрив за цим показником закритий лише на 22% (у порівнянні з попереднім роком розрив збільшився на 2,4%). Загалом у парламентах країнах світу збільшилась кількість депутаток. Водночас, негативні тенденції у деяких великих країнах нівелюють прогрес, який демонструють менші країни [5].

Але це світові цифри. В той же час, в Україні, а конкретніше, як приклад, можна навести Кропивницьку міську раду, де третина депутатів – це жінки, тобто це значно більше ніж 22 світових відсотки. Усі вони входять до міжфракційного депутатського об'єднання «Рівні можливості». Про те, настільки важливо, щоб жінки були в політиці на державному й місцевому рівнях, розповіли в етері Українського радіо Кропивницького депутатки Катерина Колтунова й Ольга Ковальова-Алокілі [6]. «За прикладом колег в інших областях і Верховній Раді ми бачимо, що таке об'єднання – дієвий інструмент. У попередній каденції також було міжфракційне об'єднання, але там було лише п'ять депутаток. У цьому році нас вже 14 депутаток» [6].

На сьогодні, у Кропивницькому, «вперше, три із семи постійних комісій в міській раді очолюють жінки. До цього їх традиційно очолювали чоловіки, і навіть таку важку й важливу комісію, як земельна, очолює жінка. Є фракція де представництво жінок 50 на 50» [6]. Необхідно зауважити, що досвід європейських країн показує, що ті країни, які вже давно мають достатнє представництво жінок у політиці, тільки виграли від цього. В політиці цінується фаховість з того чи іншого питання, а в Кропивницькій міській раді всі депутати, і чоловіки і жінки – є дуже фаховими з різних питань [6].

В той же час, поза роботою в міській раді Катерина Колтунова – заступниця начальника Кіровоградської обласної військової адміністрації з гуманітарних питань та одна зі співзасновниць громадського простору Krop:hub.

А Ольга Ковальва-Алокілі – директорка Регіонального фонду підтримки підприємництва в Кіровоградській області [6].

Тобто, гендерна демократія в дії – це принцип, що забезпечує жінкам на рівних умовах із чоловіками право голосувати на всіх виборах і публічних референдумах та бути обраними до всіх публічно виборних органів; брати участь у формуванні та здійсненні політики уряду, обіймати державні посади, а також здійснювати державні функції на всіх рівнях державного управління; брати участь у діяльності неурядових організацій і асоціацій, що вирішують питання громадського та політичного життя країни. Іноді наявність гендерних диспропорцій в окремих сферах означає фактичну дискримінацію, що не відповідає вимогам сучасної демократії [2].

Наприклад, існує не лише вертикальна, а й горизонтальна сегрегація за сферами діяльності, що перетворює освітню галузь, статистику, охорону здоров'я, соціальний захист і низку інших галузей чисто на жіночу царину. Відповідно така диспропорція шкодить урахуванню статевої специфіки та негативно впливає на остаточний результат діяльності [2].

Відтак, формування і функціонування в Україні гендерної демократії має стати в сучасних умовах, по-перше, обов'язковою умовою формування свідомого і активного громадянського суспільства та соціально відповідальної демократичної держави, по-друге, важливим чинником формування суспільних партнерських взаємовідносин на основі гендерної паритетності [4, 7, с. 42].

Тож гендерна рівновага, перш за все, як елемент паритетної демократії упереджує можливі негативні наслідки щодо різних статей у всіх без винятку напрямках функціонування держави й суспільства та в управлінні всіма без винятку соціальними процесами [2]. В свою чергу можливий гендерний дисбаланс в українському суспільстві значною мірою зумовлений низкою стереотипів, які гальмують повноцінну самореалізацію представників обох статей [3].

Таким чином, можна зробити висновок, що демократизація суспільства неможлива без врахування гендерної проблематики. Адже громадянське

суспільство – це, перш за все, суспільство з однаковими можливостями для самовизначення і самореалізації для всіх його членів, як чоловіків, так і жінок.

Список використаних джерел

1. Юлія Біденко, Валентина Кисельова. Гендерна політика в Україні: складний шлях від декларацій до позитивних дій. URL: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/news/314-pro-hendernu-polityku-v-ukraini>

2. Співвідношення паритетної демократії та гендерної рівності. URL: HTTPS://JUST.ODESSA.GOV.UA/INDEX.PHP?VIEW=VIEWNEWS&PAGE_ID=3407

3. Баласинович Н. О. Гендерна демократія: особливості становлення в Україні. *Науковий журнал Політикус*. 2020. Вип. 5. С.29-34. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/10357/1/Balasynovych.pdf>

4. Венгер О. Особливості становлення гендерної демократії в Україні. *Політичний менеджмент*. 2009. №3. С. 145-153. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/59800/14Venger.pdf?sequence=1>

5. Наталія Жачек. Жінки:50%. URL: <https://50vidsotkiiv.org.ua/gender-gap-2021-rozryv-zbilshuyetsya-ukrayina-vtratyla-15-pozytsij/>

6. Жінки в політиці. URL: [Suspilne.media](https://suspilne.media)

7. Гендерні аспекти державної служби : монографія / М.І. Пірен, Н.В. Грицяк, Т.Е. Василевська, О.М. Іваницька ; за заг. ред. Б. Кравченка. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. 336 с.

МАКСИМЕНКО Валерія,

аспірант кафедри службового та медичного права Інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Гендерна рівність - це принцип рівності прав, можливостей та статусу для жінок та чоловіків, що базується на визнанні соціальної та культурної конструктивності гендерних ролей та ідентичностей, а також на необхідності боротьби зі стереотипами, дискримінацією та нерівностями, які ґрунтуються на них. Цей принцип включає в себе рівний доступ до освіти, здоров'я, роботи та інших сфер життя, рівні можливості участі в політичному та громадському житті, а також рівність у винагороді за роботу та умовах праці.

Гендерна рівність у сфері охорони здоров'я часто тлумачиться суто формально: як рівні можливості громадян різної статі на реалізацію своїх прав на охорону здоров'я, закріплені в законодавстві. [1]

Тобто, в сфері охорони здоров'я, гендерна рівність означає забезпечення однакового доступу до медичної допомоги та інших медичних послуг, незалежно від статі. Однак, для забезпечення максимального рівня здоров'я населення в охороні здоров'я необхідно враховувати той факт, що чоловіки та жінки мають відмінні біологічні особливості та відіграють різні гендерні ролі, що впливає на їхні потреби та можливості.

Тому сучасний підхід до гендерної рівності базується на постулаті, що чоловіки та жінки мають рівні права щодо реалізації права на здоров'я, але безпосередньо для досягнення найвищого можливого рівня здоров'я необхідно враховувати гендерні особливості та потреби при здійсненні даного права. [2]

Гендерний розрив є результатом відсутності гендерної рівності в суспільстві. Гендерна нерівність, стереотипи та дискримінація на основі гендеру

призводять до того, що жінки та чоловіки мають нерівний доступ до освіти, роботи, здоров'я та інших ресурсів. Це створює гендерний розрив між статями в соціально-економічному та політичному житті.

У системі охорони здоров'я гендерні розриви означають нерівність в доступі до послуг та можливостей у галузі охорони здоров'я через гендерні стереотипи та дискримінацію.

У липні 2022 року Всесвітній економічний форум оприлюднив звіт про гендерний розрив у 146 країнах світу, використовуючи індекс глобального гендерного розриву. Цей індекс призначений для вимірювання рівноправ'я між чоловіками та жінками за такими показниками, як економічна участь та можливості, рівень освіти та доступ до неї, політичні повноваження та здоров'я та виживання, що відображає якість та тривалість життя.

Україна у рейтингу «Глобального гендерного розриву-2022» посіла сумарне 81 місце з-поміж 146 країн, що оцінювалися за такими субпоказниками:

- 1) економічна участь та можливості Україна зайняла 62 місце (у 2022 році 44 місце);
- 2) рівень освіти – 53 місце (у 2022 році – 27 місце);
- 3) здоров'я та виживання – 37 місце (у 2022 році – 41 місце);
- 4) розширення політичних прав та можливостей – 100 місце (у 2022 році – 103 місце). [3]

Так, Україна спустилася в рейтингу з 74 на 81 місце, при чому найменше нерівності між статями спостерігається у сфері здоров'я та освіти, а найбільше – в економічних можливостях та політичній участі жінок і чоловіків.

В рамках проекту ООН Жінки «Гендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки» визначено, що Україна демонструє позитивні тенденції у сфері охорони здоров'я жінок. Показники репродуктивного здоров'я населення покращуються (зокрема, рівень материнської смертності й абортів зменшився, а доступ до сучасних методів контрацепції розширився), що відображає виконання національних зобов'язань у сфері здоров'я матері та дитини. [4]

Для аналізу законодавства, засад державної політики, програм, проєктів, документів та інших інструментів з метою визначення їх відповідності гендерним принципам та стандартам на законодавчому рівні використовують гендерно-правову експертизу.

Гендерно-правова експертиза проводиться відповідно до статті 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та постанови Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи».

Головна мета гендерно-правової експертизи полягає в тому, щоб забезпечити рівність статей у всіх сферах життя. Це означає, що гендерно-правова експертиза допомагає виявляти можливі негативні наслідки законодавства або політики на різні групи населення, зокрема на жінок, та пропонувати рекомендації для забезпечення рівності прав та можливостей для всіх.

У 2013 році було проведено гендерно-правову експертизу «Основ законодавства України про охорону здоров'я» управлінням соціального, трудового та гуманітарного законодавства Департаменту конституційного, адміністративного та соціального законодавства Міністерства юстиції України, в результаті чого на офіційному сайті Міністерства юстиції України було опубліковано Висновок гендерно-правової експертизи Основ законодавства України про охорону здоров'я, прийнятих Верховною Радою України 19 листопада 1992 року № 2801-ХІІ.

Гендерно-правовою експертизою вказано, що «Основи законодавства України про охорону здоров'я» (далі – Основи) в цілому відповідають принципу гендерної рівності.

Так, гарантія дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків визначена в абзаці п'ятому статті 4 Основ, згідно з яким одним з основних принципів охорони здоров'я в Україні є рівноправність громадян, демократизм і загальнодоступність медичної допомоги та інших послуг у сфері охорони здоров'я.

Також, у сфері охорони здоров'я принцип гендерної рівності відображений у статтях 6-8 Основ, відповідно до яких кожний громадянин України має право на охорону здоров'я, що охоплює захист від будь-яких форм дискримінації, пов'язаної зі станом здоров'я.

Проте Основи також містять норми, які є гендерно-дисбалансованими на користь певної статі. Так, наприклад, статтями 57 та 58 Основ передбачено, що материнство в Україні охороняється і заохочується державою.

Такі норми гендерно-правовою експертизою визначені як спеціальні заходи, що передбачені частиною третьою статті 24 Конституції України, зокрема, спрямованими на охорону праці і здоров'я жінок; створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовий захист, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям, та частиною другою статті 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», якою встановлено, що не вважаються дискримінацією за ознакою статі, зокрема, спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я. [5]

Враховуючи викладене, гендерно-правовою експертизою визначено, що положення «Основ законодавства України про охорону здоров'я» не потребує внесення до них змін відповідно до принципу гендерної рівності.

Проблеми гендерної нерівності у сфері охорони здоров'я в Україні виникають не на рівні законодавчих норм, а на етапі реалізації медичної допомоги/послуги.

Одним із фактором гендерної нерівності є існування гендерних стереотипів, які можуть призводити до дискримінації та нерівності в оплаті праці між жінками та чоловіками у медичній сфері. Існує стереотип, що чоловіки є більш компетентними у лікарській сфері, тоді як жінки асоціюються зі стереотипними ролями, такими як медсестри. Це призводить до того, що жінки

мають менші можливості для кар'єрного зросту та отримують меншу оплату за аналогічну роботу, порівняно з чоловіками.

Для того, щоб зменшити ці нерівності, необхідно працювати над зниженням стереотипів та сприяти кар'єрному зросту жінок у медичній сфері, а також забезпечити рівні умови для жінок та чоловіків щодо оплати праці та можливостей для професійного зростання.

Для повноцінного розвитку суспільства проблема гендерної дискримінації повинна бути мінімізована, що потребує привернення уваги широкої громадськості задля руйнування стереотипів, побудови демократичного громадянського суспільства та подальшого впровадження гендерних квот у керівних органах. [6]

Іншим проявом гендерної нерівності є те, що гендерні аспекти можуть бути не враховані у наукових дослідженнях та клінічній практиці, що може привести до розбіжностей у лікуванні та діагностиці різних статей пацієнтів. Наприклад, дослідження зазвичай базуються на стандартних моделях лікування та діагностики, які можуть бути розроблені на основі досвіду лікування чоловіків. Це може привести до того, що жінки не отримують необхідного лікування або діагностики, оскільки їх особливі потреби не були враховані у дослідженні.

Врахування гендерних аспектів у наукових дослідженнях та клінічній практиці є важливим для забезпечення якісної медичної допомоги та уникнення дискримінації. Для цього можуть бути запроваджені рекомендації щодо врахування гендерних аспектів у дослідженнях та лікуванні, а також організовані навчання для медичного персоналу щодо гендерної чутливості та врахування гендерних аспектів у медичній практиці.

Отже, забезпечення гендерної рівності у сфері охорони здоров'я є важливою складовою сталого розвитку суспільства. На рівні основного нормативно-правового акта у сфері охорони здоров'я забезпечується принцип гендерної рівності при наданні медичної допомоги/послуги, проте гендерна нерівність проявляється з дискримінацією на робочому місці у медичній сфері з

боку пацієнтів та керівництва медичного закладу, а також неврахуванням гендерних аспектів під час клінічних досліджень.

Зокрема, важливо враховувати різницю між статями у фізіології, симптоматиці при лікуванні різних захворювань. Також важливо враховувати соціально-культурні чинники, які можуть впливати на здоров'я та лікування, зокрема стереотипні уявлення про роль чоловіків та жінок у суспільстві.

Відповідно, врахування гендерних аспектів у сфері охорони здоров'я не тільки забезпечує більш якісну та ефективну медичну допомогу, але і є важливим етапом в боротьбі з дискримінацією та нерівністю в суспільстві.

Список використаних джерел

1. Гендерна перспектива сфери охорони здоров'я України / Виконавці Український центр економічних та політичних досліджень ім. О. Разумкова; Програмна аналітикиня Н. Кошовська ; Програмний координатор М. Ліушан ; Експертна підтримка М. Колодій. URL: https://razumkov.org.ua/images/2022/07/15/we_act_medical_ukr_report.pdf.

2. Сажієнко Н. В. Гендерна рівність як основа реалізації права на здоров'я в міжнародному правопорядку. *Актуальні проблеми політики* : зб. наук. пр. Вип. 46 Одеса, 2012. С. 149–157. URL: http://app.nuoua.od.ua/archive/46_2012/22.pdf.

3. The Global Gender Gap Report 2022. Switzerland : the World Economic Forum, 2022. 374 p. URL: https://hromady.org/wp-content/uploads/2022/08/WEF_GGGR_2022.pdf.

4. Садо Л. Гендерно чутливі дані: збирання, аналіз, моніторинг і поширення в Україні / співпраця з ГО «Український центр соціальних реформ». Київ, 2021. URL: https://ucsr.kiev.ua/publications/gender%20statistics%20toolkit_ukr.pdf.

5. Висновок гендерно-правової експертизи Основ законодавства України про охорону здоров'я, прийнятих Верховною Радою України 19 листопада 1992 року № 2801-XII / Міністерство юстицій України. URL: https://minjust.gov.ua/index.php/m/str_43504.

6. Яремчук І. Гендерні відмінності у медицині та їх вплив на пацієнта. Гендер. Екологія. Здоров'я : VI Міжнар. науково-практ. конф. Харків, 2019.С. 248.URL: <https://repo.knmu.edu.ua/bitstream/123456789/22941/1/3бїрка%20ТЕ3%20ГЕ3%20%202019.pdf#page=249>.

MYROSHNYCHENKO Nataliia,
*Associate Professor, Donetsk State University
of Internal Affairs, Kryvyi Rih Educational
Scientific Institute, PhD in Pedagogical
Sciences, Associate Professor,*

THE GENDER GAP IN EDUCATION

In spite of the fact that gender equality in education has been a matter of social justice, concerned with rights, opportunities and freedoms for some decades now, there are in-school factors which may explain the gender gap in education and they include labeling, laddish subcultures and the feminization of teaching. And we should start with analyzing what is happening in contemporary teacher education that might generate cause for concern in relation to the gendered construction of teachers' identities and practices.

Women now make up a larger share of educators than they have in decades. According to the data for the 2018/2019 school year provided by the Institute of Educational Analytics, 81% of middle and high school teachers are women in Ukraine. By comparison, in 2021, 85.0% of all teachers in state-funded schools in England were women. In the USA this figure accounts for 83% [1],[3].

Speaking about labeling, we should say that teachers tend to see boys as unruly and disruptive and are more likely to spend time telling them off than helping them with schoolwork. Teachers have lower expectations of boys and so are less inclined to push them hard to achieve high standards. The typical boy is usually described as not particularly bright, laugh-loving and always attention seeking, often by messing around. The typical girl is bright, well –behaved and hardworking, being quiet and timid. Boys are told off much more easily than girls. As a result, laddish behaviour

brought up important benefits – it made students seem cool and thus popular. Few boys are usually able to be both popular and academically successful. Conscientious boys who tried hard at school are often labeled as feminine or gay.

Gender segregation is difficult to overcome because it is supported by society. And then the child grows up thinking that there is something for him and something not for him. This all often comes from the statements of parents and teachers: you are a boy, you should do math, you are a girl, you should focus on literature. Instead of all-round development, we impose stereotypes on children and seem to take away their opportunities.

We have another stereotype that a teacher is a loser. Women might be more willing to accept teaching's low wages because the profession is, in theory, more amenable than other careers to the needs of women. Mothers, for instance, are more likely now than ever before to desire employment, yet still tend to bear most of the child-rearing responsibilities. The school day tends to end two or so hours before that of typical workers. The notion that teachers enjoy shortened work days and summers exempt from work-related duties is little more than a myth, but teachers who are parents are often at least on a schedule a little more conducive to their children's needs.

A state-centered system of patriarchy operates in a multiplicity of ways. According to Carl Gustav Jung, there are archetypes of Mother and Father. The Mother archetype is to love and protect. The Father's archetype is to lead and initiate. School is like a family, where the presence and participation of both parents is important. Usually, subconsciously, women will look for safe ways, teach patience, and men will take risks and leave their comfort zone to succeed.

We should refute this stereotype, which is based on the statement that only men can 'radiate' masculinity. In fact, only a person (regardless of gender) who is a carrier of a certain trait can be a role model. There are many women who are carriers of masculinity, just as there are many men who are not carriers of this trait. Besides, most pupils and teachers reported that matching pupils and teachers by gender did not significantly affect pupils' educational experiences. Sixty-five per cent of children rejected the idea that the gender of the teacher mattered, with no major differences

between girls and boys. The majority of pupils also believed that the behaviour of male and female teachers in the classroom was generally very similar in terms of fairness, encouragement and discipline.

Out of school factors must also play a role – boys learn to be ‘typical boys’ at home first of all and then their peers just reinforce this. However, quite often in families, the father shifts a significant part of the upbringing onto the shoulders of his wife. His main duty is to earn money, he believes. And children scan the world of adults and then carry these stereotypes into their adult lives. There should be harmony in the life of every child - the presence of a man and a woman, including at school. Men, like women, are carriers of life experience. It is important for children to see different examples of life experience, which will enrich them and help them in life. In addition, it is important to overcome the stereotype that teaching and raising children is exclusively a woman's sphere.

The very patriarchal system of social relations is structured in such a way that the school environment seems to "nurture" men, "support" them as rare specimens, and "push" even men with mediocre managerial talents to career achievements. Therefore, the question should be posed as follows: not what to do to have more men in Ukrainian schools, but how to make sure that the quality of Ukrainian teachers grows - that's what is really relevant. It's not men that schools lack, but good teachers!

References

1. Гендерний профіль України. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/gender-equality/comparative-gender-profile-ofukraine-.html>.

2. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#n8>.

3. Ainley, John, and Ralph Carstens. 2018. *OECD Education Working Papers No. 187. Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 Conceptual*

Framework. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development Publishing. [Google Scholar]

4. Ball, Stephen J. 1995. "Intellectuals or Technicians? The Urgent Role of Theory in Educational Studies." *British Journal of Educational Studies* 43 (3): 255–271. doi:10.1080/00071005.1995.9974036. [Taylor & Francis Online], [Web of Science ®], [Google Scholar]

НОВІЧЕНКО Наталя,
здобувач третього (освітньо-наукового)
рівня вищої освіти 2 р.н. спеціальності 081
право Харківський національний
педагогічний університет імені Г.С.
Сковороди

Науковий керівник: САЄНКО Юлія,
доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права імені
професора О.І. Процевського Харківський
національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди кандидат юридичних
наук

ГЕНЕЗА ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО НАПРЯМУ ВРЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ВІДНОСИНАХ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Проєвропейський вектор розвитку України, остаточно визначений історичними подіями 2014 року та безальтернативна перспектива на інтеграцію нашої країни до Європейського Союзу, що особливо акентованою стала саме зараз, під час подій повномасштабної збройної агресії росії проти України, визначають використання європейського підходу до розвитку української системи права. Дороговказом на цьому шляху залишається провідний документ: Угода 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 р.

Серед багатьох інших провідних напрямів, що визначають певні кроки України на шляху євроінтеграції у зазначеному документі, окремо варто наголосити на напрямі забезпечення гендерної рівності, що подається через концепцію забезпечення рівних можливостей.

Глава 21 Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони має назву «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей».

Ст.419 цієї Угоди зазначає, що «беручи до уваги Главу 13 («Торгівля і сталый розвиток») Розділу IV («Торгівля і питання, пов'язані з торгівлею») цієї Угоди, Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації» [1, ст.419]. А ст.420 вказує на очікувані результати цього співробітництва, зокрема «забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень» [1, ст.420, п. 1)].

Звичайно, проблема забезпечення гендерної рівності у сфері зайнятості не нова для України. Її вирішення стало напрямом роботи держави не з моменту підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами. До цього моменту в Україні вже було зроблено певні кроки на шляху забезпечення гендерної рівності у відносинах найманої праці.

Насамперед, треба згадати зміни 1991 р., коли КЗпП України було доповнено ст. 2-1, яка під назвою «Рівність трудових прав громадян Української РСР», містила норму такого змісту: «Українська РСР забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови,

політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин" [3].

А через прийняття у 2005 р. окремого Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», метою якого було визначено «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» забезпечення гендерної рівності було визначено як окремий напрям державної політики у становленні нашої держави [2]. І саме цей закон визначив у двох статтях : 17 і 18 забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у індивідуальних та у колективних відносинах у сфері праці, чим продовжував впроваджувати цілісність побудови фундаменту правового регулювання найманої праці.

Однак, саме Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами зумовила конкретику у діях держави щодо впровадження гендерної рівності у відносинах найманої праці як складової політики зайнятості. На виконання зобов'язань Україною цією Угоди у якості партнера було прийнято зміни до чинного КЗпП України спеціальним законом 12 листопада 2015 року, який навіть мав гучну назву: «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу». Він виклав текст ст.2-1 КЗпП України в такій редакції: «Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД,

сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання».

Таким чином, пройшов шлях створення правового фундаменту врегулювання гендерної рівності у трудових правовідносинах, який Україна має зараз.

Однак, як бачимо, у поданні напряму співробітництва Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами та напрямі гармонізації законодавства України із законодавством Євросоюзу такої площини як гендерна рівність є відмінності.

Вказана угода розділяє, як було вище процитовано положенні її ст.419, гендерну рівність і дискримінацію – точніше недискримінацію, бо мова йде саме про позитивні, такі що схвалюються державами і суспільством, категорії у співробітництві.

А от у внутрішньому законодавстві України, що сформувалося як відповідь на підписання Угоди, - зокрема у вище цитованій ст.2-1, - мова йде про гендерну рівність, як складову заборони дискримінації.

Очевидно, що це питання потребує додаткових досліджень і має бути з'ясованим у перспективі. На разі ж, треба констатувати, що Україна впевнено крокує, визначеним взаємними домовленостями, шляхом на євроінтеграцію, виконуючи свої зобов'язання щодо створення належної правової площини щодо забезпечення гендерної рівності у сфері відносин найманої праці.

Список використаних джерел

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-

членами, з іншої сторони: Угода, Міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text. (Дата звернення: 06.03.2023).

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>. (Дата звернення: 06.03.2023).

3. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки. Закон України від 20 березня 1991 року N 871-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12#Text>. (Дата звернення: 06.03.2023).

4. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу. Закон України від 12 листопада 2015 року № 785-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785-19#n5>. (Дата звернення: 06.03.2023).

ПЕТРОВ Євген,

суддя Касаційного суду Верховного суду України, професор кафедри цивільного трудового права та права соціального забезпечення Донецького державного університету внутрішніх справ

РІВНІСТЬ ПРАВ БАТЬКІВ ПРИ ВИЗНАЧЕННІ МІСЦЯ ПРОЖИВАННЯ ДИТИНИ

Право на повагу до сімейного життя гарантовано статтею 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Для батьків і дитини бути разом є невід'ємною частиною сімейного життя. Розлука батьків і дітей має непоправний вплив на їхні стосунки. Визначення місця проживання малолітньої дитини не тільки істотно вплине на її психофізичний розвиток у дитинстві, а й визначатиме у більшості своїй поведінку дорослої людини у майбутньому, тому необхідно більш виважено підходити до прийняття таких рішень з урахуванням знань фахівців у цій галузі. Професіонали в галузі освіти, соціальної роботи, психології та права мають працювати для досягнення спільної мети.

Виходячи із положень міжнародних договорів і національного законодавства батьки мають рівні права й обов'язки щодо дитини. Принцип рівності батьківських прав та обов'язків є характерною рисою більшості правових систем європейських країн, при цьому реалізація батьківських прав ставиться у залежність від дотримання інтересів дитини. Держави-учасниці докладають всіх можливих зусиль до того, щоб забезпечити визнання принципу загальної та однакової відповідальності обох батьків за виховання і розвиток дитини. Батьки або у відповідних випадках законні опікуни несуть основну відповідальність за виховання і розвиток дитини. Найкращі інтереси дитини є предметом їх основного піклування (стаття 18). Діти та батьки не повинні розлучатися всупереч їх волі (ч. 1 ст. 14 ЗУ «Про охорону дитинства»). Батьки здійснюють батьківські права спільно. Дитина однаково любить обох батьків.

Якщо звернутись до практики країн ЄС, то можна висувати, що питання визначення місця проживання малолітньої дитини вирішується з врахуванням найвищих інтересів самої дитини. Законодавство Німеччини передбачає, що контакти з обома батьками, за загальним правилом, відповідають інтересам дитини, і тому гарантується право дитини на контакт зі своїми батьками. Крім того, обидва батьки мають право та зобов'язані підтримувати контакт зі своєю дитиною. Якщо батьки спільно піклуються про дитину, а потім розлучаються, вони продовжуватимуть мати спільну опіку над дитиною, незалежно від того, перебувають вони у шлюбі чи ні. Положення Цивільного кодексу Німеччини, яке передбачало батьківську опіку лише одного з розлучених батьків було визнано неконституційним рішенням Федерального Конституційного Суду від 03 листопада 1982 р. Проте сімейний суд може надати опіку одному з батьків на його прохання. Таке клопотання буде задоволено, якщо другий з батьків погоджується на це, якщо дитині не виповнилося принаймні 14 років і вона не заперечує, або якщо скасування спільної опіки та передача опіки одному з батьків відповідає найкращим інтересам дитини. Навіть якщо батьки розлучилися, таке рішення приймається лише на прохання одного з батьків, якщо тільки це не загрожує благополуччю дитини.

Законодавство Франції передбачає, що принцип спільного батьківства, означає, що кожен з батьків бере рівну участь у житті та вихованні дитини та забезпечує їй необхідний щоденний догляд. Батьки приймають усі важливі рішення, що стосуються дитини, разом. Концепція «спільної опіки» (*garde conjointe*) у французькому праві може тлумачитися в широкому сенсі, як спільне здійснення батьківських повноважень, або у вузькому значенні, як встановлення того, що місце проживання дитини буде чергуватися між помешканням кожного з батьків. Дитина також може залишатися з батьками за їхніми відповідними адресами через різні тижні. Для цього потрібно, щоб батьки жили поруч один з одним і добре спілкувалися. Почергове проживання не обов'язково передбачає рівномірний розподіл часу.

Законодавство Латвії передбачає, що якщо батьки не досягли згоди вони звертаються до суду, при цьому вимагають спільної або окремої опіки. Крім того, у разі необхідності суддя вирішує питання про утримання, місце проживання тощо. Кожен із батьків зобов'язаний і має право підтримувати особисті стосунки та безпосередній контакт з дитиною. Якщо діти перебувають під спільною опікою обох батьків, в особистих і майнових відносинах від імені дитини можуть виступати обидва батьки. Батьки приймають спільні рішення щодо всіх питань розвитку дитини.

Європейська конвенція про здійснення прав дітей 1996 року закріплює положення, що дитина, яка внутрішнім законодавством визнається такою, що має достатній рівень розуміння, під час розгляду судовим органом справи, що стосується її, наділяється правами: отримувати всю відповідну інформацію; отримувати консультацію та мати можливість висловлювати свої думки; клопотати про призначення спеціального представника під час розгляду судовим органом справ, бути поінформованою про можливі наслідки реалізації своїх думок та про можливі наслідки будь-якого рішення (статті 3, 4). Під час розгляду справ, що стосуються дитини, судовий орган діє швидко для уникнення будь-яких невинуватих зволікань, а швидке виконання прийнятих рішень повинно бути забезпечене відповідною процедурою (стаття 7). При розгляді справ, що

стосуються дитини, судовий орган має повноваження самостійно вживати заходів у встановлених внутрішнім законодавством випадках, коли благополуччю дитини загрожує серйозна небезпека (стаття 8). За відсутності у національному законодавстві чітких положень, якими б було врегульовано порядок вирішення питання застосування судом превентивної тимчасової заборони на виїзд дитини за межі України та подальшого скасування такої заборони, колегія суддів, виходячи із положень Конвенції про юрисдикцію, право, що застосовується, визнання, виконання та співробітництво щодо батьківської відповідальності та заходів захисту дітей й Конвенції про цивільно-правові аспекти міжнародного викрадення дітей, статті 5 ЦПК України, вважає, що такі тимчасові заходи можуть підлягати до застосування у випадку доведення, що існує ризик викрадення (незаконного переміщення) дитини, яка має звичайне місце проживання в Україні (постанова Верховного Суду від 17 листопада 2021 року у справі № 755/17184/19 (провадження № 61-15008св21)).

В юридичній літературі часто обговорюється саме пріоритет матері при визначенні місця проживання дитини. Однак, в останній час згадана концепція не знаходить свого підтвердження в судовій практиці. Сам по собі малолітній вік дитини не свідчить про наявність підстав для визначення місця проживання останньої саме з матір'ю, якщо дитина уже тривалий час проживає з батьком, який сумлінно ставиться до виконання своїх батьківських обов'язків (постанова Верховного Суду від 17 квітня 2019 року у справі № 608/190/18 (провадження № 61-1612св19)). Під забороною розлучення дитини зі своєю матір'ю в контексті Декларації прав дитини 1959 року слід розуміти не обов'язковість спільного проживання матері та дитини, а право на їх спілкування, турботу з боку матері та забезпечення з боку обох батьків, у тому числі й матері, прав та інтересів дитини, передбачених цією Декларацією та Конвенцією про права дитини 1989 року (постанова Великої Палати Верховного Суду від 17 жовтня 2018 року у справі № 402/428/16-ц). Материнська перевага була підкріплена неперевіреною психоаналітичною теорією, яка зосереджувалася на винятковій важливості матері; дослідження раннього розвитку дитини, які зосереджені виключно на

матерях і дітях; а також дослідження раннього розлучення британських дітей під час Другої світової війни та госпіталізованих дітей, які повідомляли про небезпеку тривалого розлуки дітей із їхніми матерями.

Наразі, при вирішенні спорів суди звертають увагу на європейський досвід. Так, резолюція «Рівність і спільна батьківська відповідальність: роль батька» від 02 жовтня 2015 року № 2079, прийнята Парламентською Асамблеєю Ради Європи, закріплює необхідність поваги органів влади держав-членів до права батьків нести спільну відповідальність, забезпечивши, щоб сімейне право передбачало у разі роздільного проживання батьків або розірвання шлюбу можливість спільної опіки над дітьми в їх найкращих інтересах на основі взаємної згоди між батьками (пункт 2). Розвиток спільної батьківської відповідальності допомагає подолати гендерні стереотипи щодо ролей, які нібито призначаються жінкам і чоловікам у сім'ї, і є очевидним відображенням соціологічних змін, які відбулися за останні п'ятдесят років в організації приватної та сімейної сфер (пункт 4). Парламентська Асамблея Ради Європи закликала держави-учасниці: - включити у своє законодавство положення щодо можливості почергового проживання дитини з кожним із батьків після їх розлучення за винятком випадків, якщо має місце жорстоке поводження чи побутове насильство над дитиною з боку одного із батьків. При цьому час, який дитина проводить з кожним із батьків рекомендовано визначати, виходячи з потреб та інтересів дитини; - заохочувати та розвивати медіацію в рамках судового провадження у сімейних справах за участю дітей, зокрема шляхом проведення за рішенням суду обов'язкової інформаційної сесії, щоб поінформувати батьків про те, що спільне проживання може бути прийнятним варіантом для забезпечення найкращих інтересів дитини та працювати над таким рішенням, забезпечуючи належне навчання медіаторів та заохочуючи міждисциплінарну співпрацю на основі «моделі Кохема». Зазначена «модель» була розроблена на початку 1990-х у Німеччині (м. Кохем) з метою забезпечення найкращих інтересів дитини. Головна мета розроблених методів полягає у збереженні відносин дитини з обома батьками, створення таких умов

для розлучених батьків, за яких вони будуть діяти вдвох при вихованні дитини, приймати спільні рішення, враховуючи інтереси та бажання дитини. Ця модель передбачає, що всі особи, які залучені у вирішення спору (батьки, адвокати, медіатори, представники соціальних служб, психологи, суддя) мають за мету, що батьки відновлять повне усвідомлення своїх батьківських обов'язків та будуть співпрацювати заради дитини. Конфлікт має бути вирішений за допомогою мирних процедур, учасники конфлікту мають виробити спільне рішення. Як правило ухвалюються рішення про спільне виконання батьківських обов'язків.

Також в практиці європейських судів використовується модель «Опіка пташиного гнізда». При такому варіанті опіки діти залишаються у помешканні, де вони проживали, а батьки приїжджатимуть і виїжджатимуть згідно з узгодженим графіком. Як правило, один з батьків йде, коли другий повертається додому, і навпаки, а діти залишаються в домі весь час. Для деяких сімей такий спосіб визначення місця проживання дитини дає дітям відчуття комфорту та стабільності, оскільки їм не потрібно звикати жити в двох різних домівках, вони можуть залишатися в тому самому шкільному окрузі, відвідувати ті самі громадські заходи, постійно спілкуватися з друзями та сусідами і безперешкодно насолоджуватися тими самими видами спорту та заняттями.

При розгляді спорів в Україні слід звертати увагу на висновок наданий Органом опіки та піклування. Зазначений Орган подає суду письмовий висновок щодо розв'язання спору на підставі відомостей, одержаних у результаті обстеження умов проживання дитини, батьків, інших осіб, які бажають проживати з дитиною, брати участь у її вихованні, а також на підставі інших документів, які стосуються справи. Суд може не погодитися з висновком органу опіки та піклування, якщо він є недостатньо обґрунтованим, суперечить інтересам дитини (ст. 19 СК України). Під час розв'язання спорів між батьками щодо визначення місця проживання дитини служба у справах дітей має захищати інтереси дитини з урахуванням рівних прав та обов'язків матері та батька щодо дитини.

Під час вирішення спору щодо місця проживання малолітньої дитини беруться до уваги ставлення батьків до виконання своїх батьківських обов'язків, особиста прихильність дитини до кожного з них, вік дитини, стан її здоров'я та інші обставини, що мають істотне значення.

У рішенні Європейського суду з прав людини від 11 липня 2017 року у справі «М. С. проти України», заява № 2091/13, суд зауважив, що при визначенні найкращих інтересів дитини у кожній конкретній справі необхідно враховувати два аспекти: по-перше, інтересам дитини найкраще відповідає збереження її зв'язків із сім'єю, крім випадків, коли сім'я є особливо непридатною або неблагополучною; по-друге, у найкращих інтересах дитини є забезпечення її розвитку у безпечному, спокійному та стійкому середовищі, що не є неблагонадійним (параграф 76).

У параграфі 54 рішення Європейського суду з прав людини «Хант проти України» від 07 грудня 2006 року, заява № 31111/04, зазначено, що між інтересами дитини та інтересами батьків повинна існувати справедлива рівновага і дотримуючись такої рівноваги, особлива увага має бути до найважливіших інтересів дитини, які за своєю природою та важливістю мають переважати над інтересами батьків. Зокрема, стаття 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод не надає батькам права вживати заходів, які можуть зашкодити здоров'ю чи розвитку дитини.

Аналіз наведених норм права, практики Європейського суду з прав людини дає підстави для висновку, що рівність прав батьків щодо дитини є похідною від прав та інтересів самої дитини на гармонійний розвиток та належне виховання, й у першу чергу повинні бути визначені та враховані інтереси дитини, виходячи із об'єктивних обставин спору, а вже тільки потім права батьків.

Отже, можна зробити висновок, що міжнародні та національні норми не містять положень, які б наділяли будь-кого з батьків пріоритетним правом на проживання з дитиною. При визначенні місця проживання дитини судам необхідно крізь призму врахування найкращих інтересів дитини встановлювати

та надавати належну правову оцінку всім обставинам справи, які мають значення для правильного вирішення спору.

PUKAS Yelyzaveta,

student of the world politics and economy program, EHU, Vilnius, Lithuania

PYLYPENKO Kateryna,

doctor of economic sciences,

Professor of the Department of Economics and Hotel and Restaurant Business, Bogdana Khmelnytsky Melitopol state pedagogical unaversitey Zaporizhzhia, Ukraine

WHY IS THE CONCEPT OF NATIONALISM STILL RELEVANT?

The desire of the people to be involved in the governance and growth of their nation led to the development of modern state.

There is no doubt that after the Second World War, the concept of the nationalism has taken on a negative connotation and many politicians argue that it doesn't accurately reflect the current reality in their countries, and in the era of globalization there is no need to highlight cultural or ethnic differences among people. The word "nationalism" today is perceived as a scary phenomenon.

Macron, for example, likes to use the word "patriotism" more than "nationalism" (ignoring the fact that they are similar).

So we have to understand what it means. In fact, we are all nationalists to some extent because, without realizing it, we are within certain national values or ideas.

Nationalism and patriotism are concepts that have a lot in common. What is "fatherland" - it is the father, the Motherland, love for the Motherland - small or large, within the borders of the country. On the one hand, this is the territory with which you identify yourself, and on the other hand, the people who live here [1].

Your patriotism consists in the fact that you not only establish a close connection with space, but also help: work here, contribute to the well-being of this territory.

We were convinced that nationalism is not a broad understanding, but only when a representative of one nation does something seditious towards a representative of another nation.

However, Russia's full-scale war in Ukraine raises questions about the importance of national identity and nationalism as a cornerstone of the existence of this concept in our time.

We remind you that it is the common sense of pride in belonging to one national community that can unite the citizens of the country for its protection. And this unity can become a decisive factor in confrontation with a force that has much more other resources: technical, financial, human.

It is the nationalism of one nation that can break global imperial plans that threaten other nations.

Because nationalism is basically an anti-imperial idea. His vision of the world is of nations organized into independent states that cooperate or compete with each other. Whereas imperialism is a world of domination by one nation over others, the destruction of diversity through the imposition of a single universal culture.

Fukuyama published the same opinion: "National identity is key to the fate of modern states. If channeled into an exclusive and intolerant ethno-nationalism, it can lead to acts of persecution and aggression. However, national identities can also be built around liberal and democratic political values and the shared experiences of different communities. Contrary to arguments that the concepts of national identity and state sovereignty are obsolete, such an inclusive sense of national identity remains critical to sustaining a successful modern political order. National Identity not only enhances physical security, but also inspires effective governance; promotes economic development; strengthens trust between citizens; builds support for strong social safety nets; and ultimately makes liberal democracy itself possible." [2]. I share the same position with Fukuyama. If a nation is built around liberal and life-affirming values, it will respect the right of other nations to freely express their will, to build their own system that is unique to them.

In conclusion, I can say that nowadays the concept of nation has become wider than it was several centuries ago. It was nationalism, which gradually established itself in social and political life first as a cultural, and then as a political movement, that ultimately put an end to the existence of empires that dominated the world order until the 20th century.

This ideas must put an end to efforts to reinstate Russian imperialism in the 21st century, which now threatens not only Ukraine, but the entire free world [3].

Because "Freedom to the peoples! Freedom for man!" - it is about a free world, free choice and about free people in free national states.

References

1. Volodymyr Vyatrovych (February 9, 2023) Why is Ukrainian nationalism necessary for Ukraine and the world? URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/3509627-comu-ukrainskij-nacionalizm-potriben-ukraini-ta-svitu.html>

2. Why national identity matters Francis Fukuyama (2018) URL: <https://www.journalofdemocracy.org/articles/why-national-identity-matters/>

3. Yulia Opanasenko (October 20, 2022) "We are all nationalists to some extent" - we explain the essence of the ideology that scares Russians so much URL: <https://cukr.city/city/2022/shcho-take-natsionalizm/>

ПОДОРОЖНИЙ Євген,
*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового та
господарського права факультету №2
Харківського національного університету
внутрішніх справ*

ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Одним із невід'ємних суб'єктів трудових правовідносин є роботодавець, який завжди виступає їх сильною стороною, тобто такою, що володіє певними

владними повноваженнями по відношенню до представників іншої сторони даних правовідносин – працівників. У зв'язку із цим особливого значення набуває питання відповідальності роботодавців, як важливої гарантії трудових і тісно пов'язаних із ними прав і законних інтересів найманих працівників. Разом із тим, практика свідчить про те, що притягнення до відповідальності роботодавця має низку проблем, які потребують вирішення.

Так, важливим аспектом, на який би, перш за все, хотілось звернути увагу є вдосконалення відповідальності роботодавця за порушення прав працівників на стадії виникнення трудових правовідносин, а саме за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. На моє переконання, закріплені у КЗпП гарантії про заборону безпідставної відмови у прийнятті на роботу мають у значній частині декларативний характер. Адже конкретної відповідальності за порушення роботодавцем даної гарантії не передбачено. Крім того, законодавство не містить чіткого закріплення того, що слід вважати безпідставною (або необґрунтованою) відмовою у прийнятті на роботу. На сторінках правової літератури висловлюються наступні точки зору щодо визначення понять «обґрунтована відмова» та «необґрунтована (безпідставна) відмова». Так, Н.Б. Болотіна пише, що необґрунтованою вважається невмотивована відмова у прийнятті працівника на роботу за наявності вакантних робочих місць, а також з мотивів, які не стосуються ділових якостей працівника [1, с.221]. Тож, безпідставною (або необґрунтованою) відмовою є така: що прямо суперечить закону, тобто коли закон прямо забороняє роботодавцю відмовляти у прийнятті на роботу конкретним категоріям осіб; що не пов'язана із морально-діловими якостями (доречи, офіційного визначення даного поняття також не має), і мають дискримінаційний характер; що взагалі ніяк не обґрунтовується чи вмотивовується.

Разом із тим, слід враховувати, що добір кадрів та залучення їх до праці на підставі трудового договору – це право, а не обов'язок потенційного роботодавця. Тому, на нашу думку, для того, щоб це його право було обтяжене відповідним обов'язком про прийняття особи на роботу в якості найманого

працівника (окрім випадків, коли закон прямо забороняє роботодавцю відмовляти у прийнятті на роботу конкретним категоріям осіб), роботодавцем мають бути реалізовані відповідні передумови, здійснені кроки, які б прямо свідчили про його намір вступити у трудові відносини з тим або іншим працівником. Тобто, наявність самої лише вакансії на підприємстві, в установі, організації, ще не зобов'язує роботодавця приймати на роботу особу, яка звернулася до нього із проханням про працевлаштування, навіть якщо ця особа за своїми професійними та морально-діловими якостями повністю відповідає вакантній посаді, адже рішення про необхідність заповнення вакантних місць приймає тільки роботодавець, і якщо він не має наміру це робити, то у нього й не виникає ніяких зобов'язань перед потенційними найманими працівниками. У той же час, якщо потенційний роботодавець виявив належним чином намір заповнити ваканті у нього посади (наприклад, надав оголошення) і особа виконала усі необхідні умови для заміщення даної посади, роботодавець не може відмовити їй у прийнятті на роботу.

Що ж до відповідальності за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, то переконані, що вона має прирівнюватися до вимушеного прогулу, оскільки особа – найманий працівник не може приступити до виконання роботи не з власних причин, а через неналежне виконання потенційним роботодавцем своїх обов'язків, передбачених трудовим законодавством. При цьому роботодавцем в якості відшкодування особі має виплачуватися сума, що дорівнює середньому заробітку за тією посадою, на яку вона претендує, за весь період прогулу.

Певні зауваження викликає й матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати найманому працівнику заробітної плати, а також інших виплат, що належать йому на законних підставах. Зокрема, хотілось би звернути увагу на те, що за законодавством роботодавець відповідає за затримку тих виплат, що не мають разового характеру. Однак не всі виплати на користь найманого працівника, які належать йому у зв'язку із виконанням ним відповідних трудових обов'язків, мають багаторазовий (або періодичний)

характер. Так, наприклад, грошова компенсація невикористаної відпустки не має багаторазового характеру. Варто відмітити, що у статті 14.1.48 ПК України передбачено, що заробітна плата – основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом [2]. Однак у цій же статті передбачено, що таке визначення заробітної плати використовується лише для цілей розділу IV зазначеного Кодексу [2]. У зв'язку із цим переконані, що необхідно передбачити відповідальність роботодавця за несвоєчасну виплату найманому працівнику будь-яких, належних йому грошових виплат, незалежно від того є вони одно- чи багаторазовими. Адже порушенням є сам факт затримки виплати, що спричиняє для найманого працівника відповідні збитки, тож немає значення є ця виплата періодичною чи одноразовою, головне, щоб працівник мав законне право на її отримання.

І останній аспект юридичної відповідальності роботодавця перед працівником, на якому слід зупинитися у контексті вдосконалення функціонування даного правового інституту, є матеріальна відповідальність першого (тобто роботодавця) за порушення ним свого обов'язку про видачу працівнику довідки про роботу. Вбачається, що необхідно прямо передбачити у трудовому законодавстві матеріальну відповідальність роботодавця за відмову від видання найманому працівнику довідки про роботу або умисне внесення до неї неправдивих даних. Необхідність такого кроку ми пояснюємо тим, що досить часто такі довідки найманим працівникам (діючим чи колишнім) необхідні для оформлення певних соціальних грошових виплат чи пільг. Відмова ж роботодавця у наданні найманому працівнику такої довідки, безпідставна суттєва затримка у її видачі або умисне викладення у ній даних, що не відповідають дійсному стану справ, можуть завдати цьому працівнику матеріальної шкоди у вигляді неотриманих чи недоотриманих ним грошових виплат, соціальних пільг, тощо.

Список використаних джерел

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 4-те вид., стер. К.: Вікар, 2006. 725 с.
2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, N 13-14, N 15-16, N 17, ст.112

СІНЬОВА Людмила,

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права,
Київський національний університет імені
Тараса Шевченка, кандидат юридичних
наук, доцент*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Конституція України гарантує громадянам право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен, хто працює, має також право на відпочинок. Це право забезпечене наданням днів щотижневого відпочинку, а також встановленням норм тривалості робочого часу, скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Робочий час є однією з істотних умов трудового договору і торкається інтересів як працівника, так і роботодавця. Його раціональне поєднання з часом відпочинку дає змогу ефективно використовувати здатність людини до продуктивної праці, відтворювати фізичні та психологічні характеристики працівника. У трудовому законодавстві не визначено поняття робочого часу, тому на практиці користуються визначеннями, наведеними в науковій літературі [1].

Робочий час – установлений законом, колективним договором чи угодою сторін період, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати роботу,

обумовлену трудовим договором. Тривалість робочого часу працівника обчислюється кількістю годин, які він має відпрацювати протягом певного календарного періоду. Норма робочого часу визначається робочими днями або робочими тижнями [1].

Правове регулювання робочого часу встановлюється на централізованому рівні де зазначена норма тривалості робочого часу (максимальна тривалість); мінімальна тривалість та види часу відпочинку; види робочого часу та порядок їх встановлення; режими робочого часу та порядок їх встановлення; відхилення від нормальної тривалості робочого часу та гарантій та компенсації у зв'язку з їх застосуванням та на локальному рівні на підприємстві, в установі, організації або щодо певного працівника (групи працівників) де встановлена конкретна тривалість робочого часу в межах визначеної законом норми; вид робочого часу; режим робочого часу; вид обліку робочого часу та інші питання [2, с. 82]. Слід зазначити, що нормований робочий час поділяється на: робочий час нормальної тривалості; робочий час скороченої тривалості та неповний робочий час.

В КЗпП України в ст. 50 зазначена нормальна тривалість робочого часу працівників, що не може перевищувати 40 годин на тиждень. На підприємствах та організаціях може встановлюватись менша норма тривалості робочого часу, ніж це передбачено в ч. 1 ст. 50 при укладенні колективного договору.

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється: 1) для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку; 2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень. Слід зазначити, що є перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством. Крім того, законодавством встановлюється

скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

Слід наголосити, що скорочена тривалість робочого часу відрізняється від неповного робочого часу. Неповний робочий час - це угода між працівником і роботодавцем, яка може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Отже, робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносини в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Варто наголосити, що найперша конвенція МОП стосувалася саме робочого часу. Це була Конвенція 1919 року про робочий час у промисловості. На сьогодні регулювання робочого часу зазначено в таких міжнародних актах як: Конвенція 1921 року про щотижневий відпочинок у промисловості (№ 14); Конвенція 1930 року про робочий час у торгівлі та установах (№ 30); Конвенція 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47); Конвенція 1957 року про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106); Рекомендація 1962 року про скорочення тривалості робочого часу (№ 116); Конвенція (переглянута) 1970 року про оплачувані відпустки (№ 132); і Конвенція 1990 року про нічну працю (№ 171) (ІЛО, 1921, 1930, 1935, 1957, 1962, 1970, 1990)².

Правова база щодо робочого часу в країнах Європейського Союзу базується в основному на Директиві 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу (European Parliament & European Council, 2003) [3, с. 11]. Під робочим часом у Директиві 2003/88/ЄС розуміється будь-який період, під час якого працівник працює, перебуваючи в розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. Періодом відпочинку є увесь час, що не є робочим [4, с. 102-109]. Відповідно до ст. 6 Директиви 2003/88/ЄС середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не повинна перевищувати 48 годин при обліковому періоді не більше 4 місяців. Щоправда, держави-члени можуть не застосовувати ці граничні терміни, якщо працівник добровільно погодився на такі умови праці. Відступ від стандарту тривалості робочого часу за погодженням із працівниками відомий як «opt-out» (концепція відмови) [5].

Директива 2003/88 відіграє важливу роль у встановленні загальних стандартів робочого часу на рівні Європейського Союзу. Водночас сучасний стан ринку праці та потреби працівників, багато з яких не дотримуються

² З вищезазначених документів Україна ратифікувала Конвенції №№ 14 (19/06/1968), 47 (10/08/1956), 106 (19/06/1968) і 132 (25/10/2001); вона не ратифікувала Конвенції №№ 1, 30 і 171. Крім того, нижчезгадані конвенції можуть бути денонсовані у такі періоди: № 1 (наразі відкрита для денонсації); № 30 (з 29 серпня 2023 р. до 29 серпня 2024 р.); № 47 (з 23 червня 2027 р. до 23 червня 2028 р.); № 132 (з 30 червня 2023 р. до 30 червня 2024 р.).

стандартних схем організації роботи, вимагають перегляду її положень. Одним із важливих напрямів її реформування вважається сприяння досягненню балансу між професійним та особистим життям працівника [4, с. 102-109]. Тривалість робочого дня в країнах Європейського Союзу регулюється різними нормативно-правовими актами та залежить від багатьох факторів таких як: економічні, політичні, психологічні, культурні, релігійні та інші. На нашу думку, робочий час в Україні та країнах Європейського Союзу потребує детальнішого аналізу саме у сфері міжнародно-правового регулювання робочого часу.

Список використаних джерел

1. Робочий час: правові аспекти Нормований робочий час і ненормований робочий день URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/DG140088?an=95> (дата звернення 05.03.2023)

2. Вибрані розділи трудового права: у схемах і таблицях: навчальний посібник / С.М. Черноус, О.В. Тищенко, Н.О. Мельничук, Д.І. Сіроха. Київ: «Видавництво Людмила», 2022. 261 с.

3. Антоніу Сантуш Менеджер Проєкту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці, Київ 2020 60 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_750266.pdf (дата звернення 04.03.2023)

4. Рим О. М. Правовое регулювання робочого часу в європейському Союзі. *Право і суспільство*. № 3. 2020 С. 102-109 URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2020/3_2020/17.pdf (дата звернення 05.03.2023)

5. Європейське право: право Європейського Союзу. Книга друга: матеріальне право Європейського Союзу : навчальний посібник / Муравйов В.І.,

Смирнова К.В., Влялько І.В. ІнЮре, 2015. 456 с. URL: https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya_robochogo_chasu_chasu_vidp_ochinku_pravi#55. (дата звернення 04.03.2023)

СІРОХА Дмитро,

*доктор юридичних наук, доцент, в.о.
завідувача кафедри трудового права та
права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса
Шевченка*

ЩОДО ПИТАННЯ РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОГО ЯВИЩА

Сучасний світ переживає час інтеграції та змін. У таких умовах однією з найважливіших тем є забезпечення гендерної рівності та гендерного балансу. Гендерна рівність є фундаментальним правом та необхідною умовою досягнення цілей соціального розвитку, демократії та формування соціальної держави.

Гендерний баланс є ключовим фактором забезпечення належного рівня гендерної рівності в суспільстві, адже він сприяє забезпеченню рівних можливостей та результатів. Недостатній гендерний баланс може сприяти поширенню дискримінації як негативного соціально-правового явища. Враховуючи той факт, що Україна є повноцінним учасником міжнародних відносин, вона зобов'язана викоренити прояви дискримінації у сферах політики, економіки, соціуму та культури.

Сьогодні в Україні, на жаль, мають місце прояви дискримінації, зокрема в трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах, що, в першу чергу, призводить до можливих порушень прав працівників, нерівностей щодо зайнятості та зниження рівня заробітної плати деяких груп населення, а відтак і наносить шкоду усій економіці країни. Сьогодні до соціально-економічної нестабільності та політичної кризи додалися негативні наслідки, спричинені війною в країні.

Незважаючи на те, що ст. 2¹КЗпП забороняється «будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану...» [1], що на законодавчому рівні все виглядає майже бездоганно, проте фактична ситуація відрізняється від зазначеного, оскільки реально існує значний нерівний розподіл становища між чоловіками та жінками. Саме тому потребують подальшого наукового дослідження питання розуміння сутності дискримінації як соціально-правового явища. На нашу думку, вирішення даної проблеми буде потужним поштовхом для розвитку економіки країни та стабілізації соціальної ситуації в цілому.

Незважаючи на спроби багатьох вітчизняних авторів та науковців дослідити та детально вивчити поняття дискримінації як правового та соціального явища, одностайності в цій частині ще досі не вироблено. Перш за все, відмітимо, що термін «диференціація» має іноземне походження – латинське «differentia, ae», що в перекладі означає «відмінність, різниця» [2, с. 261].

Максимально повно з точки зору права визначає поняття дискримінації стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що був прийнятий 8 вересня 2005 року № 2866-IV. Відповідно до цього Закону «дискримінація за ознакою статі - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [3]. При цьому Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. розширив цей термін. Стаття 1 Закону визначає,

що «дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [4]. На світовому та європейському рівні питання гендерної рівності врегульовані в Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року; Директиві Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступову реалізацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення; Директиві Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р., що встановлює загальні рамки рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності; Директиві Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і послуг; Директиві 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами); Директиві 2010/41/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 7 липня 2010 року про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які є самозайнятими особами, знайшло відображення й в інших актах.

Дослідники базуючись на словниковому, правовому та доктринальному розумінні цього терміну визначають його у соціальному плані досить по різному. Так, О. М. Ярошенко ще на початку двохтисячних років визначав дискримінацію як «будь-які відмінності, винятки, переваги та обмеження, не пов'язані з діловими якостями працівника, якщо вони не обумовлені властивому даному виду праці вимогами або турботою держави про осіб, які потребують особливого соціального та правового захисту» [5, с. 55]. І. С. Сахарук також у своїх дослідження приходять до висновку, що дискримінація у сфері праці є

встановленням відмінностей між працівниками за певними ознаками не засноване на їх ділових якостях і змісті праці та не пов'язане з наданням додаткових гарантій окремим категоріям працівників, що призводить до обмеження або унеможливлення визнання чи реалізації їхніх трудових прав і порушення рівності можливостей у галузі праці [6, с. 29-30]. Іншої правової позиції дотримуються і С. Ю. Пономарьов та І. Ю. Федорович, які стверджують, що «про дискримінацію можна говорити за наявності чітко визначених ознак, серед яких називають: факт порушення окремих прав, свобод і законних інтересів людини та громадянина; наявність у особи певних ознак, які зумовили вчинення дискримінаційних дій щодо неї; вчинювані дії є неправомірними за своєю моральною чи юридичною суттю, оскільки не піддаються раціональному виправданню» [7, с. 9]. Більш детальніше, базуючись на численних дослідженнях в цій сфері, розкриває зміст поняття дискримінації Н. М. Вапнярчук, зазначаючи, що виокремлюють «широке та вузьке трактування даного терміну: у широкому – це негативне сприйняття членів певної групи й існування проти них забобон, внаслідок чого наступають дискримінаційні дії; у вузькому – це тільки дії, спрямовані проти групи, яка дискримінується, а самі забобони у негативне значення поняття не входять» [8, с. 153].

Таким чином, необхідно підкреслити, що саме явище дискримінації є складним та неоднозначним, при цьому аналізуючи словникові, правові та доктринальні визначення дискримінації, можна підсумувати, що дискримінація як соціально-правове явище проявляється у діяннях, що полягають у встановленні будь-якого прямого або непрямого розрізнення чи відмінностей по відношенню до людини чи групи людей, в результаті яких одним надається безпідставна перевага над іншими, нівелюється принцип справедливості та рівності прав, гарантований законодавством. При цьому підґрунтям цього виступають певні ознаки: мови, расової приналежності, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання тощо.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Ухаль М. Латинська мова: підручник. Ужгород: Говерла, 2017. 320 с.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 76. Ст. 3071
5. Ярошенко О. Щодо дискримінації і реалізації права на працю. *Право України*. 2000. № 7. С. 53-55.
6. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 230 с.
7. Пономарьов С. Ю., Федорович І.Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. Київ: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. 74 с.
8. Вапнярчук Н. М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 73(1). С. 151-156.

СТРАТЮК Вікторія,

*аспірантка Інституту журналістики
Київського національного університету імені
Тараса Шевченка*

Науковий керівник: ШЕВЧЕНКО Вікторія,
*доктор наук із соціальних комунікацій,
професор, завідувач кафедри мультимедійних
технологій і медіадизайну Інституту
журналістики Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ОСОБЛИВИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ТРЕНД ПОБУДОВИ ТА ПРОСУВАННЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО БРЕНДУ HR ДИРЕКТОРА КОМПАНІЇ

За останні десятиліття в комерційній сфері відбулось значне зростання ролі використання брендів, що супроводжується також дедалі більш активним розширенням сфер застосування брендів й поза межами діяльності комерційних організацій. У зв'язку із цим «бренди починають застосовуватися адміністративними установами, територіальними одиницями та регіонами, громадськими рухами, а також публічними особами» [1, с. 67]. Крім того, на сьогоднішній день до тенденції створення та розвитку персональних брендів додатково широко долучаються неопублічні особи, які вважають себе експертами в певній сфері та бажають вирізнитись серед своїх колег, бути більш помітним для своєї цільової (доменної) аудиторії, отримуючи таким чином певні конкурентні переваги, а також реалізуючи своє прагнення «транслювати» суспільству свої цінності, певний набір ідеалів (наприклад, просування ідей побудови інклюзивного суспільства, ідей гендерної рівності тощо). Серед таких осіб особливе місце займають HR директори компанії, побудова та подальший розвиток брендів яких може мати значне соціальне значення в тому разі, коли такі фахівці будуть здійснювати відповідні соціально-комунікативні процеси (насамперед, з використанням інструментів онлайн-комунікації) соціально відповідальним чином.

Як відомо, в процесі побудови персонального бренду за допомогою інструментів онлайн-комунікації необхідним є врахування у відповідній діяльності трендів комунікації. Це пояснюється тим фактом, що слідування трендам комунікації за допомогою соціальних медіа направлене на збільшення емоційного взаємозв'язку та сприйняття HR директора компанії, як частини спільноти, що розділяє та підтримує певні цінності. Разом із тим, слід мати на увазі й те, що поряд із трендами комунікації на ефективність використання інструментів онлайн-комунікації при створенні персонального бренду HR директора компанії особливого значення набувають також і соціальні тренди, ігнорування яких унеможливуватиме транслявання HR директором компанії інформації для широких груп користувачів інтернету, знижуватиме рівень лояльності цільової аудиторії до персонального бренду HR директора компанії.

Слідування соціальним трендам характеризується, як внутрішнім вектором щодо зміни поглядів HR директора компанії, набуття нового особистого досвіду чи підвищення компетентності, так й зовнішній щодо дотримання соціальних тенденцій, а щонайперше – усталених стереотипів в суспільстві. У зв'язку із цим слід констатувати, що трансформація цінностей персонального бренду в результаті слідування соціальним трендам відбувається разом із змінною чи скасуванням стереотипів у суспільстві, що можуть бути пов'язані із гендерними ролями, національністю чи релігією. У даному контексті слід наголосити й на спільності впливу визначених двох векторів трансформації, адже й не лише побудова персонального бренду здійснюється в межах суспільства, але й сам бренд є його частиною.

Серед таких трендів особливого значення набуває соціальний тренд людиноцентризму, котрий відображає «актуалізацію гуманістичних тенденцій в сучасну епоху, відхід від раціоналізованих прагматичних імперативів» [2, с. 17]. У зв'язку із цим, HR директор компанії, розбудовуючи та просуваючи за допомогою інструментів онлайн-комунікації персональний бренд, повинен «транслювати» в соціальних медіа досить чітку ідею пріоритетності людини у рекомендованих ним моделях управління людським ресурсом, а також надавати

перевагу пріоритету захисту прав працівників в питаннях оптимізації виробничих відносин в компанії тощо [3, с. 141].

Особливим соціальним трендом, що впливає із такого масштабного за змістом і проявами тренду людиноцентризму, є тренд просування ідеї гендерної рівності (*тренд гендерної рівності*). В цьому контексті HR директор компанії повинен щоразу оцінювати відповідність процесу розбудови та подальшого просування персонального бренду на предмет врахування цінностей, що культивуються принципом гендерної рівності, а саме в сфері використання людських ресурсів. Таким чином, HR директор компанії просуває ідею потреби забезпечення гендерної рівності у сфері праці та зайнятості, як в сфері використання людських ресурсів. Вдале слідування цьому тренду виражається в тому, що HR директор компанії своїм контентом, серед іншого: розвінчує усталені гендерні стереотипи стосовно розбіжностей трудового потенціалу жінки та чоловіка (зокрема, персональний бренд може також демонструвати, що ефективним HR-фахівцем може бути не лише жінка, але й чоловік, навіть у так званих «чоловічих професіях»); аргументує доцільність (у сенсі впливу на ефективність перебігу виробничих процесів) того, щоби в процесі здійснення кадрової політики в компанії HR директор компанії повинен однаково ставитись до жінок і чоловіків; дає рекомендації з просування по службі найменш представлених за статтю осіб в ієрархічній структурі компанії; обґрунтовував недопустимість сексуальних домагань (як щодо чоловіків, так і щодо жінок; при цьому також одностатевих сексуальних домагань), а також давав чіткі рекомендації жертвам сексуальних домагань на робочому місці тощо.

Отже, можемо дійти висновку, що успішність побудови та подальшого розвитку персонального бренду HR директор компанії залежить від того, в якій саме мірі ним буде використовуватись соціально відповідальний підхід в окреслених процесах. Так, в тому разі, коли HR директор компанії розбудовує та просуває свій персональний бренд соціально відповідальним чином, він повинен слідувати соціальним трендам, а також сприяти їх зміні, коли вони суперечать базовим цінностям людства. У зв'язку із цим, вбачається, що в сучасних умовах

успішна побудова та подальший розвитку персонального бренду HR директор компанії є полем ефективного просування ідей гендерної рівності в українському суспільстві, у якому й досі панують несправедливі гендерні стереотипи, що зашкоджують реалізації трудового потенціалу як жінки, так і чоловіка.

Список використаних джерел

1. Біловодська О.А., Пузікова М.В. Аналіз і оцінка персонального брендингу в умовах підвищення професійного успіху особистості. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2011. № 4, Т. 1. С. 67-74.
2. Василенко А. Гуманістична спрямованість викладача як засіб реалізації принципу людиноцентризму у вищій школі. *Дидактика*. 2017. № 17. С. 116-121.
3. Стратюк В.Р. Вимірювання ефективності використання інструментів онлайн-комунікації для побудови персонального бренду HR директора компанії. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2022. № 3 (47). С. 137-144. doi:10.51647/kelm.2022.3.23.

МЕЛЬНИК Костянтин

завідувач кафедри трудового а господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ У СФЕРІ ПРАЦІ

Сьогодні в Україні діє розгалужене законодавство щодо забезпечення гендерної рівності та недопущення дискримінації за ознакою статі, що базується на конституційних положеннях ст. 24 Конституції України. Відповідно до ч. 3 ст. 24 Конституції України 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. Частина 2 ст. 24 Конституції України встановлює, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками³.

Інші закони України розвивають положення Конституції України, передбачаючи норми щодо забезпечення гендерної рівності та недопущення дискримінації за ознакою статі у різних сферах життєдіяльності держави. Так, у сфері праці слід виділити норми таких законів. У ст. 2-1 та ч. 4 ст. 22 Кодексу законів про працю України закріплюється гарантія гендерної рівності та недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці. Стаття 11 Закону України «Про зайнятість населення» гарантує право особи на захист від проявів дискримінації за ознакою статі у сфері зайнятості населення. Відповідно до ч. 3 ст. 21 Закону України «Про оплату праці» забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від статі. Закон України «Про рекламу» у ст. 24-1 передбачає заборону розміщення у змісті оголошень (реклами) про вакансії (прийом та роботу) дискримінаційних вимог за ознакою статі та відповідальність за порушення відповідної заборони.

Комплексно питання гендерної рівності та недопущення дискримінації за ознакою статі врегульовує Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». У ст. 1 Закону передбачається, що рівні права жінок і чоловіків – це відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі; рівні

³ Конституція України. База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення: 10.03.2023).

можливості жінок і чоловіків – це рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків; дискримінація за ознакою статі – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними⁴.

Норми, спрямовані на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї передбачаються у ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Так, жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець зобов'язаний: створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі. Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на

⁴ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>. (дата звернення: 12.03.2023).

досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників⁵.

Представляється, що зміст останньої норми (ч. 4 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків») не сприяє досягненню збалансованого співвідношення жінок і чоловіків через її необов'язковий характер для роботодавця. Тому, існує доцільність у видаленні слова «можуть» після слова «роботодавці» і зміни відповідним чином закінчення слова «здійснювати» у ч. 4 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Поряд із законодавчим забезпеченням, питання гендерної рівності та недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці мають регламентуватися і на локальному рівні. Так, колективний договір, який посідає ключове місце у системі локальних нормативних актів у сфері праці, в своєму змісті, відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», має містити взаємні зобов'язання сторін щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та заборони дискримінації. Стаття 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає, що колективні договори мають передбачати: покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань - радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах; комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс; усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

⁵ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>. (дата звернення: 12.03.2023).

Вищенаведене свідчить про належний рівень як централізованої, так і локальної регламентації забезпечення гендерної рівності та недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці. Разом з тим практика свідчить про непоодинокі випадки дискримінації за ознакою статі в Україні та відсутність гендерної рівності у сфері праці. Так, упродовж 2021 р. до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини звернулося 35 осіб про порушення їхнього права на захист від дискримінації за ознакою статі та щодо рівності прав жінок і чоловіків. Заявниці скаржилися про порушення їхніх прав на нерівне ставлення за ознакою статі у різних сферах суспільного життя (доступу до послуг і видів діяльності, сексистські висловлювання та публікації, випадки множинної дискримінації)⁶.

В Україні гендерний розрив в оплаті праці знаходиться на доволі високому рівні. Так, в 2007 р. жінки отримували в середньому 1 тис. 150 грн на місяць, а чоловіки – 1 тис. 578 грн. Розрив становив 27,1%. До 2010 р. розрив між середньомісячним заробітком чоловіків і жінок скоротився до 22,2%. Чоловіки в Україні заробляли близько 2 тис. 538 грн на місяць, жінки – 1 тис. 974 грн. У 2014 р. жінки заробляли близько 3 тис. 37 грн на місяць, на 23,7% менше, ніж чоловіки (3 тис. 979 грн). Розрив збільшився до 2016 р. чоловіки заробляли трохи більше 6 тис. грн, а жінки – 4 тис. 480 грн. У 2018 р. різниця між середньомісячним заробітком жінок і чоловіків становила – 22,3%: чоловіки – 10 тис. 83 грн, жінки – 7 тис. 830 грн. Середня зарплата чоловіків в 2019 р. становила 11 тис. 961 грн на місяць, у жінок – 9 тис. 237 грн. У 2020 р. гендерний розрив в оплаті праці трохи скоротився: чоловіки на місяць отримували в середньому 13 тис. 35 грн, жінки – 10 тис. 373 грн⁷.

⁶ Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2021 р. URL: <https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/schoricha-dopovid-2021.pdf> (дата звернення: 14.03.2023).

⁷ Гендерний розрив в оплаті праці: як відрізняється середня зарплата жінок і чоловіків в Україні. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/06/10/infografika/suspilstvo/hendernyj-rozryv-oplati-praczi-yak-vidriznyayetsya-serednya-zarplata-zhinok-cholovikiv-ukrayini> (дата звернення: 14.03.2023).

Директор Центру соціальних і трудових досліджень Н. Потарська відзначає, що однією з причин вищезазначеного є те, що окрім оплачуваної роботи на плечі жінки лягає домашня праця, яка вважається «жіночою» – прибирання, готування, догляд за дітьми. «Жінка змушена, як правило, працювати в дві зміни. Тому обирає менш оплачувану роботу, але з більш гнучкими умовами. Бо є купа обов'язків, які чомусь вважаються лише жіночими, хоча народження дітей – це благо для всього суспільства», – вказує Н. Потарська⁸. Координатор проєктів «Українського жіночого фонду» М. Горячковська зауважує, що заробляти більше заважає «скляна стеля» – умовна кар'єрна планка, вище якої жінка «не стрибне». «Жінки не допускаються на вищі посади з вищою зарплатнею, а працюють переважно в тих сферах, де нижчий прибуток. Серед керівників дитячих садочків – жінок багато, а серед керівників університетів їх фактично немає. І так в усіх галузях», – відзначає М. Горячковська⁹.

Як наслідок вищезазначеного Україна у 2021 р. посіла 74-е місце в рейтингу за Індексом гендерного розриву-2021 (Global Gender Gap Report). До рейтингу було включено 156 країн. Лідерство в рейтингу здобули Ісландія, Фінляндія та Норвегія. Найгірша ситуація з гендерним розривом склалася у Сирії, Пакистані, Іраку, Ємені та Афганістані. Під час складання рейтингу враховувалися показники кожної країни у таких категоріях: економічна участь та можливості; реалізація в освіті; здоров'я та життєзабезпечення; розширення прав та можливостей у політиці. Найвищу позицію Україна посіла у категорії «Реалізація в освіті» – 27 місце. За показниками економічної участі та охорони здоров'я – 44 та 41. Найгірші показники України у сфері розширення прав та можливостей у політиці – Україна опинилася на 103 місці¹⁰.

Забезпечення гендерної рівності та недопущення дискримінації за ознакою статі є запорукою розбудови України як правової, демократичної і соціальної

⁸ Гендерна нерівність: п'ять порушень прав жінок в Україні URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/29085513.html> (дата звернення: 14.03.2023).

⁹ Там само.

¹⁰ Гендерна рівність в Україні: досягнення та виклики. URL: <https://explainer.ua/gendernarivnist-v-ukrayini-dosyagnennya-ta-vikliki/> (дата звернення: 14.03.2023).

держави. Законодавча регламентація забезпечення гендерної рівності та недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці нині знаходиться на належному рівні. Проблеми із забезпеченням зазначеного в основному сьогодні пов'язані з недоліками правозастосування та правоохорони. Тому саме на удосконалення діяльності уповноважених державних органів, до компетенції яких відносяться питання забезпечення дотримання законодавства щодо гендерної рівності та недопущення дискримінації за ознакою статі, має бути спрямована увага державної влади. Необхідно посилити роботу з проведення інструктажів та тренінгів для державних службовців і правоохоронців щодо попередження, профілактики та припинення правопорушень, пов'язаних з гендерною дискримінацією, а також посилити їх відповідальність за невиконання та неналежне виконання ними відповідних обов'язків. Держава також має відповідним чином зацікавити роботодавців в забезпеченні гендерного балансу на підприємствах, установах, організаціях, підвищувати обізнаність населення в питаннях гендерної рівності у сфері праці та забезпечити невідворотність покарання за правопорушення, пов'язані з гендерною дискримінацією.

ШУЛЬГА Андрій,
*доцент кафедри державно-правових
дисциплін та публічного управління,
кандидат юридичних наук, доцент*

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Російське повномасштабне вторгнення в Україну негативно вплинуло на сутність такого соціального явища як гендер.

Гендер (від грец. γένος генос – рід»), гендер (англ. gender – «стать», «рід», «сорт»). Через гендер визначається поняття «чоловік» і «жінка», психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків, цілісна

психічна репрезентація статі, сповнена динамічних глибинних, пізнавальних та поведінкових понять жіночого та чоловічого, здобутих індивідом внаслідок набуття індивідуального гендерного досвіду. Тобто гендер – це соціальний конструкт, який визначає соціальну стать людини [1].

На сьогодні виникли проблемні питання щодо забезпечення гендерного балансу, зокрема в умовах воєнного стану. Наприклад, нами згідно до звіту за результатами гендерного моніторингу діяльності центрів надання адміністративних послуг України (далі ЦНАП) в умовах повномасштабного російського вторгнення були визначені такі проблеми в галузі надання адміністративних послуг:

- кількість жінок у штаті ЦНАП, як і станом до 24.02.22 р., суттєво переважає над кількістю чоловіків. Що вказує на наявність гендерного дисбалансу (у штаті ЦНАП працюють лише жінки, або йдеться про 1-2 чоловіків). Вважається, що така неврівноваженість негативно впливає на якість надання ЦНАП послуг населенню, зокрема в умовах воєнного стану;

- в ЦНАП з'явилися вакансії, які утворилися внаслідок війни. Раніше на них були задіяні як жінки, так і чоловіки. В більшості йдеться про тимчасово вакантні посади через те, що частина жінок із штату виїхала до інших країн (оформили відпустку без збереження заробітної плати через воєнний стан), частина жінок перебувають у декретних відпустках, частина чоловіків перейшли на службу в ЗСУ. Що на думку аналітиків також не сприяє якості надання населенню адміністративних послуг;

- на керівних посадах у ЦНАП працює більше жінок, ніж чоловіків. Це об'єктивно зумовлено тим, що питома вага жінок у штаті ЦНАП загалом більша, ніж чоловіків. Така тенденція не лише погіршує гендерні показники, але і впливає на якість надання послуг населенню [2, с. 2-3]. Для вирішення вказаних проблем фахівцями пропонуються керівництвом ЦНАП самостійно, у ручному режимі регулювати стан гендерної рівності, зокрема в умовах воєнного стану. Окрім того, звертається увага на такі інституції як стратегія (місцецтво полководця, вміння наперед прораховувати шляхи досягнення цілей [3]). В

цьому плані пропонується розробити умови практичної реалізації норм гендерної політики через громадські утворення, а не тільки формальне декларування в різних нормативно-правових актах.

В якості механізму реалізації гендерного балансу в умовах воєнного стану пропонується широке залучення до гендерної політики саме громадських організацій. Адже громадські організації самі по собі не є формальними, і здатні суттєво доповнити прагнення держави стосовно вирішення проблеми гендерного балансу. Тобто наразі назріла необхідність подальшого впровадження у життя українського суспільства гендерної політики на всіх щаблях відносин, вважають фахівці [4, с.83]. З таким тенденціями неможна не погодитися, адже дійсно, практика соціального буття в Україні досить часто свідчила про той факт, що не державні органи були ініціаторами глобальних демократичних та стратегічних змін в Україні, а саме громадськість. Завдяки громадській підтримці в Україні реалізуються демократичні інституції, що інколи не вписуються у формальні інструкції можновладців, саме громадськість завжди проявляє принциповість стосовно досягнення справедливості в рішеннях посадових осіб.

Підтверджуючи правильність такого висновку звернемось до аналізу поточного стану основних проблем та тенденцій у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, які викладені у Державній стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року схваленого Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. В цьому документі йдеться саме про роль суспільства у забезпеченні гендерного балансу. Тобто зазначається про те, що суспільство в цілому готове до активних перетворень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Разом з тим стійкими залишаються гендерні стереотипи. Окрім того в документі зазначено, що спостерігається недостатній рівень застосування гендерних підходів у діяльності центральних та місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, зокрема щодо врахування потреб та інтересів різних груп жінок і чоловіків на етапах формування, реалізації та моніторингу політики,

планування та розподілу бюджетних коштів, надання послуг [5]. Отже із сказаного можна зробити висновок, що тільки формально-правовий підхід до вирішення проблем забезпечення гендерного балансу, зокрема і в умовах воєнного стану сьогодні не є ефективним. Таким чином можна стверджувати, що питання забезпечення гендерного балансу, зокрема в умовах воєнного стану вимагає не тільки формального-правового, але і реального, наукового та життєво обґрунтованого підходу.

Список використаних джерел

1. Гендер. Вікіпедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80#:~:text=%D0%A3%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%97%20%D1%82%D0%B0%20%81%D1%82%D1%8C>.

2. Звіт за результатами гендерного моніторингу діяльності ЦНАП в умовах повномасштабного російського вторгнення. PROSTO. Підтримка доступності послуг в Україні. Міністерство цифрової трансформації в Україні. 2023. 13 с. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/1240/PROSTO_Gender_Report_ASC_during_war_UA_March_2023.pdf

3. Стратегія. Вікіпедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F>

4. Толокольнікова А. В. Шляхи удосконалення ситуації щодо гендерної рівності в Україні під час воєнного стан. Забезпечення національною поліцією України публічної безпеки і порядку в умовах воєнного стану. http://elar.naiu.kiev.ua/bitstream/123456789/21768/1/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%202022_p082-085.pdf

5. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. Схвалена Розпорядженням КМУ від 12 серпня 2022 р. №752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

СЕКЦІЯ 3

ЖІНКИ ТА ЖІНОЧІ ОРГАНІЗАЦІЇ В РОЗБУДОВІ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

БУГА Ганна,
начальник відділу організації наукової роботи Донецького державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, доцент

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЖІНОК-ПОЛІЦЕЙСЬКИХ У СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Згідно з ч.1 ст.49 Закону України «Про Національну поліцію України» від 02 липня 2015 року № 580-VIII, на службу в поліції можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою [1].

Тобто, нині, хоча й на законодавчому рівні, усе ж таки створені реальні передумови забезпечення та реалізації рівних прав жінок та чоловіків щодо працевлаштування, однак конкретизація положення щодо гендерної рівності під час працевлаштування в різних сферах суспільного життя, у тому числі й у правоохоронній, узагалі відсутня [2, с. 300].

За умов європейського вибору України необхідність осмислення та впровадження міжнародного досвіду в цій сфері, формування та реалізації державної гендерної політики набуває особливого значення. Цілі розвитку тисячоліття, ухвалені на саміті Тисячоліття ООН у 2000 році, стали для України орієнтиром розвитку соціального, політичного та економічного життя на тривалий період (до 2015 року). Вони знайшли своє підтвердження у прийнятому в 2005 році Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [3, с. 4].

Прихід жінок на службу в правоохоронні органи – закономірний процес розвитку гендерних відносин. Але слід зазначити, що це викликало низку питань. В прагненні досягнути гендерної рівності не слід забувати про розповсюдженість традиційних гендерно-рольових стереотипів, їх інертність. Як чоловіки, так і жінки є їхніми носіями. Служба в органах поліції висуває до жінок вимоги, які суперечать всім традиційним стереотипам жіночої поведінки і підтримують чоловічі. Жінки такі вимоги «чоловічої поведінки» виконують у більшості не в повному обсязі [4].

Стереотипи самореалізації у виконанні традиційних сімейних обов'язків вимагають від жінки набагато більших витрат часу ніж від чоловіків. Відсутність «часу на родину» жінка також переживає боляче. Наслідки «подвійної зайнятості» негативно впливають як на родину, так і на службу. Наприклад, працівники-жінки висувають більш низькі вимоги до власного кар'єрного зростання. За даними опитування дівчат-курсантів кар'єрні очікування не піднімаються вище посади заступника начальника або начальника відділення. В той же час хлопці-курсанти хотіли б стати заступником начальника або начальником райвідділу, отримати посаду в міністерстві. Серед пояснень більш низьких вимог до кар'єри з боку дівчат на першому місці стоїть побоювання не справитися з виконанням сімейних ролей та небажання демонструвати жорсткий авторитарний стиль керівництва [5, с. 322].

Отже, від організаційно-правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в правоохоронних органах багато в чому залежить можливість профорієнтаційного зросту працівника, розкриття його ділових, особистих та моральних якостей. Високі моральні якості, глибоке знання, правосвідомість, прийняття рішень у різних, інколи й екстремальних умовах, воля, витримка, можливість розібратися спокійно у складних питаннях – це далеко не вичерпний перелік якостей, якими має володіти працівник правоохоронних органів. Правильне розуміння і застосування психологічних якостей працівників-правоохоронців при виконанні правоохоронних функцій забезпечить суспільству можливість максимально використовувати соціально-

психологічний ресурс як жінок, так і чоловіків, що несуть службу в органах внутрішніх справ України [6, с. 298].

Список використаних джерел

1. Про Національну поліцію України: Закон України від 02 липня 2015 року № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст. 379.

2. Сердюченко О.В., Коваленко Ж.А. Механізм забезпечення гендерної рівності при працевлаштуванні в органи прокуратури України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. №2. С. 300-304.

3. Максименко Н.В. Адміністративно-правове регулювання службової діяльності жінок у міліції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Наталія Володимирівна Максименко. Київ., 2010. 34 с.

4. Свеженцева Ю.О., Мороз А.В. Аналіз проблеми гендерної нерівності в органах внутрішніх справ крізь призму теорій визнаних і сторонніх, схізмогенезису та маргінальності. *Наукові студії Львівського соціологічного форуму «Багатовимірні простори сучасних соціальних змін»*: Збірник наукових праць. Львів : Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 2008. С. 375-379.

5. Ляшенко Н.О., Гузьман О.А. Соціологічні аспекти дослідження гендерного паритету в органах внутрішніх справ. *Вісник Харківського Національного університету внутрішніх справ*. 2010. №48. 2010. С. 318-325.

6. Смірнова О.В. Організаційно-правове та психологічне забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України та правоохоронних органів зарубіжних країн. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Психологія*. 2014. Т.19. Вип. 2 (32). С. 298–306.

ВАСИЛЕНКО Наталія,
начальник групи культурно-просвітницької діяльності відділу морально-психологічного забезпечення Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ АДАПТАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ В УМОВАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ

«Внутрішньо переміщена особа (ВПО) – це громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильств, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного та техногенного характеру» [1].

Незаконна анексія Автономної Республіки Крим та міста Севастополь російською федерацією в 2014 році спричинила перший потік внутрішньо переміщених осіб. Причиною масового переміщення громадян України було категоричне не бажання свідомих громадян, політичних, громадських, культурних діячів, військовослужбовців Збройних Сил України, правоохоронних органів України, інших збройних формувань та членів їх сімей підпорядковуватися окупаційній владі. З початком бойових дій в Донецькій та Луганських областях кількість внутрішньо переміщених осіб лише збільшувалась. Збройний конфлікт на сході України змушував мирне населення залишати свої домівки, відмовлятися від звичного життя, втрачати робочі місця, бізнес, залишати навчальні заклади в пошуках безпеки та стабільності. Найбільший приріст населення розпочався в суміжних регіонах – Херсонської, Запорізької, Харківської, Дніпропетровських областей, в місті Київ та Київській області. Населення зіткнулося з проблемами пошуку житла, працевлаштування, зарахування дітей до навчальних та дошкільних закладів, соціальними

виплатами, послугами закладів охорони здоров'я. Соціальні програми держави лише частково покривали потреби переселенців.

Повномасштабне вторгнення російського агресора 24 лютого 2022 року, масовані ракетні обстріли всієї території України, спричинили масовий потік громадян, як в межах країни (переважно в західні регіони), так і за кордон. Відповідно звіту Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України від 21 грудня 2022 року, в 2022 році в Україні офіційно зареєстровано 4 867 106 внутрішньо переміщених осіб, за міжнародними оцінками кількість внутрішніх переселенців перевищує 7 мільйонів. Понад 4 мільйони осіб зареєструвалися для отримання тимчасового захисту в країнах Європейського Союзу [2]. З початком повномасштабного вторгнення російської федерації Хмельницька область прийняла більше 117 000 переселенців з різних регіонів України, станом на 21 жовтня 2022 року в Хмельницькій громаді офіційно зареєстровано 33 000 внутрішньо переміщених осіб [3]. Проблеми розміщення, працевлаштування, влаштування дітей до навчальних та дошкільних закладів, надання медичної допомоги посилювалося рівнопропорційно кількості зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб. Велика частина внутрішньо переміщених жінок в Хмельницькій територіальній громаді – це члени родин військовослужбовців, які проходять службу в районі активних бойових дій, тих які вважаються безвісти зниклими, які знаходяться в полоні або на тимчасово окупованих територіях. Крім побутових проблем, у переселенців наявні юридичні, соціальні питання, які потребують вирішення на рівні держави. Найбільше робочих місць серед цивільного населення затребують жінки. Війна внесла свої корективи, тому можна очікувати, що в майбутньому, з урахуванням збільшення постраждалих внаслідок бойових дій, крива гендерної приналежності в різних сферах діяльності буде змінюватися.

Життя українців розділилося на до та після. Війна в Україні, вимушене переміщення біженців, трудова еміграція, пандемія, економічна криза, всі ці фактори мають величезний вплив на реалізацію жінок в суспільстві, в економіці, політиці, армії. Мобілізація здебільшого чоловічої половини населення України,

змусила багатьох жінок приймати рішення та відповідальність за власне життя, життя рідних, близьких, колег та знайомих. Війна змінила обличчя української армії, сьогодні близько 50 000 жінок працюють в різних військових структурах, 38 500 тисяч з них служать на військових спеціальностях.. Безпосередньо на передовій знаходиться близько 5 000 захисниць, офіцерів та військовослужбовців контрактної служби. Жінки в армії становлять близько 22%, це один із найбільших показників серед країн Європи. В Державній прикордонній службі України сьогодні проходять службу близько 18% жінок військовослужбовців [4]. Серед військовослужбовців Збройних Сил України та інших збройних формувань сектору безпеки та оборони значна кількість внутрішньо переміщених осіб, які через тимчасову окупацію та обстріли залишили або втратили свої домівки. Перебування на військовій службі, ротації, участь в збройній відсічі агресора, перебування у полоні унеможливує численній кількості громадян України юридично підтвердити свій статус ВПО, отримати всі довідки та пільги. Більшість сімей, де чоловік та дружина є військовослужбовцями, військовими медиками та дотичними до війни професіями, в умовах бойових дій змушені тимчасово передати на опіку своїх неповнолітніх дітей родичам або близьким людям.

Складні життєві обставини з якими зіткнулися громадяни України є кризою, тому особи, які вимушено покинули свій дім, потребують соціальної, психологічної адаптації. Досвід показує, що громадяни з тимчасово окупованою Автономною Республікою Крим, міста Севастополь, окремих регіонів Луганської та Донецьких областей так і не інтегрувалися в громади в яких вони зараз проживають, адже в більшості залишилося житло чи інше майно на окупованій території. Люди не втрачають надію, що вони повернуться додому, не тільки через наявну нерухомість, а тому, що на окупованих територіях проживають родичі та місця поховання предків.

Під час звільнення Силами Оборони України населених пунктів окупованих територій Київської, Чернігівської, Сумської, Харківської, частини Луганської, Донецької, Херсонської областей, певна кількість внутрішньо

переміщених осіб повернулися до свого постійного місця проживання, а інша навпаки, виїхали до інших регіонів України або за кордон. Загальна кількість ВПО України постійно змінюється.

Враховуючи динамічні зміни, які відбуваються в Україні через бойові дії та їх наслідки, постійний рух переселенців, мобілізацію, поранення, втрата здоров'я, каліцтва, можна припустити, що гендерний дисбаланс в різних сферах діяльності буде постійно змінюватися. Все більше жінок знаходять своє місце в тих сферах діяльності, які раніше вважалися «суто чоловічими», а чоловіки працевлаштовуються в таких галузях, які раніше вважалися більш традиційними видами діяльності для жінок, наприклад: сфери послуг, спорту, охорона здоров'я, логістика, мистецтво, освіта, догляд за дітьми, соціальна допомога (та діяльність профспілок), готелі, ресторани, роздрібна торгівля харчовими продуктами та одягом, пошиття одягу, салони краси, туризм, мистецтво та відпочинок, контроль за коштами (облік та аудит).

Жінки України: військові, медики, соціальні працівниці, внутрішньо переміщені особи та інші, сьогодні беруть активну участь в боротьбі країни з агресором, у розбудові держави та сучасного українського демократичного суспільства, вони є лідерками в різних сферах діяльності. Отже, в сучасній Україні, лідер – це людина, яка здатна змінити правила гри або встановити нові. Сьогодні, українське суспільство руйнує архаїчні стереотипи, пише нові правила, де чоловіки та жінки можуть повністю реалізувати свій великий потенціал. І таким великим потенціалом України є її народ. Саме так ми здобудемо перемогу, досягнемо успішного відбудови та розвитку України.

Список використаних джерел

1. Закон. України від 20.10.2014 №1706- VIII «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>.

2. «В Україні офіційно зареєстрували 4 867 106 переселенців»
<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3649695-v-ukraini-oficijno-zareestruvali-4-867-106-pereselenciv.html>.

3. «Де на Хмельниччині найбільше переселенців: дані за громадами (ІНФОГРАФІКА)»
<https://vsim.ua/lyudi/de-na-hmelnichchini-naybilshe-pereselentsiv-dani-za-gromadami-infograf-11702865.html>.

4. «Скільки жінок служить в Збройних силах України?»
<https://suspilne.medsa/295172-zinki-v-zsu-na-peredovij-5-tisac-vijkoslzbovic/>.

ГАЛКІНА Олена,
провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з проблем наукового забезпечення правоохоронної діяльності та якості підготовки кадрів Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук

РОЛЬ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УДОСКОНАЛЕННІ РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА

Залучення громадських організацій до участі у різноманітних формах реагування на вчинення домашнього насильства має виняткову практичну цінність та сприяє розбудові вітчизняних демократичних цінностей.

Конституційні засади правового регулювання громадського контролю складають статті 5 та 38 Конституції України, які визначають народ в якості головного носія суверенітету та єдиного джерела влади в Україні а також передбачають право громадян брати участь в управлінні державними справами [1].

Загальною нормативною базою, яка регулює процедури, пов'язані з участю громадськості в охороні громадського порядку є Закон України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону», який визначає статус таких формувань, регламентує процедури їх створення, нормативного забезпечення, функціонування та припинення діяльності [2].

Участь громадськості у реагуванні на вчинення домашнього насильства регламентується Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [3], який значно ширше трактує можливості такої участі. Стаття 6 зазначеного Закону передбачає можливість залучення громадських об'єднань та іноземних неурядових організацій до здійснення заходів щодо запобігання та протидії домашньому насильству. Більше того, стаття 4 Закону вказує на необхідність ефективної взаємодії суб'єктів, на яких покладене здійснення заходів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, з неурядовими організаціями, громадськими об'єднаннями, засобами масової інформації та іншими заінтересованими особами, визначаючи таку взаємодію важливою умовою ефективності запобігання та протидії домашньому насильству.

Доволі ефективною формою участі громадськості у забезпеченні адекватного реагування на факти домашнього насильства вважаємо консультації органів державної влади різних рівнів з громадськістю. Подібні заходи дозволяють презентувати нові підходи до формування і реалізації державної політики у різних суспільних сферах, в тому числі і у сфері запобігання і протидії домашньому насильству, відпрацьовувати, налагоджувати і вдосконалювати соціальні та адміністративно-правові механізми оптимальної взаємодії органів державної влади та громадянського суспільства, а також пропагувати та поширювати кращий досвід роботи громадських організацій. Як приклад, можна навести запланований на 2023 рік Національним агентством України з питань державної служби спільно з ООН Жінки онлайн-курс за програмою «Реагування на випадки сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, та надання допомоги постраждалим». Цього року має стартувати пілотний проєкт з проведення тренінгів для тренерів з питань реалізації навчань щодо реагування на випадки сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом [4].

В умовах широкого запровадження норм Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» розповсюдження набула така форма участі громадськості у вирішенні зазначеної проблеми, як громадський контроль за дотриманням норм чинного законодавства у сфері запобігання та протидії

домашньому насильству. Вищевказаний Закон склав і нормативно-правову базу такого контролю [3].

Вважаємо за доцільне зазначити, що стаття 34 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», відносячи до суб'єктів громадського контролю допускає правову прогалину в частині надання можливостей наділення подібними правами окремих громадян, неурядових та міжнародних організацій, а також засобів масової інформації. При цьому, зазначена прогалина створює внутрішнє протиріччя в межах самого ж аналізованого Закону, стаття 4 якого до основних засад діяльності держави, спрямованої на запобігання та протидію домашньому насильству відносить і ефективну взаємодію юридичних та фізичних осіб, які визначені законодавством як суб'єкти запобігання та протидії домашньому насильству, із засобами масової інформації, громадськими об'єднаннями, неурядовими організаціями, тощо. Залучення засобів масової інформації до громадського контролю є і міжнародним правовим стандартом, про що свідчать положення Стамбульської конвенції, яка була ратифікована Україною 20.06.2022 р. та набрала чинності для України 01.11.2022 р., положення якої передбачають залучення зазначених засобів до участі в розробці та здійсненні політики щодо запобігання насильству щодо жінок, і зокрема домашньому насильству [5].

Законодавцем передбачена тісна взаємодія між суб'єктами громадського контролю та уповноваженими органами у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, яка реалізується в першу чергу через підготовку та подання звітів за результатами зазначеного контролю. Слід зазначити, що звіти за результатами громадського контролю можуть подаватися не лише до органів державної влади, але і до міжнародних організацій, що здійснюють діяльність в сфері запобігання та протидії домашньому насильству та насильству щодо жінок загалом, зокрема до Ради ООН з прав людини, Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, Спеціального доповідача ООН з питань насильства проти жінок, його причин та наслідків, а після ратифікації Україною Стамбульської конвенції – також і до Групи

експертів з дій проти насильства стосовно жінок і домашнього насильства (ГРЕВІО), що є механізмом в межах Ради Європи.

До повноважень громадських організації у сфері реагування на вчинення домашнього насильства можна віднести такі, що визначені Законом України «Про громадські об'єднання» [6]. Виходячи з вимог Постанови Кабінету Міністрів № 658 від 22 серпня 2018 «Про затвердження порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі» [7] вважаємо за доцільне доповнити повноваження таких громадських організацій правом участі в підготовці, організації та проведенні заходів, спрямованих на забезпечення запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі. Відсутність чіткого та упорядкованого змісту діяльності громадських організацій у сфері запобігання та протидії домашньому насильству може помітно ускладнити організаційне забезпечення такої діяльності. Вирішення зазначеної проблеми можливе за рахунок розробки, затвердження та запровадження відповідного підзаконного нормативно-правового акту, присвяченого питанням повноважень та організації роботи громадських організацій у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, а також підготовки та поширення відповідних матеріалів методично-рекомендаційного характеру.

Не менш важливою є інформаційно-просвітницька та консультативна робота, спрямована на запобігання насильству, проведення соціологічних досліджень тощо громадськими об'єднаннями, неурядовими організаціями, засобами масової інформації в рамках розгортання системи інформаційно-просвітницьких заходів, спрямованих на формування високої соціально-психологічної культури та суспільно-правової обізнаності населення. Так, наприклад, у 2022 році громадською організацією «Жінки в медіа» за підтримки Міжнародної фундації виборчих систем (IFES) та Міністерства міжнародних справ Канади була запроваджена спецномінація «Найкращий матеріал на тему прав жінок, дотримання гендерної рівності», на якій віталися, перш за все, матеріали про впровадження Стамбульської конвенції, подолання домашнього

насильства, роль жінок в політиці на місцевому і загальнонаціональному рівні, а також у процесах відновлення України [8].

Ефективною формою діяльності громадських організацій в плані сприяння адміністративно-правовому реагуванню на випадки вважаємо організацію консультування та допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства чи перебувають у зоні ризику, зокрема забезпечення діяльності «гарячих ліній» і, в першу чергу, - Національної «гарячої» лінії із попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації, яка функціонує на базі ГО «Ла Страда-Україна» в якості інформаційно-довідкової, консультативної, соціально-психологічної та правової служби [9]. «Гаряча» лінія виконує консультативно-інформаційну, профілактичну, комунікативну, діагностичну, корекційно-реабілітаційну, охоронно-захисну, перенаправлюючу, методичну, дослідницьку та прогностичну функції.

Таким чином, роль громадських організацій у забезпеченні адміністративного реагування є достатньо ефективною. В той же час залишається актуальним розгортання діяльності громадськості у цьому напрямку, розвиток існуючих форм та створення нових, поширення досвіду, а також надання громадським організаціям організаційної, нормативної, методичної та консультаційної підтримки.

Список використаних джерел

1. Конституція України : офіц. текст. Київ : КМ, 2013. 96 с.
2. Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону: Закон України від 22.06.2000 № 1835-III. Голос України. 2000. 01 серпня.
3. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII. Голос України. 2017. 06 січня. (№ 4).
4. НАДС і ООН Жінки в Україні продовжать проєкти із забезпечення рівних прав чоловіків і жінок : <https://nads.gov.ua/news/nads-i-oon-zhinky-v-ukrainy-prodovzhat-proiekt-y-iz-zabezpechennia-hrivnykh-prav-cholovikiv-i-zhinok>

(дата звернення: 16.03.2023).

5. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) від 11.05.2011 р. Офіційний вісник України. 2022. 11 листоп. (№ 87).

6. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 р. № 4572-VI. Голос України. 2012. 18 квітня. (№ 70).

7. Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 № 658. Урядовий кур'єр. 2018. 05 верес. (№ 165).

8. Спецномінація «Найкращий матеріал на тему прав жінок, дотримання гендерної рівності» на конкурсі професійної журналістики «Честь професії» : <http://sm.gov.ua/ru/arkhiv1/30943-spetsnominatsiya-naykrashchyy-material-na-temu-prav-zhinok-dotrymannya-hendernoyi-rivnosti-na-konkursi-profesiynoyi-zhurnalistyky-chest-profesiyi.html> (дата звернення: 16.03.2023).

9. Ла Страда-Україна : <https://la-strada.org.ua/> (дата звернення: 16.03.2023).

ГЕРАЩЕНКО Тетяна,

*доцент кафедри гуманітарних дисциплін
Сумської філії Харківського національного
університету внутрішніх справ, кандидат
філософських наук, доцент*

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ПАРИТЕТНОЇ ДЕМОКРАТІЇ

Україна прагне стати повноцінним членом Європейського Союзу і НАТО. Для цього необхідно повністю відповідати тим вимогам, які пред'являються до кожного члена Європейської спільноти, затвердити в практичній площині ключові демократичні цінності, на яких тримається фундамент сучасної цивілізації. Питання гендерної рівності належать до такого роду цивілізаційних цінностей. Не менш важливим є недопущення усіх форм дискримінації на

підставі статі. Вони є пріоритетними для міжнародної спільноти і мають стати такими для України.

Широке коло питань гендерної проблематики, їх становлення у демократичному суспільстві знайшли відображення у роботах І.Грабовської, І.Грицай, Г.Гульбіна, Л.Кормич, Т.Краснопольської, Л.Маркіної, В.Мороз, Л.Наливайко, М.Палагнюка, І.Сайтарли, Е.Скиби, І.Царьової, О.Ядловської.

Питання практичного запровадження в Україні принципів демократичного суспільства з урахуванням гендерної проблематики потребують подальшого вивчення і удосконалення з урахуванням політичної, економічної ситуації; національних, культурних та регіональних особливостей.

Метою даного дослідження є означення основних напрямків ствердження гендерної демократії в Україні на шляху до Європейської спільноти, шляхів активізації політичної активності жінок, практичного застосування ними виборчого права.

Під гендерною рівністю слід розуміти рівні права і свободи для жінок і чоловіків, забезпечення самореалізації особистості незалежно від статі, загальні обов'язки і відповідальність за соціальну поведінку. Щодо визначення паритетної демократії, доречно процитувати професора Л. Кормич, який розглядає її як «модель системи стримувань і противаг, що забезпечує реалізацію рівних прав і можливостей для всіх учасників демократичного процесу, створюючи певний баланс інтересів; паритет визначає взаємини у різних сферах життєдіяльності суспільства: національних відносинах, гендерній політиці, міжконфесійних відносинах тощо [1, с. 12-13].

Загальна декларація прав людини 1948 року проголошує право на життя, свободу та безпеку особи, рівну оплату за рівну роботу, стандарти життя, прийняті для здоров'я та добробуту, освіти, свободи та рівний захист перед законом. Ця тема знаходить відображення у різних міжнародних правових документах, що стосуються прав і свобод жінок. Так, у Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року підкреслюється, що дискримінація жінок порушує принцип рівності прав та принцип поваги до

людської гідності. Основним положенням Загальної Декларації прав людини та громадянина, міжнародним Конвенціям з прав жінок повністю відповідає Ст. 24 Конституції України 1996 року. Відповідно Ст. 70, Ст. 71 Конституції України суб'єктами виборчого права є в рівній мірі чоловіки і жінки [2].

У сучасному українському суспільстві активізуються жіночі політичні рухи, розширюється мережа жіночих громадських організацій. Жінки все частіше обирають професії, які протягом десятиліть вважались виключно чоловічими. Інакше кажучи, ми досить ефективно втілюємо на практиці цивілізаційні демократичні принципи. Це практичне втілення слів виконавчого директора структури «ООН-жінки» Мішель Бачелет, яка зазначала, що коли демократія нехтує проблемами жіночої частини населення, не враховує думки, пропозиції жінок, ігнорує правами жінок, то це вона стає демократією лише для половини суспільства. На думку Мішель «політика без жінок – це грати у футбол лише з половиною команди. Як ви збираєтеся виграти гру, якщо у вас на полі лише половина сил, половина відданості, половина витривалості та половина креативності?» [3].

Український дослідник А. Заїка стверджує, що визначена на конституційному рівні гендерна рівноправність є первинною. Гендерна рівність проявляється у формах: «по-перше, невід'ємність прав людини, встановлення рівноправності чоловіків і жінок у володінні правами, свободами і несенні обов'язків; по-друге, сталість – чоловіки і жінки народжуються, наділені правами, користуються ними і здійснюють їх протягом усього свого життя; по-третє, незалежність від формальних норм права» [4, с. 69].

Ми вважаємо, що рівень паритетної демократії суспільства має визначатись участю жінок у житті соціуму, зокрема, у політичній сфері. Для активізації політичної активності жінок найбільш ефективними є наступні: прийняття державних програм підтримки жіночих ініціатив; масштабна пропаганда ідей гендерної рівноправності; розширення мережі жіночих громадських організацій і рухів; пропорційне представництво жінок і чоловіків у всіх гілках влади; знищення усіх форм дискримінації за статевою ознакою;

усунення гендерних диспропорцій у різних сферах життєдіяльності суспільства; пріоритетний розвиток материнства і дитинства у піклуванні держави.

Підводячи підсумок зазначеного вище, можна констатувати, що активізація політичної активності жінок, запровадження у повній мірі гендерної демократії у нашій державі має стати пріоритетним напрямком розвитку України на шляху до Європейської спільноти.

Список використаних джерел

1. Кормич Л. І. Принципові засади паритетної демократії. *Актуальні проблеми політики*. 2011. Випуск 42. С. 12-20.
2. Конституція України : офіц. текст. Київ : КМ, 2013. 96 с.
3. Жінки-це 50% успіху України. Інтерв'ю Ванесси Накате. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/mishel-bachelet-polityka-bez-zhinok-tse-yak-graty-u-futbol-iz-polovynouyu-komandy/amp/>
4. Заїка А.А. Гендерна рівність як принцип правового статусу особи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. Ужгород, 2016. Випуск. 41. С. 65–70.

ЗАГОРУЙ Людмила,
доцент кафедри правосуддя
загальноінститутських кафедр
Луганського навчально-наукового
інституту імені Е.О. Дідоренка
Донецького державного університету
внутрішніх справ, кандидат юридичних
наук, доцент

ТРАНСФОРМАЦІЯ СУСПІЛЬНОЇ СВІДОМОСТІ ПРО ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОПИТИ ЩОДО ЖІНОК

Впровадження гендерної рівності в Україні - один із важливих напрямків державної політики вже багато років. Але це не зменшує актуальності теми, оскільки на порядку денному залишаються питання, які потребують особливої

уваги з боку науковців, держави, суспільства, наприклад, протидія дискримінації та порушенням прав жінок в політичній сфері (стереотип – жінці не місце в політиці, це чоловіча справа, хоча в сучасному політичному житті різних країн є інші приклади, але це більше як виключення із загальних правил), щодо гендерної рівності в армії (наприклад, упередження стосовно жінок на вищих військових посадах), а також трансформації суспільної свідомості стосовно існуючих гендерних стереотипів та інші. З урахуванням цього, залишається на часі думка генерального секретаря Організації об'єднаних націй Антоніу Гутерреша про те, що гендерна нерівність є однією із найбільших проблем світу [1].

Питання трансформації суспільної свідомості щодо гендерних стереотипів - пріоритетний напрямок на шляху протидії дискримінації за гендерною ознакою відносно жінок. Вважаємо, що це багатовекторний, складний та розтягнутий у часі процес, оскільки соціальні стереотипи стосовно жінок та «гендерна дискримінація» (хоча така термінологія була відсутня) відомі ще з часів римського приватного права, які змінювались під впливом соціально-економічного розвитку держави та інших чинників. Сучасне українське суспільство ментально орієнтовано на загальноєвропейські цінності, які ґрунтуються на повазі до жінки та гендерній рівності, отже суспільство здатне до сприйняття зазначених ідей та подолання стереотипів, але це складний шлях, який країна намагається подолати. Вважаємо, що рівень усвідомлення цієї проблеми суспільством, державою, конкретною людиною, вже є одним із способів її вирішення.

Науковці виокремлюють декілька груп гендерних стереотипів, зокрема:

- у сфері сімейного життя з урахуванням соціальних ролей чоловіка та жінки. На підставі цього можуть виникати проблеми подвійного навантаження на жінку – робота та дім [2, с. 31];

- стереотипи в професійних відносинах, тобто ті, що пов'язані з вибором місця роботи, прояви дискримінації при наймі на роботу, нерівномірного розподілу чоловіків та жінок у різних галузях та дискримінації щодо розділу

посад в рамках однієї професійної групи [2, с. 32]. До цього переліку можна додати стереотипи заняття жінками керівних посад;

- стереотипи зовнішнього вигляду, поведінки, у сфері освіти, рекламній діяльності тощо.

Зазначений перелік можна продовжувати, оскільки є різні підходи до класифікації гендерних стереотипів. На наукових майданчиках вони аналізуються, пропонуються певні рішення, реформується законодавство, але тим не менш проблеми гендерних стереотипів залишаються.

Вважаємо, що для отримання результатів в цьому питанні повинні впроваджуватись гендерні підходи, оскільки це елемент прояву демократії. Відповідно впровадження гендерного підходу має бути складовою всіх напрямів державної політики та особливо у галузі прав людини, оскільки щоб ми не говорили про існування гендерних стереотипів та необхідності їх подолання (це цілком закономірно), гендерна рівність є важлива складова загального принципу рівності у правах (рівноправності) та рівності всіх перед законом. Даний принцип є наскрізним для усієї системи прав людини, властивий усім вимогам верховенства права і механізмів забезпечення прав людини. Безумовно, на ефективність забезпечення прав людини, і на це справедливо звертають увагу науковці, впливають багатовекторні чинники, серед яких: ступінь демократичності владних інститутів, політичних, культурних і правових традицій; рівень розвиненості громадського суспільства, економіки; історичні, культурні чинники, злагода в суспільстві; законність і правопорядок; відповідальність держави перед особою тощо. Втім не менш важливу роль, на наш погляд, у забезпеченні прав людини на засадах принципу рівності та, особливо, коли мова йде про таку «тонку» матерію і соціальну проблему як досягнення гендерної рівності, відіграє (повинна відігравати) правосвідомість, правова культура населення.

Гендерний підхід базується на врахуванні неоднакових потреб і обставин, в яких опиняються жінки і чоловіки через свої соціальні ролі [3]. В широкому розумінні він спрямований впливати на формування соціально активної правової

свідомості в усіх її проявах: буденної (побутової), професійної і теоретичної (наукової). Оскільки побутова правосвідомість є поведінкою більшості людей і вона має значення для суспільства, доцільно зміщувати акцент на підвищення рівня формування правосвідомості громадян за такими напрямками як правова освіта, правове виховання, самовиховання, соціалізація тощо. У вищих навчальних закладах освіти ці питання можна вирішувати шляхом впровадження спецкурсів в навчальний процес.

Правова культура як певний рівень індивідуальної, групової чи суспільної правової свідомості є системою цінностей, що складають правові знання, уявлення, світоглядно-правові орієнтації та відображаються в правовій свідомості й органічно поєднані із соціально-правовою активністю суб'єкта.

Основою забезпечення гендерної рівності є недопущення, подолання дискримінації за ознакою статі, повага прав жінок в різних сферах життя та впровадження політики гендерного інтегрування за всіма напрямками розвитку суспільства.

Отже, формування бажаної, соціально активної правової свідомості і правової культури у сфері питання гендерної рівності може розглядатися як один із можливих напрямів розв'язання гендерної рівності в Україні.

Список використаних джерел

1. Масний В. У Верховній раді зареєстрували законопроект про гендерну рівність в армії. URL: <https://suspilne.media/> (дата звернення: 06.03.2023).

2. Борщ К.К., Ляшко М.М. Гендерні стереотипи як соціальна проблема сучасних жінок. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2017. Випуск 1 (40). С. 31-34. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/> (дата звернення: 06.03.2023).

3. Гендерний підхід. URL: <https://profihealth.org.ua/uk/lessons/122> (дата звернення: 06.03.2023).

КЛЕМПАРСЬКИЙ Микола,
*професор кафедри цивільного, трудового
права та права соціального забезпечення
доктор юридичних наук, професор,
Донецького державного університет
внутрішніх справ*

НАЗИМКО Олена,
*доцент кафедри цивільного та
господарського права КННІ Донецького
державного університет внутрішніх
справ, кандидат юридичних наук, доцент,*

ЩОДО МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ СТАНДАРТІВ ЗАХИСТУ ІНСТИТУТУ МАТЕРИНСТВА

До низки специфічних, вразливих соціальних категорій працівників, крім, наприклад, неповнолітніх осіб (дітей та підлітків), осіб похилого віку, працівників, які представляють низку важких та небезпечних для життя та фізичного та/або психічного здоров'я сфер професійно-трудової діяльності, працівників, які через працю в одній із таких сфер зазнали негативного впливу на стан свого фізичного та/або психічного здоров'я, належать також, безумовно, і працюючі жінки.

Серед цілої низки законних соціально-трудова права кожної працюючої жінки, пов'язаних із щойно вказаними чинниками (фізичними характеристиками та законними потребами/вимогами), слід особливо виділити законне право та водночас природну, святу потребу кожної працюючої жінки стати матір'ю, тобто створити власну сім'ю. Важлива соціально-трудова складова вказаного права та водночас вказаної потреби кожної працюючої жінки полягає у тому, що вони є безпосередньо пов'язаними із цілою низкою елементів гарантованої законом системи соціального забезпечення в рамках процесу здійснення трудових відносин, зокрема у випадку їх тимчасового припинення. Такими базовими нормативними елементами є необхідність подальшого збереження за жінкою, яка народила дитину, її робочого місця, надання такій працюючій жінці встановленої законом відпустки, протягом якої жінка-мати має право

здійснювати догляд за своєю дитиною та сплата такій жінці грошової допомоги встановленого законом розміру.

Одним із фундаментальних соціальних інститутів, який не просто справляє безпосередній та важливий вплив на інститут трудових відносин, але й у певний природний проміжок часу людського життя становить пріоритетне значення по відношенню до трудових відносин, власне по відношенню до самого процесу їх безпосереднього здійснення, є інститут материнства та інститут батьківства та/або сім'ї в цілому.

Так, наприклад, у п. 1. ст. 1 Конвенції МОП №156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23 червня 1981 року (надалі – Конвенція МОП №156) зазначено, що ця Конвенція поширюється на трудящих чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності [1].

Таким чином, наявність вказаних обов'язків, безумовно, може безпосередньо означати і факт та/або стан тимчасового припинення трудящим чоловіком або власне, насамперед, трудящою жінкою активної професійно-трудової діяльності саме через появу на світ дитини, іншими словами припинення ними активного та/або регулярного заробітку грошових засобів для існування, які, тобто професійно-трудова діяльність та/або заробіток грошових засобів для існування, в цій Конвенції названі економічною діяльністю.

У ст. 2 Конвенції МОП №156 окремо зазначено важливе положення предметного та суб'єктного характеру, яке встановлює імператив рівної розповсюдженості нормативних положень цієї Конвенції на усі сфери професійно-трудової діяльності та імператив рівності усіх категорій працівників в контексті дії нормативних положень цієї Конвенції. Так, у вказаній статті цієї Конвенції вказується, що ця Конвенція поширюється на всі галузі економічної діяльності і на усі категорії трудящих.

Окремої уваги в рамках цієї Конвенції приділено проблемі недопущення жодної дискримінації у сфері трудових відносин по відношенню до трудящих чоловіків та трудящих жінок. Так, у п. 1 ст. 3 Конвенції МОП №156 зазначено, що для забезпечення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок одна з цілей національної політики кожного члена Організації полягає в тому, щоб особи із сімейними обов'язками, котрі виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації, і, наскільки це можливо, гармонійно поєднуючи професійні й сімейні обов'язки.

Одним із основних елементів недопущення жодної дискримінації у сфері трудових відносин по відношенню до трудящих чоловіків та трудящих жінок є, згідно п. а) ст. 4 Конвенції МОП №156, забезпечення того, аби трудящі із сімейними обов'язками могли здійснювати своє право на вільний вибір роботи. Таким чином, на працівників із сімейними обов'язками нормативно розповсюджується режим найбільшого нормативного сприяння у сфері загального та власне соціального забезпечення перспектив відновлення, підвищення та зміни їхньої професійно-трудової кваліфікації, якщо їхні ті чи інші сімейні обов'язки, зокрема і законний материнський догляд за новонародженою дитиною, вплинули на їхні професійно-трудова, кваліфікаційні здібності, можливості та перспективи.

В рамках ст. 9 Конвенції МОП №156 зазначено необхідність імплементації її нормативних положень за допомогою різноманітних інституційних методів та різноманітних процедур, якими можуть бути законодавство або положення, колективні договори, правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, арбітражні рішення, рішення суду або поєднання цих методів або, з урахуванням національних умов, будь-яким іншим способом, що узгоджується із національною практикою.

Розширюючи складові права на материнство, п.п. 1 п. 23) пар. IV «Умови зайнятості» Рекомендації МОП №165 виокремлює право працівника (чоловіка або жінки), на утриманні якого перебуває дитина, на отримання, у разі хвороби

останньої, відпустки. Таким чином, сукупність норм розглянутих джерел права та рекомендаційних документів МОП відтворює широке нормативне уявлення/тлумачення про інститут материнства (батьківства) та пов'язані із ним соціально-трудова права.

Його складовими є не лише право жінки стати матір'ю та протягом певного періоду доглядати її новонароджену дитину, але й в подальшому, в рамках законних додаткових відпусток, доглядати її, зокрема у разі її хвороби. Таким чином, право на материнство включає законне право матері бути поряд із її дитиною протягом початкових етапів її фізичного та іншого становлення. Таке широке, комплексне право на материнство як таке та сам факт материнства передбачають недоторканність соціально-трудова права матері в якості попередньо та в наступному працюючої особи.

Основним офіційно діючим джерелом сучасного міжнародного трудового права у сфері захисту права працюючих жінок на материнство є Конвенція МОП №183 «Про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства» від 15 червня 2000 року (надалі – Конвенція МОП №183). На основі нормативних положень цієї Конвенції було офіційно переглянуто: Конвенцію МОП №3 «Про зайнятність жінок» від 1919 року, Конвенцію МОП (переглянуту в 1952 році) №103 «Про охорону материнства» від 28 червня 1952 року та Рекомендацію МОП №95 «Щодо охорони материнства» від 28 червня 1952 року.

На відміну від розглянутих нами вище джерел сучасного міжнародного трудового права, Конвенція МОП №183 надає окреме та дещо розширене поняття саме працюючих жінок, якими, відповідно до ст. 2 Розділу «Сфера дії», є всі працюючі за наймом жінки, включно із жінками, зайнятими у нетипових формах залежної праці [2].

Відповідні нормативні положення Конвенції МОП №183 захищають право працюючих жінок на материнство із самого початку підготовки працюючої жінки до материнства. Таким початковим етапом є, як відомо, період вагітності,

протягом якого, вкрай необхідно берегти життя, здоров'я та спокій самої матері та дитини, яку така мати має народити.

Таким чином, наведені та розглянуті норми сучасного міжнародного трудового права відтворюють низку основних принципів, базових цілей та конкретних завдань МОП у сфері захисту права працюючої жінки на материнство, на отримання нею відпустки по вагітності та пологах, на отримання нею грошової допомоги по материнству та на збереження за нею робочого місця.

Список використаних джерел

1. Конвенція МОП №156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23 червня 1981 року. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_010.

2. Конвенція МОП №183 «Про перегляд Конвенції (переглянутої) про охорону материнства» від 15 червня 2000 року. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_294

КОРЧАК Наталія,
*доктор юридичних наук, доцент,
завідувачка кафедри публічної політики
Навчально-наукового інституту
публічного управління та державної
служби Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

ГЕНДЕРНА КВОТА ПРИ ДЕРЖАВНОМУ ФІНАНСУВАННІ СТАТУТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІТИЧНИХ ПАРТІЙ: ПОСИЛЕННЯ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА

Формування в українському суспільстві гендерно-чутливої культури є наріжним каменем становлення не тільки інституційної культури в Україні, але й посилення ролі жінок у політиці. Не виключенням є Закон України «Про політичні партії» у редакції Закону від 08.10.2015 № 731 (Далі – Закон) [1].

По-перше, законодавець передбачив порядок виділення та розподілу між політичними партіями коштів на фінансування їхньої статутної діяльності з державного бюджету, якщо на останніх чергових або позачергових виборах народних депутатів України їх виборчий список кандидатів у народні депутати України у загальнодержавному багатомандатному виборчому окрузі отримав не менше 2 відсотків голосів виборців від загальної кількості голосів виборців, поданих за всі виборчі списки кандидатів у народні депутати України у загальнодержавному багатомандатному виборчому окрузі. І попри дискусійність в громадянському суспільстві питань державного фінансування поточної діяльності політичних партій [2], варто підкреслити основну ідею його запровадження – створення умов на довгострокову підтримку процесу інституалізації політичних партій і забезпечення функцій, не пов'язаних із виборами, наприклад освіти громадськості та збір думок.

По-друге, Закон передбачає, що за умови дотримання партією гендерної квоти (кількість представників однієї статі серед обраних від відповідних політичних партій народних депутатів України, які набули своїх повноважень, не перевищує двох третин від загальної кількості народних депутатів України, обраних від цієї політичної партії), у неї виникає право на 10 відсотків від суми щорічного обсягу державного фінансування. Якщо таких партій кілька – ці кошти розподіляються між ними порівно.

Втіленням принципу відкритості та прозорості у діяльності політичних партій є діяльність Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – НАЗК). Саме ця державна інституція, зокрема, затверджує розподіл й виділення державних коштів, а також реалізує функцію контролю за їх законним та цільовим використанням з боку політичних партій.

Так, у 2016 році вперше рішенням НАЗК від 31.08.2016 № 13 державне фінансування на суму 167 647,625 тис. грн отримали п'ять політичних партій НАЗК, серед яких Об'єднання «Самопоміч» – 44,475 млн грн (включаючи 19551,6 тис. грн за умовою дотримання гендерного співвідношення). У діючому парламенті за дотримання гендерної політики право на отримання «гендерної»

надбавки за результатами виборів у 2019 році (10 відсотків загального фінансування) отримали порівну партії «ЄС» та «ГОЛОС».

Відповідно до положень Закону, право політичних партій на державне фінансування за дотриманням гендерної квоти виникає за результатами виборів і не залежить від змін в гендерному представництві в Верховній Раді України в період між виборами. Це, на наш погляд, є підґрунтям для зловживань в частині недобросовісності отримання державних коштів на фінансування статутної діяльності без урахування зміни поточного гендерного співвідношення у виборчому списку партії.

Тому пропонуємо законодавцю право на державне фінансування статутної діяльності партій для партій, які виконали вимоги щодо гендерної квоти, прив'язати до дня, що передує прийняттю НАЗК рішення про розподіл коштів, яке приймається щоквартально. Вважаємо, що це стане позитивним кроком на шляху формування добросовісної поведінки парламентських партій, «вагомим внеском в процес формування політичної культури» [3, с. 38], а також сприятиме більшій збалансованості гендерного представництва протягом усього терміну повноважень Верховної Ради. Адже зміцнення демократичного урядування в цілому – це, зокрема, забезпечення гендерної рівності.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання і протидії політичній корупції» від 8 жовтня 2015 року № 731 - VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/731-19#Text>

2. Скасування гендерної квоти при фінансуванні партій: Електронна петиція №22/067300-еп. URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/67300>

3. Корчак Н., Корчак Я. Запобігання та протидія політичній корупції: правовий аспект. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління*. К. 2021. Том 13 №1. С.33-42. URL: <https://publicadministration-knu.org/index.php/journal/article/view/55>

КОТЕНКО Тетяна,
*голова громадської організації
«Стратегія майбутнього», ГО
«Кіровоградська обласна організація
Співки жінок України», канд.екон.н.,
доцентка*

РОЛЬ ЖІНКИ У ПРОЦЕСІ ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ ЧЕРЕЗ РОЗБУДОВУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

Жінки відіграють важливу роль у процесі прийняття рішень через розбудову громадянського суспільства в Україні. Це соціальний діалог з найважливіших питань. Оскільки жінки становлять більше половини населення, їхній внесок у будівництво багатоваріантних ініціатив, що відповідають потребам різних груп населення, є невід'ємним. Громадяни часто приймають рішення і довіряють своїм представницям, коли вони мають можливість висловитися під час політичних дискусій щодо важливих питань і рішень [1].

Жінки часто виступають лідерами та ініціаторами різних проектів і програм. Взірцем такої діяльності може слугувати ігнорування стереотипів про те, що жінки не можуть стати впливовими лідерами у суспільстві. Жінки займають різноманітні посади у громадських організаціях, волонтерських об'єднаннях та інших мережах, що сприяє збільшенню кількості різноманітних поглядів у процесі прийняття рішень.

Місцеві і регіональні органи самоврядування також декларують свою підтримку з питань гендерної рівності, яка була підтверджена у Всесвітній декларації IULA (Міжнародного союзу місцевих влад) під темою "жінки в органах місцевого самоврядування", ухваленої у 1998 році. Нова світова організація «Об'єднані міста і місцеві влади» вважає рівність жінок і чоловіків однією з основних цілей своєї діяльності [2].

Однак в Україні досі існує стереотип, згідно з яким домашні обов'язки є виключним завданням жінок, а не чоловіків. Оскільки подібні переконання обмежують жінок брати участь у суспільному житті, важливо просувати ідеї

гендерної рівності та виявляти активність під час формування та прийняття рішень щодо питань, які стосуються всього суспільства.

Жінки частіше ніж чоловіки фокусуються на соціальних, екологічних та інших питаннях, що вирішуються відповідними громадськими ініціативами. Жінки є менторами для великої кількості людей та діють на благо всього суспільства в цілому. Тому важливо заохочувати та допомагати жінкам брати на себе лідерську роль у всіх сферах життя.

Місцеві та регіональні органи самоврядування в цілях наближення компонента державного управління до людей повинні створити кращу платформу для боротьби з існуванням і відтворенням нерівності та для розширення можливостей справді рівноправного суспільства. На основі їхніх компетенцій та співпраці з широким колом місцевих зацікавлених сторін можуть бути реалізовані конкретні дії на користь рівності між жінками та чоловіками [3].

Тому вкрай важливо, щоб жінки та неурядові організації (НУО) брали участь у громадських справах. Щоб допомогти державам-членам забезпечити участь громадян і неурядових організацій у прийнятті політичних рішень, Комітет міністрів прийняв у 2017 році Керівні принципи участі громадян у прийнятті політичних рішень, а в 2018 році – Рекомендації CM/Rec(2018)11 щодо необхідності зміцнення захисту та просування простору громадянського суспільства в Європі-Україні та CM/Rec(2018)4 щодо участі громадян у місцевому суспільному житті [4].

Список використаних джерел

1. Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, проголошену Генеральною Асамблеєю ООН [Electronic resource]. National Research Council. 2004. Washington, DC: National Academies Press. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (last access: 06.10.1999).

2. Всесвітня організація об'єднаних міст та місцевого самоврядування (UCLG) [Electronic resource]. URL: <https://www.ccre.org/>

3. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад (ETS № 122). [Electronic resource]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU06302> (last access: 01.05.2006).

4. Recommendation CM/Rec(2018)4 of the Committee of Ministers to member States on the participation of citizens in local public life [Electronic resource]. URL: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016807954c3

ЛУБИНЕЦЬ Дмитро,
Уповноважений Верховної Ради з прав людини, кандидат юридичних наук,

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИЦЬ КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ

Як відомо, працівники критичної інфраструктури відіграють життєво важливу роль у забезпеченні безпеки окремих осіб, суспільства та держави. При цьому вказане коло працівників часто працює в умовах підвищеного ризику, який становить значну загрозу їхньому фізичному та психічному благополуччю, а також благополуччю близьких їм осіб. Відповідні умови роблять їхню роботу, з одного боку, ключовим фактором створення необхідних умов для забезпечення соціальної безпеки населення під час критичних ситуацій (серед іншого, це епідемії, пандемії, війни та техногенні катастрофи), а, з іншого боку, – джерелом множинних загроз для їх життя та здоров'я, а також (у ряді випадків) для життя та здоров'я близьких їм осіб. Тому, виконуючи роботу працівники критичної інфраструктури, усвідомлено враховують специфіку своєї роботи, а тому також усвідомлено відмовляються від мінімального рівня соціальної безпеки, який соціальна та правова держава повинна їм компенсувати шляхом здійснення різних заходів соціального захисту. При цьому додатково специфічним для працівників критичної інфраструктури є те, що їх робота часто узгоджена із пануючими в суспільстві гендерними стереотипами та гендерно мотивованим упередженням до професій, пов'язаних із виконанням роботи в системі

критичної інфраструктури. Відповідний фактор також позначається на їх соціальній безпеці та повинен мінімізуватись державою в процесі реалізації нею соціальної та суміжних функцій.

Соціальний захист працівниць критичної інфраструктури повинен враховувати соціальні та інші ризики, негативні фактори, що негативним чином позначаються на стані соціальної безпеки працівниць й потребують усунення та/або компенсації з боку держави. До таких ризиків і факторів, враховуючи позиції вчених стосовно проблематики забезпечення гендерної рівності у сфері праці та зайнятості [див., напр.: 1–4], слід віднести, зокрема наступні проблемні питання:

1) робота в критичній інфраструктурі (професії, галузі тощо) часто здійснюється на гендерно-стереотипному поділі робіт на «чоловічі» та «жіночі». Крізь призму вимог норм законодавства і чоловіки, і жінки можуть виконувати (зокрема, й в системі критичної інфраструктури) різну роботу, а розподіл професій за статтю є протиправним (крім випадків, коли нормативно застережується реалізація трудового потенціалу жінки на певних роботах, у певних формах виконання дозволеної роботи тощо), неаргументованим, не відображає індивідуальних здібностей або кваліфікації, а отже – є шкідливим для досягнення цілей функціонування системи критичної інфраструктури. Поряд із тим, аналіз дійсності дозволяє дійти думки, що жінки часто виконують роботу в якості медсестер, фельдшерів, соціальних працівниць, учителів (включно також із тими, хто працює в структурі, що надає освітні послуги, пов'язані з критичною інфраструктурою), вихователів у дошкільних закладах, асистенток, прибиральниць (двірників), працівниць громадського харчування та ін. Натомість чоловіки частіше за все займають посади правоохоронців, військових, співробітників служб охорони, ІТ-фахівців, електриків, інженерів, пожежників, сантехників, працівників транспорту та ін. Проблема в цьому полягає не лише в тому, що вказані умови є обставиною неможливості досягнення соціальної справедливості, але й також в тому, що таким чином формується неінклюзивні колективи працівників, «розбавлення» яких непередставленими представниками

іншої статі створює для таких осіб (як для представників домінуючої статі, так і для непредставлених чи недостатньо представлених осіб іншої статі) певні соціальні ризики, які в решті можуть створити умови складної життєвої ситуації або ж критично загострити соціально вразливий стан працівника.

Справа у тому, що жінки, працевлаштовуючись на підприємства, в установи та організації (зокрема, й ті, що віднесені до критичної інфраструктури), з більшою вірогідністю можуть зазнати:

а) дискримінаційного відношення щодо себе, що може мати ознаки гендерного насильства психологічного чи фізичного характеру. Приміром цього є гендерно мотивовані жарти та компліменти, інша неприпустима увага в робочому середовищі, а також коментарі щодо того, що роботу, котру виконує працівниця, міг би виконати краще, швидше працівник чоловічої статі. За таких обставин працівниця перебуває в тривожному становищі, прагне довести свою компетентність, професійну рівність (значимість) з чоловіками тощо, а відтак – унеможливлена повноцінно реалізувати свій трудовий потенціал, що нівелює саму цінність реалізованого нею права на працю;

б) сексуальних домагань. Надзвичайно ворожим робоче середовище для працівниці в «чоловічому» трудовому колективі є тоді, коли вона зазнає сексуальних посягань, а тим більше завершеного сексуального насильства (згвалтування), яке може бути без формальних мотивів чи з протиправними формальними мотивами пропонування працевлаштування, успішного завершення випробування (стажування), підвищення у посаді, надання відпустки тощо. Цілком очевидно, що жертви сексуальних домагань перебувають у складному життєвому становищі та потребують соціального захисту, а держава повинна реалізувати соціальну функцію таким чином, щоби подібна практика не могла бути здійснена (особливо тоді, коли наявні ризики для цього);

2) працівниці критичної інфраструктури можуть зіткнутися зі значними ризиками для свого репродуктивного здоров'я, включаючи небезпеки, які можуть вплинути на рівень їхньої фертильності, належний перебіг вагітності та здоров'я плоду. Наприклад, вплив на робітниць шкідливих хімічних та інших

речовин під час виконання ними роботи може мати згубні наслідки для репродуктивного здоров'я жінки та призвести до ускладнень під час вагітності. Так, вплив певних хімічних речовин та токсинів може збільшити ризик викидня, передчасних пологів, мертвонародження та вроджені дефекти дитини. Крім того, вплив іонізуючого випромінювання (зокрема, на атомних електростанціях), пестицидів чи свинця може викликати генетичні мутації та інші несприятливі наслідки вагітності. Особливо небезпечною є ситуація, коли працівниця критичної інфраструктури перебуватиме на ранніх стадіях вагітності, яку вона не планувала та відповідно, про яку вона не здогадується. У такому разі вагітна працівниця може зазнавати впливу хімічних та інших шкідливих речовин на робочому місці, затримувати правопорушника, котрий чинить опір затриманню, надавати допомогу особам, які хворіють інфекційними хворобами тощо. Ці та інші ризиковані ситуації можуть негативно вплинути на внутрішньоутробний розвиток дитини, а також на здоров'я жінки, можливість реалізації нею права на материнство.

Відтак, зазначені проблеми вказують на те, що робота в системі критичної інфраструктури може характеризуватись значними небезпеками для життя та здоров'я жінки та її дитини, що потребує адекватного реагування держави заходами соціального захисту жінок-працівниць. У період існування традиційного суспільства ці питання вирішувались поділом робіт на «чоловічу» та «жіночу», з урахуванням того, що переважно лише чоловіки допускалися до важкої, небезпечної праці, заняття якої було пов'язане з реальними ризиками для життя та здоров'я чоловіків (хоча, певна річ, були також винятки з цього правила, оскільки тими ж медсестрами у воєнний час, у періоди пандемій та в інші кризові часи, працювали жінки, також перебуваючи в ризикованому стані). В умовах становлення інклюзивного суспільства, як уже нами вказувалося, наявне «вितिрання» кордонів між «чоловічими» та «жіночими» роботами, професіями, а тому все більше до небезпечної роботи допускаються також і жінки (хоча очевидного гендерного паритету в цьому питанні ще не спостерігається, крім, наприклад, Національної поліції, кадрова структура якої близька до

повноцінного, формального виконання вимог принципу гендерної рівності). Разом із тим, у цьому питанні важливо враховувати, що жінки, на відміну від чоловіків, характеризуються особливими фізіологічними функціями, які мають ключове соціально-правове значення (перш за все, здатність завагітніти, виносити плід і народити дитину). У зв'язку із цим, видається вкрай важливим не допускати попадання жінок у життєво складні ситуації, пов'язані з ускладненнями вагітності, смертю плода тощо, обумовлених роботою в системі критичної інфраструктури. Це не означає повернення до формалізму, що полягає в поділі робіт і професій на «чоловічі» та «жіночі». Для цього жінки (фертильного віку) мають бути забезпечені постійним доступом до послуг системи охорони здоров'я, отримувати належне навчання з охорони праці, знання про репродуктивне здоров'я тощо. Крім того, слід зробити значний наголос на тому, що держава та наукові кола повинні постійно працювати над підвищенням рівня гідної праці в системі критичної інфраструктури, роблячи таку роботу більш безпечною не лише для жінок, але й для чоловіків.

Список використаних джерел

1. Дрозд О.Ю. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС України: питання сьогодення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3. С. 112-116.
2. Світовенко Д.В. Основні ознаки принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 121-127.
3. Ahrens P., Scheele A. Game-Changers for Gender Equality in Germany's Labour Market? Corporate Board Quotas, Pay Transparency and Temporary Part-Time Work *German Politics*. 2022. Vol. 31 (1). P. 157-176.
4. Hladky V. Managing an organization on the verge of new dangers to employees' gender safety. *Перспективи розвитку управлінських систем у соціальній та економічній сферах України: теорія і практика*: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. інт.-конф. (м. Київ, 22 листопада 2022 р.). Київ: КУ ім. Б. Грінченка, 2022. С. 111-114.

НЕБІГЕР Ізабелла-Іман
*аспірантка кафедри конституційного
права, Київський національний
університет імені Тараса Шевченка*

КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СУРОГАТНОГО МАТЕРИНСТВА: КОМПАРАТИВІСЬКИЙ АНАЛІЗ

Методика штучного запліднення та імплантації ембріона сьогодні широко застосовуються у багатьох країнах світу, Водночас, механізм законодавчого забезпечення права людини на охорону репродуктивного здоров'я та порядок застосування допоміжних репродуктивних методів потребує постійного удосконалення. Одним з найбільш суперечливих для багатьох держав є питання нормативного регламентування застосування сурогатного материнства. Сурогатне материнство – один із найбільш ефективних методів, до яких звертаються подружні пари, які не можуть самотійно народити дитину. При цьому, зважаючи на відсутність належного законодавчого регулювання, виникають певні загрози та ризики, які можуть призвести до незахищеності прав та законних інтересів учасників, що вступають у відносини сурогатного материнства [1]. Низка економічно та соціально розвинутих держав, незважаючи на позитивний підхід у регулюванні відносин щодо застосування таких технологій в цілому, сурогатне материнство забороняють (Франція, Німеччина, Австрія), інші істотно обмежують певними умовами (наприклад, відносини сурогатного материнства некомерційного характеру дозволені в Австралії, Великій Британії, Данії, Канаді, Ізраїлі, Нідерландах). Існують і такі де допускається комерційне сурогатного материнство (ПАР, більшість штатів США, Казахстан). До останніх відноситься Україна. Парадоксальним є факт, що за відсутності спеціального законодавчого акту та конституційно-правових гарантій в Україні сурогатне материнство не лише дозволене але й носить явний комерційний характер. Така ситуація вимагає підвищеної уваги до регулювання подібних відносин в іноземних правових системах.

На європейському континенті надзвичайно деталізованою у контексті забезпечення фундаменту для правового захисту основоположних прав людини у сфері репродукційної медицини є Конституція Швейцарської Конфедерації від 18 квітня 1999 року. Зокрема, у ст. 119 Конституції Швейцарської Конфедерації «Репродуктивна медицина та генна інженерія людини» йдеться, що людина підлягає захисту від зловживань у сфері репродуктивної медицини та генної інженерії. Союз (Швейцарська Конфедерація) видає розпорядження про поводження з людським зародковим та спадковим матеріалом. Він дбає при цьому про охорону людської гідності, особистості та сім'ї і особливо дотримується наступних принципів: усі види клонування та втручань у спадковий матеріал людських гамет та ембріонів неприпустимі; нелюдський зародковий та спадковий матеріал не може вводиться у людський зародковий матеріал або синтезуватися з ним; процедури медично підтримуваної репродукції можуть застосовуватися тільки у випадку, якщо іншим чином не можуть бути усунуті безпліддя чи небезпека зараження тяжкою хворобою, але аж ніяк не для створення у дитини певних властивостей та не для проведення досліджень; запліднення людських яйцеклітин поза тілом жінки дозволяється лише за встановлених законом умов; поза тілом жінки можна розвинути в ембріони стільки людських яйцеклітин, скільки їх можна їй одразу імплантувати; пожертви ембріонів та всі види сурогатного материнства неприпустимі; забороняється будь-яка торгівля людським зародковим матеріалом та похідними з ембріонів; спадковий матеріал особи може досліджуватися, реєструватися або розкриватися лише за згодою особи або за вказівкою закону; кожна особа має доступ до даних про своє походження [2]. Зазначені конституційно-правові положення доповнювалися Федеральним Законом Швейцарії про штучне запліднення від 11 червня 1994 року, який забороняв тривале зберігання ембріонів, вироблених шляхом екстракорпорального запліднення, обмежуючись терміном, необхідним для їх впровадження в організм жінки, а пізніше Федеральним Законом Швейцарії «Про допоміжну медичну репродукцію» від 18

грудня 1998 року, яким заборонені окремі методики допоміжних репродуктивних технологій [3].

Нормативно-правове регламентування репродуктивних технологій та сурогатного материнства у Німеччині також має свої конституційно-правові особливості. Зокрема, при розподілі компетенції між федерацією та землями в Німеччині Основний закон ФРН до сфери конкуруючого законодавства віднесено питання штучного запліднення людей та дослідження зміни спадковості (п. 26 ст. 74 «штучне зародження людського життя, дослідження та штучна модифікація генетичної інформації та правила трансплантації органів, тканин та клітин» [4]. Також, Німеччині є федеральний Закон «Про захист ембріонів» від 13 грудня 1990 року (Gesetz zum Schutz von Embryonen), яким закріплено заборону використання сурогатного материнства і введено суттєві обмеження стосовно застосування допоміжних репродуктивних технологій, зокрема ним визначено, що ембріон, який був створений *in vitro*, не повинен використовуватись ні для досліджень, ні для терапевтичних цілей [5]. Зокрема, п. 7 §1 федерального Закону «Про захист ембріонів» від 13 грудня 1990 року (Gesetz zum Schutz von Embryonen) забороняє проводити штучне запліднення при використанні сурогатного материнства, а також пересаджувати ембріон, що сформувався, в тіло сурогатної матері. Таким чином, сурогатне материнство в Німеччині заборонено, а лікарі, які проводять штучне запліднення та здійснюють передачу людських ембріонів сурогатної матері, можуть бути засуджені до позбавлення волі на строк до трьох років. Підкреслимо, що федеральний Закон «Про захист ембріонів» від 13 грудня 1990 року прийнятий як додатковий закон кримінального характеру (у Німеччині кримінальне право не кодифіковано: існує КК ФРН та величезна кількість додаткових законів, що містять склади кримінальних правопорушень та опису санкцій) [6].

Водночас, відповідно до ч. 1 ст. 72 Основного закону ФРН у сфері конкуруючого законодавства землі мають право законодавствувати лише тоді й доти, коли і оскільки Федерація не користується за допомогою закону своєю законодавчою ініціативою. З правової точки зору батьківство з німецького права

поділяється на батьківство та материнство. Якщо батьківство може бути оскаржене, визнане чи встановлене, то для материнства діє принцип «*mater semper certa est*». Згідно §1591 Німецького Цивільного Укладення матір'ю визнається жінка, яка народила дитину. Так, у Розділі 2 «Походження» Німецького Цивільного Укладення викладено базові принципи визначення походження дитини. Так ст. 1591 закріплює презумпцію материнства «Матір'ю дитини є жінка, яка її народила», а ст. 1592, відповідно презумпцію визначення батьківства [7]. Таким чином, при використанні методу сурогатного материнства лише сурогатна мати є матір'ю дитини у юридичному розумінні. На відміну від батьківства, неможливо оскаржити чи визнати материнський статус. Звідси випливає, що жінка, яка вирішила скористатися послугами сурогатної матері, не зможе стати матір'ю дитини в правовому сенсі. У поясненнях до закону про захист ембріонів законодавець торкається теми про фізичний та психологічний зв'язок між сурогатною матір'ю та дитиною, що існує під час вагітності. Повна законодавча заборона використання методу сурогатного материнства у Німеччині таким чином призвела до того, що німецькі подружні пари використовують «репродуктивний туризм» і знаходять сурогатних матерів своїх дітей у країнах, де цей метод дозволено. Громадянство дитини в Німеччині визначається за громадянством її батьків, так що скориставшись послугами сурогатної матері, наприклад, у Каліфорнії, німецькій сім'ї доводиться визнавати свій статус в американському суді, а після повернення до Німеччини, на підставі цього рішення, отримувати свідоцтво про народження у німецьких органах і таким чином дати дитині німецьке громадянство.

Підкреслимо, що найбільш повним чином на конституційному рівні питання про репродуктивні права позитивного характеру вирішене Конституцією Швейцарії та частково в основному законі ФРН, але це є виключенням із загальної тенденції. У багатьох державах світу допоміжні репродуктивні технології регламентовані у законодавстві на рівні окремих нормативно-правових актів. Таким чином, досвід, накопичений зарубіжними країнами при вирішенні проблем юридичного характеру, повинен бути

використаний при розробці аналогічного законодавства в Україні. Це допоможе не тільки створити найбільш чітке законодавче регулювання розглянутих методів, а й уникнути різного роду помилок, які можуть виникнути на практиці.

Список використаних джерел

1. Болдіжар, С. О. Суругатне материнство: співвідношення медичної та правової визначеності. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету : серія: Право*. 2019. Т. 1 Вип. 58. С.196–199

2. Конституції Швейцарської Конфедерації від 18 квітня 1999 року. URL: https://web.archive.org/web/20090609155832/http://constitution.garant.ru/DOC_3864915.htm#sub_para_N_3028. (дата звернення 11.03 2023 р.)

3. Про допоміжні репродуктивні технології. Висновок до проекту Закону України від 23.04.2019 № 8629. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/XH6NP00Q?an=4>. (дата звернення 11.03 2023 р.)

4. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland URL: http://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_74.html. (дата звернення 11.03 2023 р.)

5. Gesetz zum Schutz von Embryonen. URL: [https://www.gesetze-im-internet.de/eschg/BJNR027460990.html#:~:text=\(1\)%20Wer%20die%20Erbinformation%20einer,3\)%20Der%20Versuch%20ist%20strafbar](https://www.gesetze-im-internet.de/eschg/BJNR027460990.html#:~:text=(1)%20Wer%20die%20Erbinformation%20einer,3)%20Der%20Versuch%20ist%20strafbar). (дата звернення 11.03 2023 р.)

6. GÜNTHER H.-L., TAUPITZ J., KAISER P. Embryonenschutzgesetz. – Stuttgart: Kohlhammer Verl., 2008. 428 p. . (дата звернення 11.03 2023 р.)

7. Bürgerliches Gesetzbuch, BGBI. I. S. 42, 2909; 2003 I. S. 738, с изм. от 1 октября 2013 г., BGBI. I. S. 3719. URL: <https://ru.wikisource.org/wiki/%D0%93%...B5>. (дата звернення 11.03 2023 р.)

ПИЛИПЕНКО Вікторія,
доцентка кафедри соціально-гуманітарних та загально правових дисциплін загально університетських кафедр Луганського навчально-наукового інституту імені Е. О. Дідоренка Донецького державного університету внутрішніх справ, кандидатка історичних наук, доцентка

РОЗГЛЯД РОЛІ ЖІНКИ В ДЕРЖАВОТВОРЧИХ ПРОЦЕСАХ ПІД ЧАС ВИВЧЕННЯ ІСТОРІЇ ДЕРЖАВИ ТА ПРАВИ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА

Проблема ролі й місця жінки в суспільстві належить до так званих «вічних» у політичній, правовій, філософській думці людства. На правовий статус жінок, їх соціальну роль, суттєво впливали історичні обставини становлення держави та права. Ось чому так важливо під час засвоєння курсу Історії держави та права виокремлювати тематичні блоки, присвячені ролі й місцю жінки в суспільно-політичних та державотворчих процесах.

Так як Історія держави та права є гібридною дисципліною, де події правового й державоформуючого значення на території України подаються в контексті загальних тенденцій розвитку провідних держав світу, висвітлення правового становища жінок набуває компаративного змісту. На перший план виходить не лише завдання показати еволюцію й поетапність боротьби жінок за свої права, а й наголосити на українському, деякою мірою унікальному, контексті жіночої історії. Для реалізації дуального сприйняття жіночої історії, де загальні тенденції соціального, політичного становища жінок піддаються оцінці через призму правових тенденцій, що склалися на українських землях, першочергово необхідно звертатися до аналізу діючих в конкретний історичний період нормативних документів й інших видів джерел. Набуті завдяки такій формі подачі матеріалу навички, сприятимуть виробленню у майбутніх правоохоронців умінь критично мислити, зіставляти подібні зовні, але змістовно

відміні факти, формуватимуть чітку громадянську позицію, позбавлену комплексу національної меншовартості перед досягненнями інших культур чи цивілізацій.

Тезово зміст гендерно чутливої тематики в контексті історичного розвитку може зводитися до наступних висновків.

1. В Україні, завдяки співіснуванню землеробської та кочової цивілізацій одночасно були представлені культ берегині, як уособлення матері-землі (на зразок Єгипту, Вавилону, Ассирії) та радикальний фемінізм в образі легендарних амазонок.

2. Період Античності, до якого українські землі приналежні завдяки грецькій колонізації Північного Причорномор'я, надав обґрунтування сутності соціальних ролей жінки й чоловіка. Тут особливу увагу варто звернути на суперечності у вченні Платона, детальний аналіз яких забезпечить як подальше розуміння історичних процесів, так і реалізує міжпредметні зв'язки, сприятиме кращому засвоєнню знань з Філософії права. Адже Платон, з одного боку, вважав, що жінка займає середнє місце між чоловіком і твариною (твір «Законо»), а з іншого наголошував на тому, що жінки й чоловіки створені подібними, мають ту ж саму природу, а статеві відмінності немає значного соціального значення (твір «Держава») [1, с. 142]. Українська правова традиція, спочатку на рівні звичаєвого права, а потім і в нормативно-правових актах взяла до уваги саме друге твердження Платона. Так, за Руською Правдою життя жінки хоч і оцінюється менше за чоловіка, але вона наділена соціальними ролями та має обмежений правовий захист.

3. Запровадження в Київській Русі християнства, на відміну від Середньовічної Європи, не позбавило жінок відносної правової свободи в культурній та суспільно-політичній сфері. Підтвердженням цього є існування в Київській Русі та Галицько-Волинській державі жіночих шкіл і гімназій, допуск жінок до вирішення важливих господарських й управлінських рішень, надання свободи у питаннях укладання та розірвання шлюбу, наявність правових

механізмів захисту честі й майнових прав жінок, прописаних у Руській Правді та Литовських статутах [2].

4. Разом із розквітом в Європі XVст. тез про жіночу рівність, на українських територіях ці тези реалізуються в положеннях так званого козацького права. Козацька доба в історії України не лише закріпила за жінками цивільні (право укладання угод дарування, купівлі-продажу, спадкування), процесуальні (права голосу на суді не мала, але могла взяти на поруки чоловіка, тим самим врятувавши його від кримінального покарання козацьким судом) права, а також сприяла формуванню нового світогляду. Останній проявлявся в ідеалізації таких понять як Україна-мати, шабля-мати, поклонінні жінці-матері-Богородиці. Це склало основу духовних цінностей українців, що на генетичному рівні зберігаються до нашого часу [3].

5. Феміністичний рух, зародження якого в США з подальшим поширенням у країнах Західної Європи припадає на XVIII-XIX ст., поширюється в тому числі й на українські землі. Загальними тенденціями стає боротьба за загальнодоступну вищу освіту, надання права голосу й виборчих прав. У цей період на рівні з відомими іменами суфражисток стоять українські письменниці Марко Вовчок, Леся Українка, Ольга Кобилянська [4, с. 70].

6. Тоталітарна доба в історії України хоч і забезпечила жінкам одним із перших виборчих прав, але не гарантувала повної особистої свободи. Тобі як у демократичному світі йшла чергова хвиля боротьби жінок за свої права, в радянській державі боязнь репресій створювала ілюзію такої рівноправності.

7. Питання гендерної рівності у наш час давно вийшло за межі виборчого чи конституційного права. Сьогодні воно стосується рівності можливостей, недопущення сексизму та інших форм спекуляції статевою відмінністю.

Вище перераховані висновки не є вичерпними, але їх розуміння сприятиме більш чіткому уявленню складності проблеми забезпечення гендерної рівності, а здійснена історична ретроспектива слугуватиме додатковим доказом того, що боротьба жінок за рівність є не політичною спекуляцією, а об'єктивно обумовленою необхідністю.

Список використаних джерел

1. Олешко С. Історичний ракурс уявлень про жінку в різні епохи. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». 2017. Вип. 2. С. 141-147.
2. Слюсаренко Н. В. Роль та місце жінки в історії розвитку суспільства. URL:<http://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/handle/123456789/12214/%D0%A1%D0%BB%D1%8E%D1%81%D0%B0%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%9D.%D0%92.%20%D0%9F%D0%90%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 06.03.2023 р.).
3. Околітенко Н. Жінки на просторах козацького Запорозжя. URL : https://www.dnipro.lib.dp.ua/zhinki_kozachki_beregini (дата звернення: 06.03.2023 р.).
4. Нестерцова-Собакарь О. В. Правове становище жінки на українських землях у складі Російської імперії у другій половині XIX – на початку XX ст. Дніпро, 2016. 233 с.

САБЕЛЬНИКОВА Тамара,
*доцент кафедри соціально-гуманітарних
дисциплін Донецького державного
університету внутрішніх справ,
кандидат філологічних наук, доцент*

ФЕМІНІТИВИ В СУЧАСНІЙ СОЦІОКУЛЬТУРНІЙ ПАРАДИГМІ

Дослідження фемінітивів у сучасній українській мові набуває особливої ваги зважаючи на актуальність проблеми гендерної рівності в сучасному суспільстві. Мова завжди активно реагує на зміни в соціальному житті, відображаючи їх як на лексичному, так і на граматичному рівні. Якщо простежити продуктивність вживання різних груп фемінітивів у різні історичні

періоди, то можна побачити зв'язок цього феномену з місцем жінки в суспільстві.

Проблемам функціонування фемінітивів у сучасній українській мові та в історичній ретроспективі присвячено праці таких учених, як Т. Нестеренко, М. Брус, А. Загнітко, А. Архангельська, С. Семенюк та інші.

Метою цього дослідження є визначити особливості впливу соціокультурних чинників, зокрема політики гендерної рівності, на мовну систему, а саме на збільшення продуктивності вживання фемінітивів.

Т. Нестеренко дає таке визначення цього поняття: «... іменникові апелятивні назви на позначення осіб жіночої статі за професією, родом занять, соціальним станом і статусом, територіальною належністю, особливими рисами й характеристиками, що корелюють з чоловічими назвами та забезпечують гендерну симетрію в мові» [1, с. 164].

Найдавніші фемінітиви сягають своїми витокami доби праіндоевропейської мовної спільноти. Позначали вони переважно назви жінок за родинними зв'язками. У пізніші часи семантичні розряди фемінітивів набувають більшої різноманітності. З'являються назви жінок за діями, функціями, заняттями (*дгълальница, ключьница, началница*), за соціальним, майновим, сімейним станом (*господариня, служница*), за церковно-релігійними ознаками (*боголюбия, черница*), за стосунками, поведінкою, вчинками (*наложьница, подруга*), за віковими ознаками (*отроковица*), за національними ознаками (*грекия, московка*), за міфологічними ознаками (*берегыня, богыня*) [2, с. 98].

У добу Ренесансу на території України чинним був Литовський статут, який визнавав рівноправ'я чоловіків і жінок. Жінки могли виступати суб'єктами прав і зобов'язань, мати широкі майнові права, що відобразилося й на вживанні фемінітивів (*отчичка, сукцесорка*) [2, с. 110]. У ті часи жінки часто змушені були навіть захищати свій дім зі зброєю в руках, що також спричинило появу нових слів (*богатырка, гайдучка*) [2, с. 117].

З плином часу жінки все більше й більше залучаються до громадської, політичної, професійної діяльності й відповідно семантичні розряди назв осіб жіночої статі збагачуються все новими й новими одиницями (*вчителька, агітаторка, активістка, секретарка, кулеметниця, підпільниця*). Та в радянські часи утверджується тенденція щодо вживання іменників назв професій саме чоловічого роду в офіційно-діловому стилі (*директор, начальник, завідувач, керівник, професор*).

Сучасне українське суспільство прагне утверджувати європейські демократичні цінності, зокрема й політику гендерної рівності. Ці процеси знаходять відображення і в мові. З появою незалежної української держави все частіше і в засобах масової інформації, і в усному мовленні чуємо слова, що називають осіб жіночої статі за сферою діяльності (*прем'єрка, професорка, лікарка, слухачка, директорка тощо*).

В Українському правописі 2019 року визнано нормативним і розписано способи творення фемінітивів. Вони можуть утворюватися за допомогою суфіксів *-к, -иц, -ин, -ес*. Найпродуктивнішим є суфікс *-к*: *автор – авторка, друкар – друкарка, студент – студентка тощо*. Суфікс *-иц* вживаємо, коли слово, від якого утворюємо, має суфікс *-ник*: *порадник – порадиця*, або суфікс *-ень*: *учень – учениця*. Якщо слово має суфікс *-ець*, то фемінітив від нього має суфікс *-ин*: *кравець – кравчиня*. Іноді таким же чином утворюємо, коли слово закінчується на приголосний: *майстер – майстриня*. Водночас суфікс *-ин* часто використовуємо у назвах професій: *кардіологиня, філософиня*. Слід зазначити, що суфікс *-ес* вживається рідко: *патронеса, дяконеса*. Деякі назви мають паралельні форми: *поетка – поетеса, адвокатка – адвокатеса* [3, с. 39 – 40].

Фемінітиви, утворені від окремих слів, є неблагозвучними або співзвучними з іншими словами, які відрізняються за значенням, наприклад: *пілот – пілотка, офіцер – офіцерка*. Фахівці з культури мови радять у таких випадках використовувати конструкції типу *пані офіцер, пані пілот*.

Окремо слід зауважити, що, хоча в усному мовленні, у засобах масової інформації фемінітиви нині активно вживаються, про документи й офіційно-

діловий стиль сказати так поки що не можемо. Справа в тому, що в документах назви професій повинні відповідати Класифікатору професій, та зміни до нього стосуються лише окремих назв переважно медичної сфери. Тож наразі ця проблема потребує негайного розв'язання для відновлення гендерно-лінгвістичної рівності.

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що вживання фемінітивів завжди було притаманне українській мові, та рівень їх продуктивності коливався залежно від особливостей суспільного життя. Нині в умовах політики гендерної рівності відбувається активне творення і вживання цих одиниць, проте законодавство, що закріплює офіційні назви професій потребує негайного доопрацювання.

Список використаних джерел

1. Нестеренко Т. До проблеми творення й уживання фемінітивів у сучасному українському дискурсі. *Актуальні питання гуманітарних наук*. Вип. 36. Т. 2. 2021. С. 159 – 165.

2. Брус М.П. Фемінітиви в українській мові: генеза, еволюція, функціонування : монографія. Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2019. 440 с.

3. Український правопис. Київ: Наукова думка, 2019. 282 с.

ЦУМАРЄВА Наталя,
доцентка кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Донецького державного університету внутрішніх справ, канд. психол. наук

ЖІНКИ, ЩО ЗМІНИЛИ ЧОЛОВІЧИЙ СВІТ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Сучасні реалії суспільства досить суворо ставлять питання не тільки про психофізіологічні відмінності статі, але й співвідношення статей, реальної соціальної ролі особистості, переосмислення сутності фемінного і маскулінного. Окрім того, актуальним залишається питання з'ясування однакових

можливостей соціальної та професійної самореалізації за умови різної біологічної даності чоловіків і жінок.

На наш погляд, розподіл відповідальності за результати діяльності не повинен залежати від статевих відмінностей. В суспільстві давно існувала негласна позиція щодо меншої важливості жінки в плані статусу, посади, заробітної плати, потенціалу, сфери впливу і т.д. Від такого ставлення потерпає не лише жінка, але й суспільство загалом. Ми й досі спостерігаємо тенденцію, що часто на ключові посади залучаються чоловіки, які не завжди за рівнем професіоналізму стоять вище за жінок, які могли б скласти їм потужну конкуренцію. Це може свідчити не тільки про неповагу до їхніх професійних якостей, але й може сприйматися жінками як особисте приниження.

Вагомий внесок в дослідження даного питання внесли А.В. Алексєєва [1], Ю.В. Івченко [3], І.В. Клименко [4], В.В. Кудря [5], А.В. Нежута [6], О.О. Уварова [7], О.В. Ступакова [8], Д.І. Чемеринська [9] та ін.

Професійна діяльність є однією із суттєвих складових життя особистості. «Під професійною діяльністю розуміють соціально-політичну атмосферу роботи й систему професійних цінностей. Контекст задається соціально-політичною і економічною ситуацією у країні, політичною програмою уряду, нормами й традиціями професійного середовища, внутрішнім світом людини, його особистими характеристиками й життєвим досвідом» [3, с. 73].

У світі загалом, і у нашій країні зокрема, до недавніх пір модель самовизначення особистості характеризувалася здебільшого маскулініним характером, а жіночі особливості соціального, морального та професійного становлення та реалізації зазвичай ігнорувалися. Проте, сучасний образ «Я» особистості розглядається крізь призму людських стосунків, моралі та професійної етики зокрема.

Тривалий час спостерігалася тенденція певного психологічного витіснення жінок із професійної діяльності у приватне життя, зокрема, у сімейну сферу, позбавлення можливості самореалізації в навчальній, науковій та професійній діяльності. Тому, особливої уваги заслуговує питання стосунків з позиції

гендерної рівності. Історична інтроспектива свідчить, що жінкам довелося буквально виборювати свої права і можливості існування гендерної рівності у чоловічому світі. Результатом стало утвердження 30 травня Дня жіночої емансипації. Цього дня у 1431 році спалили Жанну д'Арк, а в 1932 в цей же день у Німеччині ухвалили «Закон про юридичне становище жінок-чиновників».

Історики, соціологи, юристи відзначають, що довготривалий час не було ні жінок-чиновників, ні жінок-науковців, ні жінок-політиків. Юридичне становище жінок тривалий час характеризувалося майже повною відсутністю захисту їх прав і свободи вибору. Одним із цих свідчень є той факт, що лише у 2011 р. жінкам у Саудівській Аравії дозволили голосувати.

Проте, жінки активно боролися з гендерною нерівністю. Свідченням того є безліч персоналій, які своєю активністю і діяльністю розвінчували стереотипи про існування «чоловічих» і «жіночих» професій, були першопроходицями і змінили чоловічий світ. Так, слід згадати Євпраксію «Добродію» Мстиславівну – княжну, лікарку, авторку першого в Київській Русі медичного трактату «Мазі», Артемізію Джентилескі – велику художницю «Ренесансу», яка була першою обраницею в члени Академії живописного мистецтва у Флоренції, заснувала першу художню школу у Неаполі, вперше виграла суд щодо насильства, пережитого в молодості, товаришувала і листувалася з багатьма королями та королевами тієї епохи; Єбігейл Сміт Адамс, яка була першою американською феміністкою, дружиною президента США, яка відкрито говорила про розширення прав і можливостей жінок у державі, що зробило її всесвітньо відомою активісткою фемінізму. Важливий вклад внесли також Августа Ада Кінг, графиня Лавлейс – перша програміста планети, яка вдосконалила та описала роботу обчислювальної машини (першого прототипу сучасного комп'ютера), ввела в науковий оббіг терміни «робоча комірка», «цикл», на честь якої була названа одна з мов програмування.

Першою жінкою лауреаткою Нобелівської премії у галузі фізики та хімії стала Марія Складовська-Кюрі, першою жінкою-пілотом була Еліз Де Ларош, яка отримала ліцензію на управління літаком а також встановила два рекорди на

висоту і на дальність польоту. Олена Степанів стала першою українкою-офіцером, учасницею бойових дій, четаркою Української Галицької армії, була доктором наук Віденського університету. Марія Естела Мартінес Де Перон стала першою жінкою-президентом Аргентини, яку після смерті її чоловіка визнали всі партії і вона автоматично стала головою держави, а Соня Делоне, - уродженка України, була художницею, яка вперше прижиттєво удостоєна можливістю виставки в Луврі [2].

Факт існування великої кількості жінок, які склали реальну конкуренцію чоловікам у сфері науки і практики, свідчить не тільки про їх конкурентоспроможність, але й високий рівень компетентності, професіоналізму попри історично сформовані у суспільстві стереотипи.

Слід також відмітити, що психологічні особливості жінок вирізняються такими перевагами як: активне слухання, толерантність, вміння швидко переключатися на різні види діяльності, чутливість, дипломатичність, терплячість, схильність до компромісів, більш уважні до деталей і краще контролюють свою поведінку. Проте, вони часто підпадають під вплив чужого авторитету, мають схильність применшувати власну значимість, нерідко ніяковіють перед керівництвом, схильні вважати інтереси інших важливішими за свої, тому є жертвовними, схильні до уникання складних і болючих питань, самооцінка багатьох жінок залежить від якості стосунків з близькими. Важливим фактом також є поступове зростання кількості чоловіків із фемінізованими рисами особистості та підвищення маскулінізованості серед жінок.

Отже, внаслідок наявності основних фундаментальних психофізіологічних відмінностей між жінками і чоловіками та в силу існування соціальних умов, канонів, що впливають на процес особистісного становлення, професійна самореалізація жінок має ряд особливостей. Враховуючи гендерні відносини у системі професійної взаємодії, особливості професійної деформації та психологічні особливості професійного самовизначення, можна досягти забезпечення гендерного балансу на ринку праці, в професійній діяльності та їх розвитку у практиці.

Список використаних джерел

1. Алексєєва А. В. Чинники престижності професій: гендерний аспект. *Ринок праці та зайнятість населення*. Київ, 2013. № 2. С. 27-30.
2. Жінки, що змінили чоловічий світ. У День емансипації – про жінок, що стали першими (відео) URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/video/29255555.html>.
3. Івченко Ю. В. Гендерний підхід у професійній самореалізації особистості. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2012. № 2. С. 72-83.
4. Клименко І. В. Гендерні особливості професійної деформації працівників органів внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2013. 222 с.
5. Кудря В. В. Гендерні відносини у системі професійної взаємодії працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Київ, 2011. 204 с.
6. Нежута А. В. Психологічні особливості професійного самовизначення правоохоронців на засадах гендерного підходу: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2012. 204 с.
7. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / упоряд. О. О. Уварова. Харків : НТМТ, 2015. 148 с.
8. Ступакова О. В. Гендерні особливості ставлення працівників слідчих підрозділів органів внутрішніх справ до соціально-професійного оточення : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2011. 205 с.
9. Чемеринська Д. І. До проблеми дослідження професійних якостей менеджерів різної статті. *Психологічні виміри культури, економіки, управління : науковий журнал*. Львів, 2018. Вип. XIV. С. 81–93.

СЕКЦІЯ 4 ОСВІТА ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА

АНИЩЕНКО Вікторія,
*професор кафедри педагогіки та
гуманітарних дисциплін Академія
Державної пенітенціарної служби,
доктор педагогічних наук, професор*

РАЗУМЕЙКО Наталія,
*начальник кафедри педагогіки та
гуманітарних дисциплін Академія
Державної пенітенціарної служби,
кандидат педагогічних наук, доцент*

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Відповідно до вимог світового співтовариства щодо досягнення гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності, в тому числі в освітній, постало важливе завдання щодо консолідації зусиль для формування гендерно чутливого середовища закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання. Сьогодні в освітньому середовищі науково-педагогічні працівники мають не тільки створювати необхідні педагогічні умови для формування професійної компетентності, а й сприяти розвитку гендерної культури, зміні моделі поведінки майбутніх фахівців на підставі принципу гендерної чутливості, побудові траєкторії власної кар'єри протягом життя з врахуванням гендерного підходу тощо.

В якості керівних документів, що допомагають сформувати необхідні педагогічні умови гендерного виховання майбутніх фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС), формування моделі гендерно-орієнтованого розвитку та поведінки, гендерної культури, можна виділити міжнародний проект «Партнерства Біарріц» [1], в якому з 2020 року

Україна стала повноправною учасницею, де чітко визначені напрямки забезпечення наскрізності принципів гендерної рівності в освіті, розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації» [2], розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 року № 79-р «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» [3], Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» [4], Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України [5] та інші.

Здійснюючи освітньо-наукову діяльність, науково-педагогічні працівники, користуючись нормативно-правовими документами та досвідом зарубіжних країн в сфері розвитку гендерної політики життєдіяльності суспільства, впроваджують гендерний компонент у професійній підготовці фахівців, що особливо актуально для майбутніх працівників пенітенціарної сфери діяльності, адже він є складником їхньої професійної компетентності. Саме пенітенціарний персонал має бути здатним до надання допомоги та підтримки клієнтам установ виконання покарань, слідчих ізоляторів, таборів для військовополонених, органів пробації із врахуванням їх індивідуальних потреб, вікових відмінностей, гендерних, етнічних та інших особливостей. Нажаль, у процесі вирішення проблем клієнтів пенітенціарної сфери персонал ДКВС України все ще стикається з дискримінаційними практиками, де важливе місце посідає чинник статі, що посилює прояви соціальної несправедливості. Кваліфіковані фахівці пенітенціарної системи мають розуміти неефективність традиційних патріархальних стосунків між жінками і чоловіками та створювати новий простір, який базується на ідеї гендерної рівності.

Так, наприклад, з метою подолання гендерних стереотипів в Академії Державної пенітенціарної служби, яка є закладом вищої освіти зі специфічними умовами навчання, все більшого розвитку набуває процес вдосконалення навчальних програм з врахуванням гендерного підходу, що позитивно впливає

на процес оптимізації освітнього середовища в цілому, своєчасні процеси саморефлексії здобувачів вищої освіти і формування стійкого усвідомлення рівності статі. Цьому сприяє своєчасне оновлення програм навчальних дисциплін соціогуманітарного та військового напрямку підготовки майбутніх фахівців ДКВС України. Саме врахування гендерних аспектів під час створення освітнього контенту та його оновлення має стати обов'язковою вимогою, оскільки саме це буде основою для забезпечення гендерної динаміки розвитку закладу вищої освіти зі специфічними умовами навчання, де на теперішній час отримують освіту юнаки та дівчата, майбутня діяльність яких буде безпосередньо пов'язана з вирішенням питань осіб різних за статтю, які мають конфлікти з законом.

Гендерний підхід має відчуватися в усіх видах взаємодії викладачів й майбутніх фахівців ДКВС України як під час аудиторної, так і позааудиторної роботи. Гендерний маркер має бути врахований й застосований не просто в наповненості навчального матеріалу, а й в дизайні, методології навчальних ресурсів майже всіх дисциплін. Головним для викладача під час створення навчально-методичного забезпечення має стати розуміння того, як буде сприйматися навчальний матеріал різними за статтю здобувачами в аудиторії. Саме тому матеріали певної навчальної дисципліни мають однаково висвітлювати ролі чоловіків і жінок в історичному аспекті, можливостях застосовувати особистісні схильності до пенітенціарної справи, створення стратегічних і тактичних планів дій різного характеру надзвичайних ситуацій в пенітенціарних закладах тощо.

Особливо необхідно звернути увагу на культуру спілкування під час проведення занять у різних інтерактивних формах, що базуються на використанні мовного стилю, груповій роботі, гендерному розподілу завдань тощо. Безперечно, слід уникати навмисно дикримінуючої, сексистської промови або звернення до здобувачів вищої освіти з боку викладачів. Необхідно потурбуватися про те, щоб застосовувати гендерно-нейтральні (без врахування

гендерного аспекту) мовні вирази, уникати стереотипізації, а, навпаки, використовувати гендерно-нейтральні формулювання.

З метою поширення гендерної проблематики в закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання кафедра педагогіки та гуманітарних дисциплін впроваджує просвітницькі програми, що сприяють розумінню понять «гендер», «гендерна рівність», «гендерна політика», «гендерні маркери прав людини» та сприяє розумінню майбутніх фахівців щодо необхідності вирішення суспільно-важливих проблем подолання гендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності людства.

Вважаємо, що подолання проблеми гендерної нерівності може бути вирішено не тільки за рахунок вдосконалення навчального контенту, але й проведення низки заходів наукового, науково-практичного, просвітницького характеру, серед яких, на нашу думку, можна виділити такі:

– впровадження спеціальних гендерних курсів (наприклад, «Гендерна політика і суспільство», «Національна культура: місце жінки і чоловіка», «Гендер і фемінізм» та ін.), де навчання може відбуватися як на підставі традиційних методів (у вигляді лекцій, семінарів, підготовки доповідей, бесід тощо), так і інтерактивних методів, що сприяють неформальному засвоєнню інформації (методи аналізу проблемних ситуацій, ситуаційно-рольові ігри, диспути й дискусії, підготовки відео-роликів соціальної гендерно-орієнтованої проблематики тощо);

– проведення гендерних досліджень з проблем безробіття, здоров'я, насильства в сім'ї, насильства в суспільстві, реалізації прав жінки в суспільстві, ролі жінок й чоловіків, охорони чоловічого та жіночого здоров'я, домашнього та сексуального насильства тощо;

– підвищення публікаційної активності з гендерної проблематики, а саме розробка та друк підручників, навчально-методичних посібників, методичних рекомендацій щодо викладання спеціальних навчальних дисциплін; це буде сприяти формуванню моделі гендерного виховання та гендерної культури майбутніх фахівців, вмінням не застосовувати у своїй поведінці гендерно-

дискримінаційні практики під час вирішення службових проблем у професійній діяльності;

– поширення міжвузівського обміну щодо досвіду запровадження програм усунення протиріч гендерної нерівності, проведення гендерно-орієнтованих освітньо-виховних та культурно-масових заходів тощо.

Розвиток процесу запровадження гендерного підходу та підвищення ролі гендерного виховання в закладах вищої освіти, в тому числі зі специфічними умовами навчання, буде сприяти розвитку спеціальних програм підтримки діяльності жінок у сфері «чоловічих спеціальностей», розширенню можливостей реалізації прав жінок в різних сферах життєдіяльності, формуванню високого рівня гендерної культури та зміни світогляду не тільки майбутніх фахівців, але й суспільства в цілому.

Список використаних джерел

1. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності: розпорядження Каб. Міністрів України від 16.12.2020 р. № 1578-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-z-realizaciyi-zobovuzan-uryadu-ukrayini-vzyatih-v-ramkah-t161220>.

2. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022—2024 роки з її реалізації: розпорядження Каб. Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>.

3. Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: розпорядження Каб. Міністрів України від 27.01.2023 р. № 1163-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-planu-zakhodiv-z-realizatsii-kontseptsii-komunikatsii-u-s79-270123>.

4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків: Закон України від 07.01.2018 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

5. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / О. Волобуєва, А. В'яткіна, С. Ганаба та ін. Київ: ФОП Клименко Ю. Я., 2021. 292 с.

ВОРОНІНА Марина,
*директорка університетського
гендерного центру, доцентка кафедри
всесвітньої історії Харківського
національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди, кандидатка
історичних наук, доцентка.*

ДИСЦИПЛІНА ВІЛЬНОГО ВИБОРУ З ГЕНДЕРНОЇ ТЕМАТИКИ: ПЛЮСИ ТА МІНУСИ

У 2014 р. в закладах вищої освіти з'явилися дисципліни вільного вибору (ДВВ) відповідно до розділу X статті 62 Закону України «Про вищу освіту» (№ 1556-VII від 01.07.2014 року) «15) вибір навчальних дисциплін у межах, передбачених відповідною освітньою програмою та робочим навчальним планом, в обсязі, що становить не менш як 25 відсотків загальної кількості кредитів ЄКТС, передбачених для даного рівня вищої освіти...» [1]. Головна перевага Дисциплін вільного вибору – це синергія особистих наукових зацікавлень викладач(а)ки, бо тематична пропозиція здійснюється саме н(ею)им, і бажанням певної чисельності студент(ок)ів отримати саме такі додаткові знання.

Освіта, безперечно є одним із чинників формування гендерно чутливого середовища, тому дисципліни з гендерної тематики малоефективно викладати в межах ДВВ, оскільки апріорі вони можуть стати заручниками негативного стереотипного мислення і опинитися на маргінесі. Крім того в умовах складної економічної ситуації в країні та в галузі вищої освіти, зокрема, що постійно вимагає оптимізації погодинного навантаження всі ДВВ із кожним роком ставляться в більш жорсткі межі, щодо мінімальної кількості здобувач(ів)ок у групі. Паралельно, реалії прифронтових міст таких, як Харків об'єктивно не є привабливими для абітурієнт(ів)ок, але потреба в створенні гендерно чутливого

середовища тут є не меншою, а можливо й більшою, ніж у інших регіонах України.

Якщо дисципліна з гендерної тематики пропонується на одному факультеті, то не дивлячись на анонімність здобувач(і)ки освіти все ж таки здогадуються щодо особи викладач(а)ки, оскільки навряд чи подібний курс буде пропонувати хтось байдужий до виховання гендерної чутливості. Тому не/цікавість буде залежити від репутації науково-педагогічно(го)ї працівни(кці)а, що складалася роками, в чому є свої плюси та мінуси. Якщо ж дисципліна на вибір пропонується й на інші факультети, а міждисциплінарність гендерних досліджень очевидна, то в разі присутності стійких негативних стереотипів «викладацька харизма» буде безсила, патріархальність середовища ще на певний час буде убезпечена від позитивних трансформацій.

Останні роки дисципліна вільного вибору «Гендерний дискурс у всесвітній історії» викладається на другому (магістерському) рівні вищої освіти (за освітньою програмою) «Історія в закладах освіти» на факультеті історії і права. Основна складність в утриманні уваги магістрів і магістранток під час останнього семестру навчання, коли максимально їх час зайнятий підготовкою магістерського проекту та його апробацією (участь у конференціях і публікації результатів дослідження). «Вибір здобувачем навчальних дисциплін створює умови для досягнення ним наступних цілей: – поглибити професійні знання в межах обраної спеціальності (спеціалізації, освітньої програми) та здобути додаткові спеціальні (фахові, предметні) компетентності, у тому числі із здобуттям професійної кваліфікації (якщо це передбачено освітньою програмою)»[2, с.2]. Тому кожна тема лекції (окрім вступної) є теоретичною підготовкою для практичного заняття. Завдання формулюється із використанням індивідуального підходу та принципу природовідповідності щодо кожно(ї)го здобувач(а)ки освіти в географічних та хронологічних межах їх магістерського дослідження. Завдяки такому підходу вивчення дисципліни спонукає до поглибленого занурення у власні теми з використанням гендерного підходу. Хоча апріорі значна частина здобувач(ів)ок скептично налаштовані щодо

використання даного підходу. Доволі часто лунали вислови: «В моїй темі немає гендеру». У всіх нас бувають моменти зневіри, коли і впевненість в тому, що в кожному суспільстві в будь-який період проживало мінімум 50% жінок, не здається вичерпним аргументом. Але практик постійної співпраці зі студентським середовищем у наукових пошуках збагачує. Приміром, ще на початках з'явився приклад жіночої присутності в дуже неочікуваній тематиці. Здобувач, який, слід зазначити, не мав упередженого ставлення до гендерних досліджень, знайшов, що однією з перших праць, де містився опис зброї металевих типу, була «Олексіада» Анни Комніни (візантійської принцеси).

При цьому слід усвідомлювати, що гендерний підхід висвітлює не лише «жіноче питання» і проблему ліквідації білих плям в історіографії, в патріархатному дискурсі навіть сьогодні – це просто масова дискримінаційна проблема, яка більш очевидна. Як зазначається в методичних рекомендаціях: «Навчальні дисципліни за вибором забезпечують виконання вимог варіативної частини освітньо-кваліфікаційної характеристики, їх формування студент здійснює з врахуванням власних потреб та інтересів щодо майбутньої фахової підготовки.)»[2, с.58]. Тому здобувач(к)и не лише знайомляться, а й на практиці аналізують застосування «Тесту Бекдел» та «Тесту Фінкбайнер - Біографій жінок в науці». І якщо перший покликаний скоріше скорегувати їх повсякдення, з новою критичною оптикою підходити до книг або кінематографії, то щодо другого, – це безпосереднє завдання семінарського заняття, де треба підготувати жіночу біографію відповідно географічних та хронологічних меж їх магістерського проекту. Спектр абсолютно різноманітний: представниці монархій, перша викладачка Японії, «жінка для втіхи» з Кореї, етнічна німкеня в польській Сілезії після Другої світової війни. Дане семінарське заняття обов'язково містить дискусію: чи потрібно висвітлювати сімейний статус, наявність дітей й т.д.

П. І. Горохівський зазначав, що: «Специфіка змістового, методичного і організаційного-педагогічного аспектів професійної діяльності вчителя історії сьогодні потребує залучення якісно нових та оновлення традиційних ресурсів у

процесі його фахової підготовки.»[3, с. 6]. Більшість наших студент(ів)ок професійно реалізуються саме в середніх закладах освіти, іноді ще під час навчання, тому одне з перших семінарських занять присвячене гендерній експертизі підручника з історії також відповідно до теми магістерського проекту. І, не дивлячись на чисельні проекти, на жаль, більшість підручників усе ще далекі від притомної презентації жінок у ролі суб'єктів, а не об'єктів історичних процесів.

Дисципліна вільного вибору «Гендерний дискурс у всесвітній історії», як мінімум корегує гомофобію та гегемонну маскулінність. Якщо в здоланні першої допомагає вивчення квір історії і занурення щодо цієї проблематики особливо в більш давні історичні періоди, які магістр(антк)ам презентує абсолютно толерантне ставлення, і що дискримінація та кримінальне переслідування є лише надбанням останніх століть. У той же час, історія маскулінності досі залишається найменш дослідженою тематикою і тому найбільш складною для підготовки завдань на семінарське заняття.

Максимальна актуалізація дистанційної освіти теж допомагає в удосконаленні даного курсу: із дозволу здобувач(ів)ок на платформі Moodle виставляються найкращі доповіді щодо кожної теми і, таким чином, реалізується один із педагогічних принципів – особистого прикладу студентства, а не досвідчених науковців.

Підводячи підсумки, слід зазначити, що індивідуальний підхід у викладанні Дисципліни вільного вибору «Гендерний дискурс у всесвітній історії» відповідно тематиці магістерських проектів демонструє позитивні результати. Звісно, він не гарантує сто відсоткове виховання гендерної чутливості, але, як мінімум, створює певний прецедент у свідомості діючих, майбутніх чи потенційних працівни(ків)ць освітньої галузі – вони мали досвід гендерних досліджень. Проте, безперечним плюсом для формування гендерно чутливого середовища була б обов'язковість дисциплін з гендерної тематики на всіх факультетах будь-якого університету, особливо, в яких готують спеціалістів для громадських закладів.

Список використаних джерел

1. Закон України про вищу освіту стаття 62. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 02.03.2023).

2. *Методичні рекомендації щодо вільного вибору* здобувачами навчальних *дисциплін* в Мукачівському державному університеті. Мукачево, 2021. – 5 с. URL: <http://surl.li/aazlw> (дата звернення: 02.03.2023).

3. Горохівський П. І. Методика викладання історичних дисциплін у вищій школі: Курс лекцій: Навчальний посібник для магістрантів денної та заочної форми навчання. Умань : ПП Жовтий О., 2012. 256 с.

4. Теорія і методика викладання в вищій школі. Конспект лекцій з навчальної дисципліни: навч. посіб. для підготовки докторів філософії очної форми навчання, які навчаються за спеціальністю 133 – «Галузеве машинобудування» / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: І. О. Казак. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 116 с.

5. Вороніна М.С. «Гендерний дискурс у всесвітній історії». ХНПУ імені Г.С. Сковороди. URL: <https://lms.hnpu.edu.ua/course/view.php?id=2246>(дата звернення: 02.03.2023).

6.

ГУЗЕНКО Олена,
*доцент кафедри господарсько-правових дисциплін та економічної безпеки
Донецький державний університет
внутрішніх справ кандидат економічних наук, доцент*

ОСУЧАСНЕННЯ ЗМІСТОВНОСТІ ТА РОЛІ ГЕНДЕРНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Останнім часом в Україні активізувалися дії політиків та науковців з питань гендерної освіти. Сучасність доводить для інтеграції українського суспільства до світової спільноти через формування нового культурно-

освітянського простору необхідно: активізувати включення гендерних проблем до державних програм як пріоритету розвитку різних сфер суспільства; більше уваги приділяти процедурі гендерних підходів в систему вищої, середньої та початкової освіти; проводити заходи здійснення гендерної просвіти населення країни, а також науковій спільноті розширити мережу гендерних досліджень в системі освіти України. При цьому, при вирішенні питань гендерної освіти в Україні варто враховувати ряд проблематичних аспектів: інституалізація в системі освітніх та науково-дослідних установ України, а саме створення відповідних кафедр у ВНЗ, відділів у науково-дослідницьких установах НАН України, АПН України, галузевих науково-дослідних установах; включення актуальних гендерних проблем до навчальних курсів програм університетів, інститутів та центрів підвищення кваліфікації працівників; здійснення заходів з гендерної освіти (просвіти) в системному режимі.

На погляд фахівців у сфері гендерних питань запровадження політики гендерної рівності стає в Україні однією з важливих передумов розбудови громадянського суспільства, яке зазвичай характеризується симетрією (принаймні наближеною) розподілу соціально-економічного статусу жінок на різних щаблях законодавчої, судової та виконавчої влади, в управлінських структурах та особливо в галузях освіти, яка формує свідомість молодого покоління. Крім того, за висновком експертів світового банку гендерно мотивована дискримінація знижує здатність економіки до зростання та підвищення стандартів освіти. Розкриваючи рольовий аспект і змістовність проблеми гендерної освіти в Україні варто наголосити на тому, що необхідним є: сприяння збалансованому розподілу двох соціально-демографічних груп за управлінсько-виконавчими посадами в галузі освіти; забезпечення жінкам рівного соціального статусу з чоловіками шляхом розширення їх рівноправного розвитку, участі в управлінських циклах освітніми процесами різного рівня; відмова від патерналістського підходу на користь гендерно чуйного, який зосереджує увагу на рівності соціального статусу і представленості чоловіків і жінок на всіх щаблях управлінської та виконавчої влади з питань освіти.

Питання гендерної освіти в Україні не є новим проте знаходить своє відображення у монографічних та дисертаційних дослідженнях науковців, стає предметом обговорення на різних дискусійних платформах та конференціях, що свідчить про його актуальність та сучасність. Серед науковців варто відзначити таких як Т.Дороніна [1], С.Харченко, С.Гришак та Н. Шабаяєва [2], І.О.Гріцай[3] та інші. Науковці підкреслюють необхідність і доцільність впровадження гендерної освіти, її принципів, проте обмежено подають її сутнісну характеристику з позиції понятійної категорії у відповідності до сучасних умов життєдіяльності суспільства.

З метою поглиблення дослідження варто звернутися до існуючих наукових позицій, котрі розкривають сутнісний зміст понятійної категорії «гендерна освіта» (табл.10).

Таблиця 1

Змістовність понятійної категорії «гендерна освіта»: наукові позиції*

Сутнісний зміст понятійної категорії «гендерна освіта»	Автори, джерело
1. Гендерна освіта – це феномен, здатний трансформувати політику тоталітарної освіти у напрямі його більшої толерантності.	Марценюк Т.[4]
2. Гендерна освіта – це цілеспрямоване навчання теоретичних знань та формування практичних навичок щодо гендерних питань	Стрельник О.[5]
3. Гендерна освіта - це сукупності відносин між жінками і чоловіками в суспільстві через традиції, формальних та неформальних правил і норм, які визначаються місцем і становищем їх в українському суспільстві	Гуцол А.[6]
4. Гендерна освіта – це часткова освіта взагалі, призначенням якої є розповсюдження знань про специфічний добір культурних характеристик, що	Дороніна Т. [1]

визначають соціальну поведінку жінок і чоловіків і взаємовідносини між ними.	
5. Гендерна освіта – це процес (просвіта) і результат засвоєння знань про стандарти психосексуальної культури, про системи гендеру того суспільства, в якому живе індивід.	Юда Л. [7]

Примітка:* складено та узагальнено автором на основі джерел[1, 4-7].

На погляд С.Харченко, С.Гришак та Н. Шабаєва [2] «...через гендерну освіту здійснюється процес формування егалітарної свідомості особистості в системі соціокультурних взаємозв'язків на паритетних засадах». Науковці стверджують, що саме гендерна освіта сприяє викоріненню біодетерміністських уявлень про сутність «жіночого» й «чоловічого», вивченню природи статево-рольових стереотипів. В свою чергу, І.О.Гріцай [3] наголошує на тому, що доцільно розглядати понятійну категорію «гендерна освіта» з таких позицій:

по-перше, як процес засвоєння знань про психосексуальну культуру, що включає гендерну просвіту, пропаганду й самоосвіту;

по-друге, як засіб пізнання дійсності, де протидія та нерівність чоловічих і жіночих рис особистості, її мислення, особливості поведінки закріплюють зв'язок між біологічною статтю й досягненнями в соціальному житті;

по-третє, як часткову освіту взагалі, призначенням якої є розповсюдження знань про специфічний добір культурних характеристик, що визначають соціальну поведінку жінок і чоловіків і взаємовідносини між ними.

На основі проведених досліджень щодо рольового та сутнісного аспекту гендерної освіти в суспільстві, котре відчуває на собі певні негативні впливи воєнного стану варто провести осучаснення змістовності понятійної категорії «гендерна освіта». Ми вважаємо, сутнісний зміст даної понятійної категорії доцільно розглядати як сукупність теоретичних і практичних сегментів у контексті опанування гендерних питань на базі існуючої соціальної поведінки та взаємовідносин жінок і чоловіків у галузі освіти, з урахуванням особливостей проведення гендерної просвіти, пропаганди й самоосвіти відповідно до реальної ситуації того суспільства, в якому живе індивідуум. На наш погляд перевагами

такого підходу є: висвітлено взаємозв'язок між теоретичним та практичним аспектом при опануванні гендерних питань; враховано соціальну поведінку та взаємовідносини жінок і чоловіків у галузі освіти; обґрунтовано прямий взаємозв'язок між проведенням гендерної просвіти, пропаганди й самоосвіти та реальною ситуацією, яка склалася в суспільстві на момент проведення таких дій.

Таким чином, все вищевикладене надає можливість дійти певних висновків. Значне місце у трансформації існуючої системи гендерних відносин, формуванні егалітарної свідомості молодого покоління належать освіті. Саме освіта як один із найважливіших соціальних інститутів, що виконують функції передачі та поширення знань, умінь, цінностей і норм від одного покоління до іншого через інтеграцію гендерних підходів у навчальний процес, спроможна закласти основи для становлення суспільної гендерної культури. В сучасних умовах виховання молоді потребує поглибленого розуміння ролі і змістовності гендерної освіти, що надасть можливість більш предметно впроваджувати її принципи та проводити популяризацію в суспільстві через різні освітні програми. В науковій розробці представлено авторське тлумачення понятійної категорії «гендерна освіта», а саме запропоновано розуміти її як сукупність теоретичних і практичних сегментів у контексті опанування гендерних питань на базі існуючої соціальної поведінки та взаємовідносин жінок і чоловіків у галузі освіти, з урахуванням особливостей проведення гендерної просвіти, пропаганди й самоосвіти відповідно до реальної ситуації того суспільства, в якому живе індивідуум. Стає зрозумілим, що гендерна освіта сьогодні передбачає формування нового світогляду, позбавленого ієрархії чоловічого і жіночого, формування гендерно - збалансованого середовища, врахування гендерного компоненту у методиці виховання і навчання молодого покоління, з огляду на сучасні реалії життєдіяльності суспільства.

Список використаних джерел

1. Дороніна Т. Теоретико-методологічні засади гендерної освіти та виховання учнівської молоді: монографія. Кривий Ріг: Видавничий дім, 2011.331с.
2. Гендерна освіта та виховання студентської молоді в процесі соціалізації: теорія та практика: монографія. С.Харченко, С.Гришак, Н. Шабаєва. Луганск: Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. 258 с.
3. Грицай І.О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.
- 4.Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. К.: Міжнародний Фонд «Відродження» Національного університету «Києво-Могилянська академія», 2014. 65 с.
5. Стрельник О. Освіта як фабрика смислів: від статево-рольового підходу до гендерно-чутливих змін. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/osvita-yak-fabrika-smisliv-vid-statevo-rolovogo-pidhodu-do-genderno-chutlivih-zmin-1341286.html>
6. Гуцол А. Сутність та зміст гендерної освіти в українській державі. *Актуальні питання гуманітарних наук*,2018. Вип.28.Т.1. С.144-148.
7. Юда Л.А. Кращі практики гендерної освіти в країнах Євросоюзу. URL: <http://erpub.chnpu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/2112/1/21>

ДОВГОПАЛОВА Анна,
*доцент кафедри гуманітарних дисциплін
Сумської філії Харківського національного
університету внутрішніх справ, кандидат
педагогічних наук, доцент*

ВАСІЛЕНКО Валентина,
*завідувач кафедри гуманітарних
дисциплін Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх
справ, кандидат філологічних наук,
доцент*

ГЕНДЕРНО МАРКОВАНА ЛЕКСИКА ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА НА ЗАНЯТТЯХ МОВОЗНАВЧОГО СПРЯМУВАННЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ

Останнім часом посилений науковий та суспільний інтерес викликають слова на позначення гендерно маркованої лексики. Подекуди це спричинено поживленням її використання у сфері бізнесу, медіа, культури, науки тощо. Зауважимо, що негативну оцінку переважно отримують фемінітиви, у тому числі з боку самих жінок. Проте активізація появи та вживання фімінітивів у мові має на те цілком об'єктивні причини: посилення ролі жінки у всіх сферах суспільного життя, більш активна позиція жінок і як наслідок збільшення співвідношення кількості займаних посад саме жінками у тих сферах, де раніше традиційно переважали чоловіки, викликали потребу маркувати професіоналізми. Заняття з вивчення мов у вищій школі повинні враховувати тенденції їх розвитку, живі процеси в мовознавстві, їх пояснення здобувачам.

Гендерно маркована лексика не є чимось чужим чи новим для української та інших мов світу. Більшість уживаних зараз фемінітивів існують у нашій мові досить давно, проте через певні історичні та соціальні обставини певний час не були в активному обігу. Так, перші письмово зафіксовані фемінітиви знаходимо ще в «Повісті минулих літ»: жінка, жона, сестра, дочка, поганка, княгиня та ін. Слова аристократка, гімнастка, корифейка, аптекарка, гетьманша, письменниця

є давніми утвореннями. У “Словарі” Бориса Грінченка (1907–1909 років) наявно вже 935 найменувань осіб жіночої статі. Агатангел Кримський використовує такі слова, як лікарка, професорка, викладачка, депутатка тощо. Т. Шевченко часто використовував у своїх віршах назви жінок за їх станом чи видом діяльності: царівна, генеральша, попівна, артистка, крамарівна [2, с. 201].

Отже, гендерно маркована лексика не є чимось новим в українській мові. Значна кількість науковців, серед яких І. Огієнко, стверджують, що значна її кількість була витіснена через активні процеси русифікації, оскільки російській мові не властиві процеси творення фемінітивів [1, с. 19]. Наразі нові явища в суспільстві викликають потребу створення нових форм гендерно маркованої лексики. Проте варто враховувати, що кожній мові властиві закони творення нових слів, і фемінітиви не мають бути виключенням.

А що ж в інших мовах, наприклад, в англійській? В англійській мові є багато слів, які розрізняють чоловічі та жіночі слова за допомогою закінчення -man or -woman до іменника. Наприклад, policeman/policewoman, salesman/saleswoman, businessman/businesswoman, Englishman/Englishwoman, chairman/chairwoman, postman/postwoman, foreman/forewoman. Щоб утворити форму множини, необхідно замінити -man на -men і -woman на -women: policemen/policewomen, salesmen/saleswomen, businessmen/businesswomen.

Інший метод, який використовує англійська мова для розрізнення чоловіків і жінок, це додавання суфікса -ess до форми жіночого роду. У більшості випадків -ess утворює фемінітиви. Наприклад, actor/actress, prince/princess, waiter/waitress, duke/duchess, god/goddess, host/hostess, steward/stewardess (Останні два слова зазвичай замінюють гендерно нейтральним терміном flight attendant.) [3].

В англійській мові є багато іменників, які стосуються як чоловіків, так і жінок. Деякі називають цей тип слів спільним родом (наприклад, child), але граматично їх слід вважати загальними іменниками. До цієї категорії іменників відноситься дуже багато слів (особливо назв професій і занять): doctor, engineer, architect, cook, teacher, student, person, baby, teenager, minister. Неможливо

дізнатися, чи стосуються ці іменники чоловіка чи жінки, якщо у нас немає контексту. Щоб з'ясувати це, зазвичай потрібно подивитися на інші частини речення. Наприклад, у цьому реченні займенник *she* повідомляє нам, що підліток – дівчинка: *The teenager was very happy because she got what she wanted. Her dad bought her a car* [3].

Деякі професії все ще тісно пов'язані з чоловіками чи жінками, і це можна побачити за їхніми назвами. Зазвичай це відбувається тому, що історично ці роботи виконували люди певної статі. На щастя, часи змінюються. Наприклад, сьогодні ніхто не здивується, побачивши чоловіка-медсестру. Однак мова, як правило, трохи відстає від суспільства, і все ще є деякі роботи, які зазвичай вважаються переважно чоловічими чи жіночими: *nurse* (жін.), *plumber* (чол.), *electrician* (чол.), *midwife* (жін.), *pilot* (чол.), *bus driver* (чол.), *taxi driver* (чол.). Стереотипи – це не завжди добре, і це чудовий тому приклад. З метою врахування статі, коли йдеться про ці роботи, ми зазвичай додаємо чоловічий або жіночий перед іменником відповідно: *male nurse*, *female plumber*, *female electrician*, *male midwife*, *female pilot*, *female bus driver*, *female taxi driver* [3].

Отже, вивчення, пояснення правил утворення та активне використання гендерно маркованої лексики на заняттях мовознавчого спрямування у вищій школі допоможе створити гендерно чутливе середовище як в окремих закладах освіти, так і толерантне ставлення до неї в суспільстві.

Список використаних джерел

1. Рус М. П. Фемінітиви в українській мові: генеза, еволюція, функціонування : монографія. Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2019. 440 с.

2. Українська мова : енциклопедія / ред. кол.: Русанівський В. М., Тараненко О. О. (співголови), Зяблюк М. П. та ін.; Національна академія наук України, Інститут мовознавства ім. О. О. Потебні НАН України, Інститут української мови НАН України. Видання третє, зі змінами і доповненнями. Київ : Видавництво «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 2007. 856 с.

3. New Webster's Dictionary and Thesaurus of the English Language. Lexicon Publications, inc. Danbury, ct.: Printed and Manufactured in the United States of America, 1993. 1149 p.

КАДАЛА Віталій,
*доцент кафедри господарсько-правових
дисциплін та економічної безпеки
Донецький державний університет
внутрішніх справ, кандидат юридичних
наук, доцент*

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГЛАМЕНТУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТІ

Питання гендерної рівності в суспільстві не втрачає своєї актуальності. Беззаперечним є той факт, що досить важко виміряти показник гендерної рівності, котрий притаманний життєдіяльності суспільства в країні. Із досліджень на світовому рівні серед таких країн, як Ісландія, Норвегія, Німеччина, Фінляндія, Швеція, Ірландія, Руанда, Філіппіни, Швейцарія, Словенія, Австрія та Нова Зеландія, Україна посіла за індексом гендерної рівності 67-е місце. Перш ніж підняти питання гендерної рівності в освіті, варто розглянути сутнісний зміст понятійної категорії «гендерна рівність».

Як зазначає О. Стрельченко [1, с.250] «...сутність розвитку суспільства в контексті забезпечення гендерної рівності це гендерна справедливість, яка передбачає рівноправність і справедливість у розподілі благ та відповідальності між жінками і чоловіками, не вимагає «зрівнялівки», оскільки жінки та чоловіки мають різні потреби і переваги, тому ці відмінності повинні бути виявлені і враховані для усунення міжстатевого дисбалансу» [1, с.250]. Науковець вважає, що «...за умови дієвості принципу гендерної справедливості існуватиме гендерна рівність».

У відповідності з національним законодавством органам місцевого самоврядування делеговані повноваження реалізовувати політику рівності жінок

і чоловіків з часу формування Україною гендерної політики на державному рівні. Але пріоритетність принципу рівності в контексті євроінтеграції України особливо потужно звучала останнім часом. Серед питань та напрямків впровадження принципу гендерної рівності в країні доволі пріоритетним та в певній мірі проблематичним стало його адаптація в освітянській галузі.

З цього приводу слід надати належне законодавцю, який розробив та затвердив розпорядженням КМУ Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації [2]. На погляд законодавця саме цей нормотворчий документ дозволить освітянам бачити межі своєї відповідальності у цих питаннях, а також мати практичні підказки щодо того, як саме досягати гендерної рівності.

Доцільно звернути увагу на те, що тема рівності в освіті не нова для України. Рівноцінні можливості для жінок і чоловіків у різних сферах, припинення всіх форм дискримінації – одна з цілей сталого розвитку ООН. Крім того, це одне з п'яти зобов'язань України як учасниці ініціативи «Партнерство Біарріц» [3], мета якої – посилити відповідальність та об'єднати міжнародну спільноту, аби припинити насильство щодо жінок, забезпечити якісну освіту та охорону здоров'я, сприяти розширенню економічних можливостей та участі жінок у державній політиці. У межах Партнерства за Планом, який підтримав КМУ у 2020 році Україна взяла на себе виконання зобов'язання у п'яти сферах, серед яких ключовим стало наскрізна інтеграція гендерного компоненту в освітній процес.

Визначення понятійної категорії «гендерний вимір в освіті» законодавець розкрив у проекті Стратегія впровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020» [4] та запропонував наступний сутнісний зміст «...оцінка наслідків і результатів дії освітніх та виховних зусиль педагогів, спрямованих на повноцінне особистісне становлення й розвиток всіх суб'єктів освітнього процесу, усвідомлення ними власної ідентичності, вибір

ідеалів і життєвих цілей та самореалізації без будь-яких обмежень за ознакою гендеру».

За результатами проведених досліджень можна стверджувати, що законодавча площина питань впровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти частково відображена в Конституції України у контексті забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» [5], який мав на меті «...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».

Законодавець у розд.1 ст.1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» [5], розкриває наступні понятійні категорії:

по-перше, гендерна рівність як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

по-друге, гендерно-правова експертиза, яка за сутнісним змістом представляє собою «...аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [5].

При цьому, у ст.26 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» [5], законодавець деталізує напрямки забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти з позиції навчальних закладів (табл.1).

Таблиця 1

Змістовність напрямків роботи навчальних закладів у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти*

Змістовність законодавчих положень щодо рівних умов для жінок і чоловіків у сфері освіти	Ключові сегменти
1. Забезпечення рівних умов для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам	оцінки знань, надання грантів, позик студентам
2. Підготовка та видання підручників, навчальних посібників спрямованих на формування ненасильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, поваги до людської гідності та статевої недоторканості	підручники, модель поведінки, людська гідність
3. Виховання культури гендерної рівності, ненасильницької поведінки, взаємоповаги та рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків між жінками та чоловіками.	Культура гендерної рівності
4. Забезпечення проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.	експертиза, навчальні програми, підручники
5. Включення дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, та факультативне вивчення правових засад гендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства.	навчальні дисципліни, національне законодавство, міжнародне законодавство

Примітка:* складено та узагальнено автором на основі джерела[5].

З метою поглиблення дослідження з питань законодавчого забезпечення рівних умов для жінок і чоловіків у сфері освіти доречно звернутися до Хартії Європейського Союзу про основоположні права [6], яка представляє собою документ, правовий акт що має публічно-правовий, «конституційний» характер. Слід звернути увагу на те, що проект документу було підготовлено у 2000 році,

він набув повної юридичної сили лише з набранням чинності Лісабонського договору 1 грудня 2009 року. Одним із завдань Хартії було конкретизувати інститут громадянства ЄС та забезпечити однакове застосування прав людини на території усіх держав-членів. А також гармонізувати юридичний статус (режимів) соціальних і економічних прав, з одного боку, та громадянських і політичних прав з іншого, адже рівень захисту прав людини у нових членах ЄС, колишніх країнах Східного блоку значуще відрізнявся від правових практик Західноєвропейських держав. Серед ключових питань Хартії було забезпечення рівних умов для жінок і чоловіків у сфері освіти. В цілому, Хартія закріплює головні політичні, соціальні та економічні права громадян Європейського Союзу.

Нагадаємо, Хартія з прав людини [7] складається з трьох міжнародних правових актів: Загальної Декларації прав людини, що затверджена і проголошена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права. Норми поведінки, закріплені у Декларації, не є формально обов'язковими для дотримання членами ООН. Натомість норми, що закріплені у пактах, прирівнюються до міжнародних договорів і вважаються обов'язковими для дотримання державами, які до цих Пактів приєдналися. Україною ратифіковано всі документи, що складають хартію прав людини.

Повертаючись до огляду національного законодавства варто також згадати Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»[8] та розпорядження КМУ «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року». Зазначені правові акти також присвячено окремим питанням збереження забезпечення рівних умов для жінок і чоловіків у різних сферах діяльності у тому числі зазначено окремі правові аспекти в освіті.

Разом з тим, найбільш суттєво предмет дослідження розкрито в Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації [2]. Важливим буде

підкреслити, що така увага до питань гендерної рівності в освіті несе переваги не лише для тих, з ким працюють освітяни, а й для самих освітян. Ключова мета Стратегії передбачає проведення в колективах освітян гендерних соціальних аудитів, результати яких покликані зробити умови роботи колективів більш чутливими до потреб різних груп жінок і чоловіків. Що ж стосується всіх інших регламентуючих документів в освіті, то згадування в них ідей рівності не є зайвим, а робить цю політику видимою, надає їй актуальності, обов'язковості та відповідальності, адже в недавньому минулому навколо гендерної тематики в Україні було чимало дезінформації та навмисної дискредитації.

Узагальнюючи вищевикладене варто зробити ряд висновків. По-перше, Україна на даний час знаходиться в стадії адаптації ключових правових норм Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. По-друге, існуючі нормативно-правові акти в сфері гендерної рівності частково торкалися сфери освіти, за виключенням Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у розрізі ст.26. По-третє, враховуючи поточну ситуацію в Україні, а саме, воєнний стан питання впровадження гендерної рівності у сфері освіти набирає особою актуальності та потребує постійної пильної уваги.

Список використаних джерел

1. Стрельченко О. Доктринальна характеристика детермінанти булінгу (цькування) в Україні. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2022. № 4. С.250-258.

2. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації: Розпорядження КМУ від 20 грудня 2022 року № 1163 – р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>. (дата звернення: 03.03.2023).

3. Уряд схвалив План заходів з реалізації «Партнерства Біарріц»: Урядовий портал 16 грудня 2020 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-plan-zahodiv-z-realizaciyi-partnerstva-biarric>. (дата звернення: 03.03.2023).

4. Стратегія упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020». URL: <https://osvitoria.media/news/uryadovuj-komitet-shvalyv-strategiyu-borotby-zseksyzmom-v-osviti/>. (дата звернення: 03.03.2023).

5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 03.03.2023).

6. Хартія Європейського Союзу про основоположні права. Неофіційний переклад на українську мову: Центр громадських свобод. URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yevropejskogo-soyuzu/>(дата звернення: 03.03.2023).

7. Хартія прав людини. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/TS001816>. /(дата звернення: 06.03.2023).

8. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. №5207-VI. Дата оновлення: 30.05.2014. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/>. /(дата звернення: 06.03.2023).

9. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-> /(дата звернення: 06.03.2023).

КУЗЬМЕНКО Ольга,
*учений секретар секретаріату Вченої
ради, Донецький державний університет
внутрішніх справ, д.пед.н., професор*

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНА СКЛАДОВА У СФЕРІ ОСВІТИ ТА НАУКИ

Гендерний аспект в освіті та науці за останні десятиліття набув певних змін: жінки досягли успіхів у представництві, належній оплаті праці та визнанні завдяки нагородам, грантам і публікаціям, участі в заходах різного рівня і профілю. STEM-освіта є інноваційною тенденцією розвитку як світової освіти, так і в Україні (прийняття Концепції із STEM-освіти <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/960-2020-%D1%80#Text>). Внаслідок прогресивному розвитку ІТ-технологій, штучного інтелекту, віртуальної та доповненої реальності виникла потреба в нових професіях, що зумовило попит на фахівців з фізико-математичного та інженерно-технічного напрямку.

Потенціал трансдисциплінарної роботи в галузях STEM висвітлено в *New Biology for the 21st Century* [1]. Цей інноваційний напрям дає змогу знаходити суб'єктам навчання науково обґрунтовані розв'язання проблем з інженерії, технічних та фізико-математичних галузей. У доповіді на конференції [2] задекларовано, що з 2020 р. передбачено розвиток «інженерних професій», які швидко використовуватимуть можливості творчості, винахідництва, критичного мислення та міждисциплінарного, інтегрованого підходів для створення й адаптації нових галузей праці, з-поміж яких також й ті, що відносяться до гуманітарного напрямку.

Експерти *The European Schoolnet Academy* стверджують, що національні стратегії впровадження STEM-освіти потрібно спрямувати на [3] створення інноваційного наукового середовища; підвищення наукової грамотності населення; покращення стану викладання навчальних дисциплін у школі та закладах вищої освіти (ЗВО); підвищення інтересу здобувачів освіти до науки, її

популяризація; подолання гендерних стереотипів та досягнення гендерного балансу.

Однак, жінки залишаються недостатньо представленими в STEM професіях, що свідчить про те, що нинішня зосередженість на збільшення кількості жінок, які спеціалізуються в галузях STEM є актуальною. Відзначимо, що гендерні аспекти рівності залежать: від очікування сім'ї та переходом на роботу в галузі науки і техніки; найбільш орієнтовані на кар'єру жінки, які сподівалися пізно вийти заміж і обмежити народжуваність; мотивація жінки на вступ до інженерного-технічного чи фізико-математичного ЗВО. Натомість чоловіки, які, швидше за все, обрали професію STEM, дотримувалися традиційних гендерних ідеологій, ніж їхні колеги-жінки, сподіваючись одружитися в молодшому віці, але також залишитися бездітним.

Згідно аналітичних даних Національного наукового фонду США [4], жінки отримують 57% ступенів бакалавра, з яких 50% - бакалавр з напрямку STEM-освіти; гендерна рівність наразі доступна для робочої сили США, Сінгапуру, Японії і не має жодної галузі STEM без представництва жінок, навіть на високих посадах.

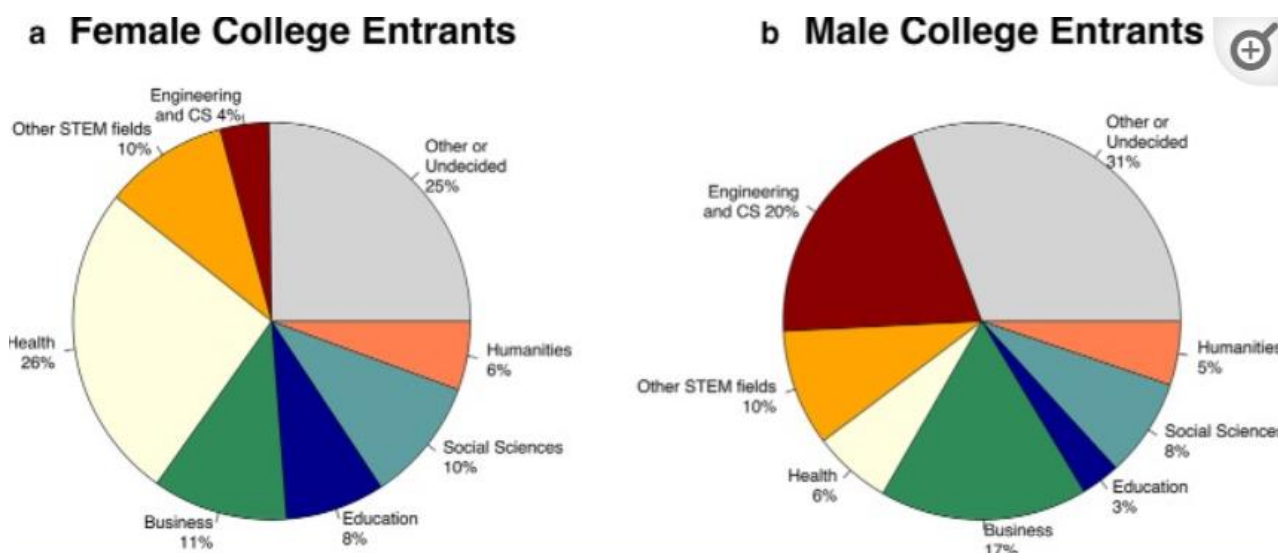


Рис.1. Гендерний розрив в отриманні STEM професії між жіночою та чоловічою статтю (<https://osf.io/n9jca/>)

Таким чином, питання «гендеру в STEM» більше не розглядає того, чи повинна жінка досягти успіху в цій сфері, наразі висвітлюються питання щодо кваліфікації жінки та її soft skills. Тому, гендерна рівність необхідна для задоволення попиту ринку, інновацій та розвитку гендерно-чутливого середовища в контексті STEM-освіти.

Список використаних джерел

1. Delivering STEM (science, technology, engineering and mathematics) skills for the economy [Electronic resource]. URL: <https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2018/01/Delivering-STEM-Science-technology-engineering-and-mathematics-skills-for-the-economy.pdf> (last access: 09.03.2023).

2. *The Engineer of 2020: Visions of Engineering in the New Century* [Electronic resource]. National Research Council. 2004. Washington, DC: National Academies Press. URL: <https://www.nap.edu/read/10999/chapter/1/> (last access: 09.03.2023).

3. Mathematics and science for life [Electronic resource]. URL: <https://cordis.europa.eu/project/id/320693> (last access: 09.03.2023).

4. National Science Foundation Science and engineering indicators 2018. Alexandria, VA: National Science Foundation. URL: <https://www.nsf.gov/statistics/2018/nsb20181/>

5.

КУСЯК Людмила,
*викладач кафедри іноземних мов,
Національна академія Державної
прикордонної служби України імені
Богдана Хмельницького, м. Хмельницький,
Україна*

ГЕНДЕРНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА ІМІДЖУ ПРИКОРДОННИКА: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПІДХІД

Перехід прикордонного відомства до європейських принципів та умов функціонування створив потребу у формуванні професіоналів нового покоління. Саме тут неабиякої значущості набуває проблема формування гендерної

культури офіцерів-прикордонників як складової їх професійного іміджу. Такий професійний імідж є невід'ємною складовою успішної діяльності як окремого прикордонника, так і Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ) в цілому.

Поняття «імідж» походить з англійської мови та позначає певне уявлення або сприйняття про особу чи предмет, яке формується у свідомості людей на основі різноманітних вражень та спостережень. Часто імідж ототожнюється з такими поняттями як образ, стереотип, думка, авторитет, репутація та бренд [1].

В сучасній науці немає однозначного підходу до визначення класифікації та структури іміджу. Однак в контексті професійної діяльності фахівців ДПСУ окремої уваги доцільно приділити саме професійному іміджу як відомства, так і кожного окремого прикордонника чи працівника. Створення успішного професійного іміджу прикордонника вимагає високого рівня професійної компетенції, навичок та знань, які дозволяють йому ефективно виконувати свої обов'язки відповідно до законодавства та вимог суспільства. Крім того, такий прикордонник повинен мати позитивний імідж серед громадськості, яка довіряє йому та сприймає його як професіонала, здатного захищати права та інтереси громадян [2]. Для досягнення кращого професійного іміджу прикордонник повинен бути висококваліфікованим, етичним, відповідальним, комунікабельним, дисциплінованим та мати високий рівень гендерної культури. Також, він повинен вміти ідентифікувати та протидіяти будь-яким проявам гендерної та інших форм дискримінації, бути здатним приймати правильні рішення у складних ситуаціях, а також бути відкритим до постійного підвищення своєї кваліфікації.

Забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок є важливою складовою для іміджу будь-якого правоохоронного органу, оскільки відображає ставлення не лише відомства, але й держави в цілому до рівності та справедливості. Пропагуючи гендерну рівність, відомство прагне створити рівні можливості для всього особового складу та визнає різноманітність як важливий аспект професійної культури.

Гендерна рівність є важливою для іміджу правоохоронної організації ще й тому, що на сучасному етапі розвитку суспільства, все більшого значення набувають ціннісні орієнтації. Так, сучасне суспільство все більше визнає рівність чоловіків та жінок ключовою цінністю, тому організації, які демонструють відданість гендерній рівності, ймовірно, будуть вважатися більш прогресивними та соціально відповідальними.

Інтеграція гендерної складової в повсякденну та оперативну службову діяльність ДПСУ та просування гендерної рівності дозволяють краще виявляти, ідентифікувати та керувати загрозами, які виникають на державному кордоні, своєчасно реагувати на потреби вразливих категорій населення, сприяти захисту прав людей, які перетинають кордон.

Сьогодні ДПСУ проводить значну роботу з питань інтеграції політики гендерного мейнстримінгу в усі сфери діяльності відомства. Зокрема, засновано інститут гендерних радників та гендерних контактних осіб шляхом введення посад помічника (позаштатного помічника) з гендерних питань. Створюються та забезпечуються умови для проходження жінками військової служби, навчання, професійного та кар'єрного росту. Жінки мають рівні права та можливості з чоловіками під час призначення та участі в відборі на керівні посади різного рівня в рамках проєкту «Нове обличчя керівного складу».

Значна увага також приділяється інформаційно-просвітницькій роботі: проведенню тематичних заходів з гендерних питань, таких як тренінги, конференції, семінари та круглі столи для різних аудиторій (працівники ДПСУ, громадськість тощо); висвітленню інформації про діяльність служби та гендерні процеси, що відбуваються у ДПСУ у ЗМІ, на офіційних платформах та у соціальних мережах; впровадженню гендерної експертизи відомчих програм та проєктів; створенню спеціальних комісій з питань гендерної рівності та протидії насильству в сім'ї; підвищенню кількості жінок-прикордонниць у своїх рядах тощо.

Національна академія Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького (далі – НАДПСУ) успішно імплементує гендерну складову в усі

сфери життєдіяльності, забезпечуючи рівні права та можливості для представників обох статей при отриманні вищої освіти, кар'єрному рості, забезпеченні балансу між професійним розвитком та сімейним життям. В академії створено та реалізовано рейтинговий розподіл місць подальшого проходження служби для випускників. На постійній основі організовується та проводиться просвітницька та інформаційно-роз'яснювальна робота серед постійного та перемінного складу академії. Щороку в стінах вишу проводяться міжнародні науково-практичні конференції гендерного спрямування.

Також, заклад тісно співпрацює з місцевими державними органами та установами; іншими структурами сектору безпеки та оборони; вищими навчальними закладами в Україні та за кордоном; міжнародними інституціями, зокрема структурою ООН Жінки, Українським Жіночим Фондом, ОБСЄ, НАТО, МОМ, FRONTEX; громадськими організаціями (Українська Асоціація представниць правоохоронних органів, Міжнародна Асоціація жінок-поліцейських).

Саме співпраця з Європейською Агенцією прикордонної та берегової охорони FRONTEX (далі – FRONTEX) стала ключовим етапом для впровадження провідного європейського досвіду в освітні програми академії європейських стандартів підготовки фахівців з охорони кордону.

Агенція з 2005 року забезпечує координацію діяльності прикордонних служб країн Європейського Союзу та забезпечення надійної охорони та захисту його зовнішніх кордонів. В своїй діяльності FRONTEX сповідує повагу та захист основних прав кожної людини як необхідний та важливий елемент ефективного та інтегрованого управління кордонами. У 2021 році FRONTEX прийняв Стратегію з питань дотримання основних прав людини в якій окреслено основні аспекти дотримання рівних прав та можливостей представників обох статей, інтеграції гендерної перспективи в усіх сферах своєї діяльності, в тому числі забезпечення участі представників обох статей у рівній пропорції, з урахуванням гендерних особливостей і потреб під час виконання операцій, які координуються організацією. Освітні програми розроблені агенцією FRONTEX, такі як

Уніфіковані програми підготовки, спеціалізовані тренінги та навчальні курси, розроблені таким чином, що по їх завершенню прикордонник отримує достатню кваліфікацію, щоб надалі адекватно та своєчасно реагувати на загрози та ризики, які виникають як в середині агенції, так і під час виконання службових обов'язків на кордоні [3].

Підсумовуючи варто зазначити, що імідж правоохоронного відомства значною мірою залежить від конкретних людей – військовослужбовців, працівників, які безпосередньо виконують покладені на це відомство завдання. Саме тому, важливо укомплектувати відомство вмотивованим, професійним та освіченим особовим складом здатним розуміти, аналізувати та відповідати на гендерні вимоги та виклики в різних сферах життєдіяльності, розуміти різні соціальні ролі, стереотипи та нерівності, які виникають за ознакою статі, а також реагувати на нерівності та дискримінації, які можуть виникати на службі або в особистому житті.

Список використаних джерел

1. Бобровський, Т. А. (2016). Іміджеві стратегії державних інституцій на прикладі державної прикордонної служби України. *ВН Каразіна*. X, 12.
2. Торічний, В. О. (2011). Структура професійного іміджу прикордонника. *Вісник Національного університету оборони України*, (2), 238-243.
3. Балендр, А. В. (2018). Уніфікація підготовки фахівців у сфері охорони кордону як науково-педагогічна проблема (на основі світового досвіду). *Міжнародний науковий журнал Науковий огляд*, 7(50), 66-74.

ЛИТВИНОВ Олександр,
*завідувач кафедри соціально-гуманітарних
та загальноюридичних дисциплін Луганського
навчально-наукового інституту імені Е. О.
Дідоренка Донецького державного
університету внутрішніх справ, доктор
юридичних наук, професор*

ГЕНДЕРНІ ПИТАННЯ В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ЗВО МВС УКРАЇНИ (ДЕЯКІ МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ)

1. *До загальної постановки питання.* Пропонується постановка проблеми та питання для обговорення, що витікають із загальної оцінки змісту навчальних планів (формальний аспект) і їх реалізації в системі підготовки фахівців у спеціалізованих ЗВО МВС України, насамперед для Національної поліції (спеціальності 081-Право та 262-Правоохоронна діяльність) [1].

Першою проблемою водночас формально-логічною та методологічно є розрізнення понять «освіта» і «професійна підготовка», що на сьогодні відтворює спадщину ще радянських часів: їх не розділяють і часто навіть не визначають як окремі напрямки та сфери діяльності в процесі передачі знань тощо новим поколінням. Попередньою тезою може бути така: ми живемо в країні (переважно, значною мірою) неосвічених людей.

Другою проблемою, уже суто методологічною, є побудова та структуризація, а значною мірою й змістовне наповнення, що також відновлює ідеологічно сформовані та перекручені знання радянських часів, що спираються на методологію вульгарного соціологізму, і що не враховує більшу частину (більшість аспектів) людського життя, насамперед – методологічно – антропологію, культурологію, де перед ведуть феноменологічні та екзистенційні важелі людської свідомості. Попередньою тезою може бути така: постійна перевага буденного (простого, примітивного) рівня свідомості (способу мислення) над науково-теоретичним і загальним (філософським, політичним тощо), що відбивається в майже постійній підміні способів вирішення складних

проблем у простий (примітивний) спосіб стає поясненням і відповідної примітивності буття населення таких країн, як Україна, де креативна складова людського потенціалу продовжує агресивно ігноруватися.

2. До питання екстраполяції попередніх тез на систему правоохоронних органів, включаючи й відомчу систему підготовки кадрів. Методи соціологічного та антропологічного спрямування подають передусім відомості констатуючого характеру й гатунку, що не дозволяє вирішувати системні питання в будь-якій сфері діяльності. Головною вадою є нерозуміння класичних (тобто апробованих, неспростовних тощо) положень філософської (та математичної) думки про (в цьому випадку) неможливості зміни (та покращання) будь-якої системи з середини цієї системи. З такого постулату витікає декілька висновків, що стосуються, зокрема, й підготовки фахівців для будь-якої системи. Для правоохоронної системи України це положення має ще більш негативне спрямування, оскільки вона надто багато залишила різних традицій тоталітарної радянської держави, включаючи не тільки формальні, а й змістовні складові. Зокрема, загальне розуміння влади як можливості використання жорсткої сили для досягнення цілей та інтересів тих, хто і є дотичним до влади в той чи інший період часу.

Цей принцип виглядає очевидним за умов використання культурологічного підходу до пояснення будь-яких питань, включаючи й системостворюючі. Тоді знаходять пояснення принципи родо-племінних способів взаємодії різних станів населення та постійне використання представниками влади принципів культур східного ареалу (зокрема східних деспотій), як приклад, стає зрозумілою ситуація імітації боротьби з корупцією, точніше шаленого спротиву правоохоронних органів (і суспільства в цілому) руху в такому напрямку.

Система (освіти-?) в ЗВО МВС постійно відновлює значну частину таких принципів (питань відвертих порушень законодавства тощо не торкаємося, оскільки вони також є тим відновленням тоталітарної спадщини, про яке йдеться в цілому), оскільки є надто прийнятними для форм і способів взаємодії в

правоохоронних органах. Безперспективність такого становища для майбутнього країни в цілому усвідомлюється доволі слабо, чому є свідченням скасування переважної кількості гуманітарних дисциплін у навчальних планах [2]. Окремим питанням є питання мовне, але воно потребує спеціального обговорення.

3. *Гендерні питання в історії як подолання маскулинності світу через права людини та інші аспекти проблеми.* У контексті висловленого в попередніх рядках питання гендеру є частковим, хоча й одним з найбільш гострих і болючих (як, наприклад, питання дитини та значення освіти). Найбільш поширеним є розуміння гендеру як рівності соціальної та правової (бажано юридично оформленої) жінок і чоловіків (хоча цим не обмежується). Йдеться переважно про соціальні ролі, коли жінки виконують функції, що їх сотнями і навіть тисячами років виконували тільки (або переважно) чоловіки, тому апеляція до цього питання як питання емансипації жінок є надто популярним, оскільки й історичне підтвердження (особливо останні сто-сто п'ятдесят років) є вельми красномовним.

Правові аспекти проблеми набували конкретного втілення через загальну постановку питання про «гендер» як продовження руху емансипації жінок і є пов'язаною з іменами таких дослідників у різних сферах знань (соціальна філософія, соціологія, психологія, політологія, педагогіка тощо), як американка Дж. Скотт (розглядала це запропоноване нею ж поняття як історичне на відміну від біологічного поняття «стать»), француз Ш. Фур'є (розглядав соціальні особливості жіночого в межах запропонованого ним поняття «фемінізм»), політико-правовий напрям посилила на межі ХІХ і ХХ століть нідерландка В. Друкер, англійка Е. Панктерст, з ім'ям якої є пов'язаний рух «суфражизму» з його основною вимогою щодо рівних виборчих прав жінок і чоловіків. Наукове осмислення цих та інших аналогічних рухів у світі, насамперед у країнах, де через ліберальні правові теорії формувалися демократичні суспільства та набували потужності засади правових держав, уже в ХХ столітті відбувалося в працях провідних мислителів. Втім є сенс згадати

передусім жінок, світоглядно-теоретична діяльність яких мала найбільший суспільний резонанс і відповідний вплив: це французька філософія С. де Бовуар (насамперед дослідження «Друга стаття») і американська соціологиня Дж. Лорбер (класифікація фемінізму як сукупності гендерних проблем у низці праць). Важливим фактом на сьогодні є долучення до такої праці представників і представниць країн культурного ареалу Сходу, зокрема арабських (Л. Рахбані, Л. Дріс-Ейт-Хамадуче, ін.). Ступінь впливу цих ідей на сучасну суспільну думку та юридичну практику визначається рівнем культури (правової насамперед) у різних країнах і державах, якщо з'ясовувати спрямованість діяльності, зокрема, правоохоронних органів. Звідси витікає питання розуміння права як реального регулятора суспільних відносин та охорони цінностей і в межах закону, і поза його меж [3, с. 37-38].

Іншим боком проблеми є становище та соціальні функції чоловіків, які також перебирають на себе деякі функціонали, що належали виключно або переважно жінкам, і це є вельми впливовим втіленням загальногуманістичних тенденцій розвитку людства. Тут слід звернути увагу на деякі вітчизняні традиції, зокрема такі, що є зафіксованими в хрестоматійно відомих пам'ятках, наприклад «Литовських статутах», де уважний здобувач освіти знайде купу вельми цікавих положень, що стосуються жінок та їхніх прав. Про становище жінки в козацькому середовищі останнім часом стало відомо також набагато більше, а питання ступенів свободи стає красномовним свідченням відмінностей жінки-українки від, наприклад, жінки ординсько-московського типу (фольклорні свідчення є не тільки красномовними, а й неспростовними). Тут екзистенційні та в цілому феноменологічні розвідки стають дієвим інструментом пояснень конкретних проявів діяльності представників різного типу культур (а також субкультур, якщо визначати принципи взаємодії силових структур деяких країн як відбиття минулого, включаючи й, наприклад, кримінальну субкультуру на росії як концентроване втілення принципу концтаборів, що набуло майже абсолютного поширення на всій її території). Вторинність жіночого начала як спадщина минулого втілюється в різноманітний спосіб, наприклад в імітаційній

лексичній формі ординського типу ненормативної лексики (так званий «мат») тощо.

4. *Гендер і питання загальної культури особистості: освітній аспект.* Усі питання зазначеної проблематики навіть у вигляді постановки питань розглянути не є можливим. Основними виглядають наступні.

Усвідомлення значущості проблеми є переважно питанням загальної культури кожної особи. Для звичайного контингенту ЗВО МВС значна частина з них залишається декларативною, оскільки переважна частина його – цього контингенту – не отримує підготовки достатнього рівня в системі шкільної освіти, де, як було зазначено, переважають наративи радянського тоталітарного зразку, що посилюється їх переважно атеїстичним (некультурним) підґрунтям.

Моральні настанови не корегуються ідеями (та ідеалами) гуманістичного спрямування (доказ: бідна країна, а тим більш з багатими ресурсами, – це країна людей з низьким або дуже низьким рівнем моральної та правової культури). Втілення принципів і настанов інших культур, включаючи й гендерні питання, мають імітаційний характер, оскільки фундаментальні засади свідомості базуються на інших принципах. Це загальноосвітня проблема країни.

Позитивні зміни в гендерних питаннях є також наслідком імітаційного копіювання досягнень представників інших культур, як і в будь-яких сферах, оскільки загальний (по суті паразитичний) спосіб буття продовжується в парадигмі минулого, де переважають російсько-радянські орієнтації споживацького, а не креативного характеру. Доволі складна суміш впливу гуманістичних культур і буденності, пов'язаної з радянським минулим, що підтримується вельми грамотно організованим інформаційним впливом російської пропаганди (та освітніми стандартами в свідомості майже кожної людини) має величезний вплив на життя країни в усіх сферах і на всіх рівнях [4].

5. До можливих висновків. Можливості освіти є надзвичайними, але потрібен вплив на ці процеси як процеси формування свідомості будь-якої людини, що має починатися зі школи. Звідси виглядає правомірним постановка

завдання організації більш дієвого впливу ЗВО, у тому числі ЗВО МВС на систему освіти в цілому.

Ступені вищої освіти мають спиратися на гуманістичні традиції вільних країн (правових держав), що має втілитися в перегляді організаційних та змістовних аспектів освітянського процесу в цих закладах. Зокрема, продовження копіювання колишніх радянських вищих військових училищ як зразків для організації навчального процесу в ЗВО МВС не є продуктивним, оскільки нераціональність використання часу здобувачів освіти виглядає очевидною. Маскуліність тисне на всі прояви і способи взаємодії, що має застиглий (і давно застарілий) ієрархічний характер. Змістовно надзвичайне переважання професійної (і не завжди якісної) підготовки над освітою виражається не тільки в позбавленні цієї категорії молоді світоглядно орієнтованих і гуманістично спрямованих навчальних курсів, а й у формах взаємодії та спілкування майбутніх правоохоронців. Елементи відновлення радянської спадщини розуміння та тлумачення юридичних інституцій як зброї проти права (а також реальний стан початкової та середньої освіти в країні) вимагають знань, що формували сучасний світ, насамперед є фундаментальними засадами природного права (та, відповідно, ідеї прав людини) [5, с. 639-676]. Є занадто багато цього свідчень, наприклад, надзвичайний вплив ненормативної лексики як способу спілкування, у тому числі й жінок (що є показником належності до «російського світу», розуміють це здобувачі освіти та їхні викладачі і командири, чи не розуміють, це в культурологічному сенсі не має значення), зокрема, зводить нанівець саму ідею гендеру як соціальної рівності саме на гуманістичних засадах.

Це лише деякі констатації, що витікають із синтезу культурологічних підстав гендеру та можливої їх екстраполяції на реалії функціонування ЗВО МВС України.

Список використаних джерел

1. Литвинов О. Диверсія: гібридна чи відверто світоглядна (деякі міркування стосовно навчальних планів ЗВО МВС України). *Соціально-гуманітарні виміри правової держави* : Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції. Дніпро: ДДУВС, 2021. С. 57-60.
2. Литвинов О. Деякі проблеми та виклики правничої освіти в умовах сучасних екзистенційних загроз Україні (спроба синтезу міркувань про світоглядну диверсію проти національної безпеки). *Юридична клінічна практика: становлення, сучасний стан та перспективи розвитку* : Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції. Дніпро: ДДУВС, 2022. С. 161-164.
3. Литвинов О., Куцевська О. Про деякі гендерні питання правової антропології: культурологічний аспект в актуальному світоглядному ракурсі. *Кримінологічні дослідження: збірник наук. праць*. Сєверодонецьк : РВВ ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка, 2022. Вип. 12 : Гендерні аспекти злочинності. С. 34-50.
4. Литвинов О. М. Саморозвиток особистості як подолання тоталітарної міфології в свідомості (пост-)радянської людини. *Проблеми саморозвитку особистості в сучасному суспільстві* : Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції 26-27 березня 2021 року. Харків: ТОВ «Друкарня Мадрид», 2021. С. 27-29.
5. Литвинов О. М. Право як феномен культури : монографія. Луганськ: Янтар, 2014. 800 с.

МЕРДОВА Ольга,
*завідувач кафедри адміністративно-
правових дисциплін факультету №2
Донецького державного університету
внутрішніх справ, кандидат юридичних
наук, доцент*

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ ПЕРСПЕКТИВ В ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ІЗ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ

Останнім часом набуло поширення інтегрування гендерних підходів у всі сфери нашого життя, не виключенням є і сфера освіти. Найбільш відчутними такі процеси є саме у сфері вищої освіти, що, на нашу думку, обумовлюється необхідністю формування освітньо-наукового простору рівності та гендерно чутливого лідерства заради розбудови безпечного суспільства вільного від гендерних стереотипів та насильства.

Будь-які організаційні або політичні дії держави не є гендерно нейтральними, тому вони по-різному впливають на чоловіків і жінок. Їх поведінка тісно пов'язана із соціальними умовами їх приватного та громадського життя, це вказує на різноманітність сприйняття ними життя та життєвих обставин. В кожному суспільстві між його членами формуються гендерні ролі і гендерні стосунки, також створюються дискримінаційні структури [1]. Саме тому, необхідність набуття гендерної компетентності є обов'язковим компонентом не лише з точки зору професійного розвитку і вдосконалення людини, а й з точки зору функціонування та її взаємодії з сучасним суспільством [2].

Слід відзначити, що зазначені питання особливо актуалізуються для закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, оскільки специфіка їх діяльності традиційно характеризується наявністю гендерного дисбалансу.

Цілком погоджуємося з фахівцями, які зазначають, що для закріплення позитивних звершень у державній політиці з дотримання рівних прав та

можливостей чоловіків і жінок важливим є інтегрування гендерного компоненту в освітній процес. Включення гендерних підходів має важливе стратегічне значення для підвищення спроможності виконувати взяті Україною зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності, у тому числі в секторі безпеки та оборони [3, с. 6], що обумовлює необхідність запровадження комплексного гендерного підходу в діяльності закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, перегляду окремих питань інтегрування гендерних перспектив, реалізацію комплексних заходів за різними напрямками їх діяльності.

На нашу думку, пріоритетними цілями інтегрування гендерних перспектив в діяльність закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання є:

1. Наскрізна інтеграція гендерного компоненту в освітній процес, реалізація якої повинна передбачати такі заходи:

- запровадження в освітні програми освітні компоненти з гендерної тематики для формування у здобувачів та здобувачок вищої освіти гендерних компетентностей;

- проведення гендерної експерти освітніх програм та навчально-методичного забезпечення на предмет їх відповідності принципу гендерної чутливості;

- заохочення здобувачів і здобувачок вищої освіти до опанування додаткового навчального контенту з гендерної тематики шляхом проходження навчання в межах сертифікаційних навчальних курсів, тренінгів, майстер-класів тощо;

- реалізацію у поза навчальній та виховній діяльності заходів присвячених гендерній тематиці.

2. Розбудова гендерно-чутливої адміністративної складової передбачає запровадження гендерно-чутливого менеджменту в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання та його структурних підрозділів, що передбачає:

- запровадження ефективної системи управління процесами гендерної інтеграції таких закладів;

- запровадження гендерних інновацій в їх діяльність за всіма напрямками роботи, наприклад, створення Центру гендерної освіти та ініціатив;

- визначення уповноважених осіб у структурних підрозділах, відповідальних за інтеграція гендерного компоненту в їх діяльність за всіма напрямками її роботи;

- системне навчання персоналу засадам гендерної рівності та гендерно-чутливого управління процесами за напрямками роботи.

3. Посилення науково-дослідної та науково-практичної діяльності з актуальних гендерних питань можливе шляхом реалізації таких заходів:

- включення гендерної тематики до планів науково-дослідної роботи закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання та його структурних підрозділів;

- організація на системній основі наукових, науково-практичних заходів;

- формування банку науково-дослідних робіт з гендерної тематики

4. Створення потужного інформаційного простору рівності шляхом проведення широкої інформаційної кампанії шляхом проведення різних інформаційних заходів, створення на офіційних сайтах спеціальних інформаційних розділів, що містять узагальнену інформацію з інтеграції гендерних підходів тощо.

5. Розбудова спільноти амбасадорів та амбасадором гендерної рівності, що передбачає створення розгалуженої системи партнерів із визначенням спільних стратегічних напрямків співпраці у питаннях інтеграції гендерних ініціатив, залучення їх можливостей до проведення заходів, обміну досвідом тощо.

Зазначені пріоритетні цілі, на нашу думку, повинні знаходити своє закріплення у Стратегіях комплексного інтегрування гендерних перспектив в діяльності закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання з виробленням дієвих планів реалізації заходів на виконання їх положень з обов'язковою подальшою оцінкою ключових показників ефективності їх реалізації.

Список використаних джерел

1. Fit for Gender Mainstreaming. Angelika Blickhäuser and Henning von Barga. URL: <http://www.fit-for-gender.org/webseiten/Englishversion/englishindex.htm> (дата звернення 05.03.2023)

2. Стражнікова І. В. Особливості формування гендерної компетентності в освітньому процесі закладу вищої освіти. Наукове мислення: матеріали двадцять шостої всеукраїнської практично-пізнавальної інтернет-конференції. URL: <http://naukam.triada.in.ua/index.php/arkhiv-konferentsij/56-konferentsiji/dvadtsyat-shosta-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/664-osoblivosti-formuvannya-gendernoji-kompetentnosti-v-osvitnomu-protsesi-zakladu-vishchoji-osviti> (дата звернення 05.03.2023)

3. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / Олена Волобуєва, Алла В'яткіна, Світлана Ганаба та ін. Київ: ФОП Клименко Ю. Я., 2021. 292 с.

МІРОШНІЧЕНКО Валентина,

начальник кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, доктор педагогічних наук, професор

ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

У педагогічній науці, як і в інших гуманітарних галузях, відбувається неперервний процес оновлення її змісту. Викликано це тим, що з'являються нові аргументовані та апробовані методики та технології, засоби, форми та прийоми навчання. Відкриттям у соціальному житті сучасних людей стала побудова так званої гендерної моделі. Педагогіка оцінила таку тенденцію і виокремила для

освітнього середовища гендерний підхід. В основу теоретико-методологічного гендерного підходу покладено положення та концепції гендерної політики.

Варто зауважити, що останнім часом актуальні тенденції гуманітарної сфери формують інновації у педагогіці, психології, філософії та соціології.

Зарубіжна педагогічна теорія причиною появи гендерного підходу в освітньому середовищі вважає гендерну демократію. Українські науковці, переважна більшість яких, здійснює наукові пошуки у контексті європейських та американських досліджень, позитивно сприймають такі інновації і намагаються сформулювати своє бачення відносно гендерного підходу в освіті.

Основою для реалізації гендерного підходу в освіті, зокрема вищій військовій освіті, є спрямованість його змісту на гуманізацію, на тлумачення нового змісту соціального положення та поведінки жінок і чоловіків, на усвідомлення глибини сутності таких особистісних статусів як гендер, стать, вік тощо.

Ключовими характеристиками гендерного підходу в освітньому середовищі вищого військового навчального закладу прикордонного відомства є: оволодіння майбутніми офіцерами-прикордонниками знаннями щодо соціальних та біологічних (гендерних) особливостей особистості; формування світоглядних позицій та поглядів щодо гендерної демократії; запровадження у сферу взаємодії гендерних аспектів; формування адекватних соціальних стереотипів у сприйнятті та оцінці гендерних характеристик особистості; навчання гендерній рівності у складі персоналу в майбутніх офіцерів-прикордонників як управлінців, у підпорядкуванні яких буде знаходитись згаданий персонал. Знання про гендер містять: знання про права людини, про права жінок; знання про загальнолюдські цінності, національні цінності; про гендерні компетентності; знання про особисту безпеку, про захист прав людини, захист прав жінок, дітей, чоловіків тощо.

Теоретико-методологічними засадами гендерного підходу в освітній діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України є: у якості ціннісної основи змісту навчання виступають матеріали про духовну

спадщину суспільства, гуманістичні погляди на виховання та освіту; положення теорії про розвиток особистості, стратифікаційна теорія, рольова та теорія потреб; відомості щодо гендерної особистісної ідентичності; сприяння саморозвитку, самовдосконаленню та самореалізації.

Так, Кизима І. справедливо зазначає, що «гендерні ролі не виникають одразу з народженням дитини, вони розвиваються залежно від багатьох умов і чинників протягом людського життя. Цей розвиток має свої закономірності та суперечності. Від нього залежить характер життєвого сценарію людини, стиль життя та стратегії поведінки в різноманітних життєвих ситуаціях» [1, с. 141].

Важливим з точки зору реалізації ідеї гендеру в освітньому середовищі вищого військового навчального закладу прикордонного відомства є вивчення тем «Державна прикордонна служба України», «Відомчі стандарти культури прикордонного контролю, жінка-прикордонник», «Служба на кордоні, жінки на варті кордону України».

Отже, пріоритетною ціллю гендерного підходу в освітньому середовищі є забезпечення умов, сприятливих формуванню гуманних стереотипів щодо гендеру, руйнації негативного відношення до гендерної демократії; побудова гуманної гендерної взаємодії.

Список використаних джерел

1. Кизима І.І. Гендерні підходи в системі післядипломної педагогічної освіти України: (кінець ХХ – початок ХХІ століття) : дис. канд. пед. наук 13.00.01. Львів, 2016. 226 с.

ПРИБИТКОВА Наталія,
*науковий співробітник науково-дослідної
лабораторії з проблем наукового
забезпечення правоохоронної діяльності
та якості підготовки кадрів Харківського
національного університету внутрішніх
справ*

СУСПІЛЬСТВО, КОМФОРТНЕ ДЛЯ ВСІХ, АБО КУЛЬТУРА ТОЛЕРАНТНОСТІ

Глобалізація сучасного світу демонструє людству, що світ різноманітний і в той же час єдиний. Суспільства, групи та люди відрізняються одне від одного. Люди, об'єднані єдиною рисою або набором якостей, утворюють унікальні суспільства. Ці суспільства, у свою чергу, складаються з численніших унікальних груп. При цьому посилення взаємозалежності людства ставить проблему виховання культури толерантності на перше місце [1].

Поняття «толерантність» є доволі багатозначним та динамічним, про що свідчить понад 40 його визначень. Цим, зокрема, пояснюється той факт, що означене поняття є багатоаспектним, оскільки його сутність аналізується крізь призму психологічних та світоглядних якостей особистості. Перші згадки про толерантність зустрічаються в роботах мислителів XVI-XVII ст. (Дж. Локк, Ф. Вольтер, Ж.-Ж. Руссо та ін.) [2, с. 66].

Толерантність (лат. *tolerantia* – стійкість, витривалість; терпимість; допуск, допустиме відхилення) – складна інтегративна якість особистості; ціннісна детермінанта політичної культури; механізм вирішення проблем співіснування представників різних рас, культур тощо; позитивна реакція на існування відмінностей; соціальна властивість, засіб досягнення суспільної згоди; один із принципів гуманістичного виховання [3].

При цьому важливо виходити із науково-обґрунтованого, сучасного розуміння толерантності. Слід відзначити, що толерантність – важлива ознака загальної та політичної культури, необхідний елемент громадянського

суспільства, справжньої демократії та гуманізму, ідеологічного й політичного плюралізму. Сутність сучасного розуміння толерантності яскраво виражена у концепції французького дослідника Поля Рікера. У своїй статті «Толерантність, нетолерантність, неприйнятне» він зупиняється насамперед на політичному розумінні толерантності. Аналізуючи толерантність у площині трьох рівнів прикладання даного поняття, а саме – інституційному, культурному та релігійному – П. Рікер відзначає їх відносну автономність і одночасно – взаємозалежність. Виходячи з цього, він відзначає роль правової держави, політичних свобод, рівності перед законом, свободи совісті для реалізації засадничої демократичної цінності – справедливості. Саме виходячи із принципу справедливості П. Рікер пропонує розуміння того, що таке толерантність [4].

Тобто, толерантність, по суті своїй, є переконанням особистості й суспільства у абсолютному і безумовному праві «іншого буття» на існування та повноцінний розвиток, у праві «іншого буття» на таку ж самоцінність і таку ж повагу, які визнаються людьми і по відношенню до власного буття.

З точки зору права толерантність є правилом поведінки, яке закріплюється у нормативних документах. У країнах із розвинутим громадянським суспільством спостерігається такий стан та якість соціальних взаємин, за якого толерантність є природною (тобто, звичною, як такою, що сама собою розуміється). На думку Р. Файзрахманова, це дозволяє, в деяких моментах, розглядати толерантність як вияв та конкретизацію норм природного права: «Люди, суспільство уже достатньо довели самі собі, що за допомогою і на засадах саме природного права оптимально можуть бути впорядковані їхні відносини на більш високому рівні. Люди не просто більш терпимі одне до одного, вони не можуть чинити і поводитися по-іншому, оскільки для громадянського суспільства це не природно, а аномально. У суспільстві, яке самоуправляється, де немає влади публічної, а є влада громадська, чого природно, а значить закономірно прагнуть люди, будь-яка спроба перевершити рівень «заданої» самому собі суспільством толерантності, тобто терпимості, і нав'язати будь-кому свою волю однозначно буде запереченням влади суспільної

і виявом влади когось або чогось. Принаймні, якщо не виявом, то з її проявом» [5]. З філософсько-правової точки зору толерантність, як і право, може бути представлена як соціальна норма. Будь-яка соціальна норма є перш за все соціальною цінністю, «згустком культури» і предметним представленням із соціального досвіду і колективної пам'яті.

Проблеми толерантності відображені у Загальній декларації прав людини, зокрема: у ст. 18 проголошується, що «кожна людина має право на свободу думки, совісті і релігії»; у ст. 19 – «на свободу переконань і на вільний їх вираз»; ст. 26 – освіта «повинна сприяти взаєморозумінню, терпимості і дружбі між усіма народами, расовими і релігійними групами». Відповідно до ст. 1 «Декларації принципів толерантності» (1995) поняття «толерантність» означає повагу, сприйняття та розуміння широкого різноманіття культур світу, форм самовираження та способів виявлення людської особистості. Зокрема, у статті 4 цього документу особлива увага приділена виховному аспекту толерантності: «Виховання є найефективнішим засобом запобігання проявам нетерпимості. Виховання в дусі толерантності починається з прищеплення людям знань про їхні права та свободи з метою забезпечити їхню реалізацію та зміцнити прагнення кожного до захисту прав інших» [6]. В тексті Декларації вписані рівні упровадження принципів толерантності: особистий, державний, соціальний. На думку авторів Декларації, функціонування принципів толерантності на державному рівні повинне носити пріоритетний характер, оскільки на цьому рівні толерантність означає дотримання норм неупередженого законодавства, яке має надати кожній людині соціальних та економічних можливостей для розвитку і відсутність будь-яких дискримінацій, шляхом виконання таких завдань: на державному рівні необхідна ратифікація і виконання чинних міжнародних конвенцій про права людини; розробка та вдосконалення законодавства, яке було б здатним забезпечити в суспільстві рівноправні підходи і рівність можливостей для всіх груп і окремих людей.

Поняття правової толерантності безпосередньо пов'язане з юридичною поведінкою (тобто поведінкою, якість якої визначається наявним чинним

законодавством). З цієї точки зору, «поведінка у дусі толерантності суб'єктів юридичної діяльності сприятиме вирішенню найбільш актуального завдання сучасності, від якого залежить подальший розвиток людства, — переходу від психології протистояння, підозрілості і насильства до культури миру, довіри, зміцнення національної і міжнародної стабільності, миру і безпеки невоєнними, гуманними методами. Реалізація цього завдання вимагає активних дій міжнародного співтовариства з метою формування психології толерантності і виховання в її дусі» [7].

Один із основоположників політики мультикультуралізму Чандран Кукатас, намагаючись адекватно відтворити зміст поняття «толерантність», пропонує його радикальне прочитання. На думку дослідника, бути толерантним означає сприймати речі такими, якими вони є, виявляти терпимість до людей, які нам не подобаються. Проблема толерантності, за Ч. Кукатасом, пов'язана не тільки з відмінностями між людьми, які неможливо ігнорувати, та небажанням людей відмовитися від своїх переконань, але й з інтенцією нав'язати своє бачення правильного, добропорядного, гідного тощо [8].

Варто зазначити, що провідну роль під час практичної взаємодії представників різних культур відіграє емпатія, тобто здатність поставити себе на місце іншого, оцінити певну ситуацію очима іншої людини, зрозуміти її думку, мотиви поведінки і почуття. Це здатність особистості адекватно реагувати на почуття інших. Особливо важливою така здатність є в умовах міжкультурного діалогу.

Однак не варто плутати толерантність з поблажливістю або потуранням. Вияв толерантності, який співзвучний повазі прав людини, не означає терплячого ставлення до соціальної несправедливості, відмови від своїх або поступок чужим переконанням. Заповідь толерантності – нульова толерантність до дискримінації та насильства.

Здатність людини відстоювати свою точку зору, не порушуючи моральних прав іншої людини, називають асертивністю. Це здатність у ситуації зовнішнього тиску коректно відстоювати свої інтереси та свою лінію поведінки,

спокійно казати «ні» тому, що вас не влаштовує та продовжувати в соціально прийнятній формі ефективно наполягати на своїх правах. Асертивність – це самоствердження через конструктивну діяльність, досягнення майстерності безконфліктного спілкування. Стати асертивним, тобто навчитися відстоювати себе і захищати свої права у спокійній неагресивній манері, це значить поєднати свою внутрішню силу з увічливістю в стосунках з оточенням [9].

Підсумовуючи та проаналізувавши все вище наведене, доходимо висновку, що толерантність – це складний комплексний феномен, який розглядається в різних аспектах і розуміється як прийняття індивідуальності іншої людини та власної особистості, вміння розуміти емоційні стани оточуючих, прагнення до діалогу та співпраці у взаємодії, відмова від домінування і насильства. Феномен толерантності належить до багатосторонніх, багатоаспектних і містких понять, що стосуються полікультурного виховання. Як засаднича якість особистості, у багатокультурному суспільстві вона значним чином відповідає його викликам. У свою чергу, культура толерантності впливає на становлення особистості та на її ідентичність.

Список використаних джерел

1. Сабадаш Ю.С. Культура толерантності в умовах глобалізації. // Національні культури у глобалізованому світі. URL: https://repository.mdu.in.ua/jspui/bitstream/123456789/900/1/kultura_tolerantnosti.pdf. (дата звернення 06.03.2023)
2. Волошина, О. В. (2007). Генезис становлення толерантності як педагогічної проблеми. В кн. Наукові записки (Вип. 19, с. 65-71). Вінниця: ВДПУ.
3. Прібиткова, Н. О. Виховання толерантності у студентської молоді в умовах соціально-економічних перетворень. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/1516> (дата звернення 06.03.2023)

4. Швецова А.В., Стулова. І.М. Толерантність як фактор розвитку національної культури. URI: <http://dspace.nbuiv.gov.ua/handle/123456789/107457>
5. Липовець, Ю. О. Толерантність як цінність права сучасності. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/34447> (дата звернення 06.03.2023)
6. Декларація принципів толерантності (1995 URL: <http://edu.helsinki.org.ua/library/humanrights/deklaratsya-printsip-v-tolerantnost>. (дата звернення 06.03.2023)
7. Толерантність як основа консолідації громадянського суспільства в Україні. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/1908/> Монограф. pdf (дата звернення 05.03.2023)
8. Kukathas Ch. Theoretical Foundations of URL: https://econfaculty.gmu.edu/pboettke/workshop/fall04/theoretical_foundations.pdf (дата звернення 06.03.2023)
9. Шинкар М.І. Проблема асертивності в сучасному суспільстві. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/199501/199657>

САЛЬНІКОВА Наталія,

доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Донецького державного університету внутрішніх справ, кандидат історичних наук, доцентка

ЩОДО АКТУАЛЬНОСТІ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СУЧАСНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Україна сьогодні розвивається в контексті європейського спрямування та особливої актуальності набуває питання побудови демократичного, паритетного суспільства, досягнення нової фази якості життя, стабілізування суспільних відносин, суспільства, в якому повинні бути забезпечені всі умови для формування активної, позитивної гендерної ідентичності.

Соціальні зміни, що відбуваються, відображаються у суспільстві та загалом впливають на всі освітні установи. Вивчення гендерної проблематики

стає невід'ємною частиною у дослідників різних напрямів, але гендерний компонент потрібно не лише вивчати, а й впроваджувати в різні сфери життя, зокрема в освітній процес, тому що гендер є важливою домінантою для формування толерантності та філософії ненасильства для сучасної молоді.

За ініціативою урядових та громадських організацій у суспільстві поступово запроваджується новий формат відносин між людьми, увага приділяється таким важливим питанням, як інклюзія, *безбар'єрність*, гендерне просвітництво.

Впровадження гендерної рівності та недискримінації в освітній процес також має здійснюватися згідно з новими законодавчими актами, стратегіями, програмами, розробленими органами влади із врахуванням міжнародного досвіду провідних країн світу.

Основною метою освітніх програм та навчальних курсів у закладах освіти повинно бути обговорення психологічних та соціальних теорій, які пояснюють дослідження важливих теоретичних основ з цієї проблематики.

Реалізація гендерної програми можлива лише за умов системної та цілеспрямованої освітньо-виховної роботи, орієнтованої на створення гендерно чутливого освітнього середовища, середовища з рівними можливостями самореалізації окремої особистості.

Гендерний компонент повинен бути інтегрований у систему наукових знань та навчальних дисциплін освітніх закладів, а також необхідно вживати систематичні заходи освітньої та виховної діяльності, які будуть спрямовані на виявлення та нейтралізацію гендерних стереотипів. Усе це сприятиме формуванню гендерної компетентності сучасної молоді.

Основним принципом такого підходу до освіти та виховання є анулювання дискримінації та будь-яких проявів упередженості в поведінці молодого покоління, освоєння майбутніх соціальних ролей на підставі належності до певної статі.

Гендерна рівність, по-перше, полягає в тому, щоб з'ясувати та усунути всі

соціальні бар'єри, що заважають людині проявити себе як особистість; по-друге, створити рівні соціальні можливості для всіх учасників.

Просвітництво з гендерної проблематики необхідно запровадити не лише для молоді, а також і для всього суспільства загалом. Тільки так ми зможемо конструктивно побудувати взаємодію між поколіннями та навчити старше покоління сприймати нові тенденції у соціумі.

З боку закладів освіти та викладацького складу необхідно послідовно та толерантно проводити просвітницькі заходи серед молоді у будь-яких форматах, у вигляді проведення лекцій, диспутів, тренінгів, квестів, семінарів, щоб змінювати упереджене ставлення до гендерної проблематики. Здобувачів освіти необхідно спонукати засвоювати матеріал шляхом застосування ситуацій наближених до реальних умов життя, поєднавши освітні процеси із гендерним компонентом.

Отже, освітньо-виховний процес відіграє важливе значення для формування гендерної культури та виховання. Впровадження гендерного підходу в освітньо-виховний процес може бути реалізоване лише в контексті гуманістичної особистісно орієнтованої освіти, шляхом організованого процесу формування гендерної культури серед молоді. Лише поєднавши всі напрями просвітницької роботи, ми можемо подолати всі негативні наслідки та непорозуміння гендерного компоненту у суспільстві. Впроваджуючи гендерний підхід в освітньо-виховний процес, необхідно враховувати вікові, психофізіологічні, психоемоційні особливості учасників освітнього процесу, їх взаємовідносини, тенденції до особистісно орієнтованого навчання та для кожної вікової групи пропонувати зрозумілі та адекватні форми просвітництва.

СТАРИК Оксана,

викладачка, Відокремлений структурний підрозділ

*Кам'янець-Подільський фаховий коледж
Навчально-реабілітаційного закладу
вищої освіти «Кам'янець-Подільський
державний інститут»*

РОЛЬ ОСВІТИ В ДОСЯГНЕННІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

XX сторіччя стало для суспільства періодом глобальних змін, які відбувалися в усіх сферах життєдіяльності: інтереси та потреби різних соціальних груп почали поважатися та бути гідно представлені у різних сферах суспільного життя, тому що це – основа демократичного суспільства.

Один з основних принципів демократичного суспільства – це визнання рівних прав між жінками і чоловіками в усіх областях і створення належних умов для їх реалізації, адже без досягнення гендерної рівності неможлива побудова повністю сучасного демократичного суспільства.

Окремі питання гендерного виховання у своїх працях розглядали: К. П. Веселовська, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді, Д. В. Колесова, І. П. Петрище, А. Г. Хрипкова, О. М. Шарган, Т. І. Юферова, В. О. Васютинський, В. Ю. Каган, Я. Л. Коломинський, І. С. Кон, Г. М. Лактіонова, М. Х. Мелтсас, А. А. Палій, А. А. Реан, Т. А. Репіна, Т. М. Титаренко, В. П. Кравець, А. В. Мудрик, С. Т. Вихор, Л. В. Штильова, С. А. Макаренко та інші.

Освіта в суспільстві відіграє ключову роль в досягненні гендерної рівності. Це починається з дитячого садка і закінчується вищою освітою та навчанням на робочому місці. Освіта може допомогти виправити стереотипи, що існують щодо ролей статей у суспільстві і допомогти зменшити нерівність в оплаті праці та забезпечити рівні умови для всіх працівників, незалежно від статі. Вона може також допомогти зменшити насильство на основі гендерної приналежності та підвищити свідомість про гендерну рівність в суспільстві.

Тим не менше, певна нерівність продовжує існувати і може поглиблюватися, якщо освіта, навчання та культура продовжуватимуть

поширювати гендерні стереотипи. Для того, щоб здобувачі освіти успішно навчалися, ставали впевненими у собі особистостями, відповідальними та активними громадянами, необхідно приділяти увагу забезпеченню гендерної рівності, рівному позитивному ставленню до дівчат та хлопців, а також їх навчанню з гендерних питань.

Освіта також може допомогти забезпечити рівний доступ до можливостей для всіх статей, включаючи доступ до вищої освіти та роботи в певних галузях. Вона може допомогти зменшити стереотипи, що існують щодо професій, які підходять для жінок та чоловіків, і забезпечити рівні можливості для всіх.

Гендерне виховання потрібно впроваджуватися через:

- різні напрями виховання, як складову національного, морального, сімейного, правового, розумового, трудового;
- співпрацю освітян і громадських організацій;
- формування гендерної культури педагога, пропаганду гендерної просвіти;
- різні напрями роботи з дітьми з доповнення і розширення можливостей їх соціалізації, альтернативні статево типізованому підходу [2].

Ефективність виховної роботи зі студентами залежить від рівня гендерної культури самого викладача, від того, наскільки він впроваджуватиме у своїй педагогічній діяльності реконструкцію традиційних культурних обмежень у розвитку особистості підлітка, створить оптимальні умови для максимальної самореалізації дівчини та хлопця у процесі педагогічної взаємодії.

Як результат впровадження гендерного виховання у студентів формується гендерна самосвідомість, що проявляється через:

- свідоме та критичне сприйняття соціально-політичної інформації;
- усвідомлення рівноправності обох статей у суспільному та політичному житті;
- активна позиція стосовно впровадження гендерних перетворень в Україні;
- розуміння рівності прав чоловіків і жінок, свободи особистості;
- толерантне ставлення до представників обох статей;

- усвідомлення себе як особистості, що здатна впливати на гендерну ситуацію в державі;

- готовність відповідати за власні рішення та їх наслідки;

- здатність до компромісу, толерантність у різних життєвих ситуаціях [2].

Розвиток гендерної освіти дозволить сформувати уявлення про те, що розділення за статевими ознаками не є основою для дискримінації за будь-яким критерієм або показником, що це дає можливість жінці і чоловікові рівно користуватися правами людини в усій повноті цього поняття. Виховання, ґрунтоване на рівноправ'ї, здатне сформувати егалітарну свідомість у майбутніх поколіннях громадян. Кожному відкритому демократичному суспільству потрібні такі якості, як толерантність, критичне мислення, незалежність, а без гендерної освіти їх неможливо виховати та сформувати гармонійні гендерні стосунки.

Впровадження гендерного підходу в систему освіти включає:

- розробку навчальних курсів, окремих модулів, здійснення навчально-методичного забезпечення підготовки і перепідготовки викладачів;

- включення тематики гендерних досліджень до навчальних програм навчальних закладів;

- вивчення міжнародного досвіду із впровадження гендерної освіти;

- залучення громадських організацій до співробітництва у впровадженні гендерного підходу в навчальному процесі школи;

- проведення обговорень основних проблем гендерної освіти в засобах масової інформації, на наукових конференціях, круглих столах [3].

Освіта і гендерна справедливість мають нерозривний зв'язок, оскільки освіта є ключовим фактором у формуванні гендерної рівності в суспільстві. Забезпечення рівних можливостей для хлопців і дівчат у навчанні та розвитку є необхідною умовою для досягнення гендерної рівності в майбутньому.

Освіта повинна бути доступною та рівноправною для всіх, без різниці в статі, етнічному походженні, соціальному статусі тощо. Навчальні заклади

повинні забезпечувати рівні можливості для хлопців і дівчат у доступі до навчання та розвитку, а також у підтримці їхніх інтересів та потреб.

Сучасна освіта повинна також сприяти формуванню гендерної свідомості та розвитку навичок, необхідних для побудови гендерно рівних відносин у суспільстві. Навчання повинне включати питання гендерної рівності та насильства, а також сприяти розвитку навичок співпраці та взаємодії між хлопцями та дівчатами.

Отже, саме освіта займає провідну роль в досягненні гендерної справедливості, оскільки гендерна освіта вирішує велику кількість важливих соціальних завдань, в процесі якої відбувається виховання особистості, а також взаємодія з довкіллям, тобто особистість соціалізується. Гендерний підхід в освіті, як механізм досягнення гендерної рівності та утвердження рівних можливостей для самореалізації кожної особистості, передбачає: відсутність орієнтації на «особливе призначення» чоловіка чи жінки; заохочення видів діяльності, що відповідають інтересам особистості; пом'якшення гендерних стереотипів; врахування соціально-статевих відмінностей. Гендерний підхід є необхідною передумовою реалізації гендерного виховання і виступає складовою особистісно зорієнтованого навчально-виховного процесу як у загальноосвітньому, так і у вищому навчальному закладі.

Список використаних джерел

1. Виховувати та навчати людину: кілька думок про гендерну рівність в освіті. URL: <https://nus.org.ua/view/vyhovuvaty-ta-navchaty-lyudynu-kilka-dumok-pro-gendernu-rivnist-v-osviti/>

2. Гендерні стандарти сучасної освіти: збірка рекомендацій. Частина 3. 2011. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 282 с. URL: https://gender.org.ua/images/lib/2011_gender_standards_p3.pdf

3. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ, 2014. 65 с.

4. Навчальний курс «Гендерна рівність та права жінок». Практично-методичний посібник викладача. - Київ, 2020. URL: <https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2020/02/Curriculum-Gender-Equality-Final.pdf>

МОЛОДІ НАУКОВЦІ:

АНТОНЕНКО Дар'я

*студентка першого курсу 113
групи факультету №4, Донецького
державного університету внутрішніх
справ*

Науковий керівник: КОЛЕСНИК Тетяна,
*доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри цивільного трудового
права та права соціального забезпечення
Донецького державного університету
внутрішніх справ*

ЩОДО РАТИФІКАЦІЇ СТАМБУЛЬСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Для України, як держави, яка підписала і ратифікувала Стамбульську конвенцію, запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьба із цими явищами стає юридичним зобов'язанням перед європейською спільнотою, а не питанням добровільного застосування. Досвід України зараз для багатьох країн є величезним уроком того, як країна має дбати про забезпечення прав людини: і в умовах миру, і в умовах війни. Домашнє насильство під час війни – це поширене явище, яке стає ще більш небезпечним, ніж у мирний час. Намагаючись знайти прихисток під час конфліктів, жінки й дівчата стають ще більш вразливими, тому рятуючись від конфлікту, вони потребують особливої підтримки та захисту.

Наразі питання щодо запобігання насильству включає зміну гендерних ролей і стереотипів, які роблять насильство проти жінок прийнятним. Насамперед Конвенція визнає, що насильство проти жінок – це порушення прав людини та дискримінація жінок і що воно відрізняється від інших видів насильства. Воно є причиною та результатом нерівного зіставлення сил між жінками та чоловіками, які призводять до підлеглого статусу жінок у публічній і приватній сферах, що робить насильство до жінок прийнятним.

В Європі проблема насильства проти жінок, особливо це стосується домашнього насильства є досить розвиненою, наша держава не є виключенням і ця проблема не обійшла нас стороною. Дослідження цього питання набуває особливого значення і актуальності в умовах воєнного стану.

Сьогодні однією з місій нашої держави є забезпечення соціальної захищеності особи. Згідно статистиці до початку війни від домашнього насильства в Україні страждало орієнтовно 1,8 мільйона жінок. При цьому щороку цифри зростали. Зокрема, у 2021 році зафіксовано на 56% більше звернень з приводу домашнього насильства в порівнянні з 2020 роком. Але ж водночас, відповідно до аналізу даних вчинення домашнього насильства у перші місяці повномасштабного вторгнення росії в Україну, зафіксованих випадків домашнього насильства стало менше порівняно з попередніми роками. Так, у першому півріччі 2022 року у порівнянні з першим півріччям 2021 року зафіксовано на 27.5% менше звернень до Національної поліції України з приводу домашнього насильства. Також у період з 01.01.2022 року по 30.06.2022 року Офіс Генерального прокурора зафіксував на 56% менше кримінальних проваджень в контексті домашнього насильства у порівнянні з аналогічним періодом 2021 року [1].

Наразі питання ратифікації Стамбульської конвенції було вкрай важливим кроком з урахуванням викликів, що постали перед Україною. Цілями цієї Конвенції є: захист жінок від усіх форм насильства; кримінальне переслідування та ліквідація насильства стосовно жінок і домашнього насильства; сприяння ліквідації всіх форм дискримінації стосовно жінок та заохочення дійсної рівності

між жінками та чоловіками, у тому числі шляхом надання жінкам самостійності; розробка всеосяжних рамок та заходів для захисту всіх жертв насильства стосовно жінок і домашнього насильства та надання їм допомоги; заохочення міжнародного співробітництва з метою ліквідації насильства стосовно жінок і домашнього насильства; забезпечення підтримки та надання допомоги організаціям та правоохоронним органам в ефективному співробітництві для прийняття комплексного підходу до ліквідації насильства стосовно жінок і домашнього насильства [2].

Загалом, національні підходи до реагування на випадки насильства (зокрема домашнього та гендерно зумовленого) та запобігання цьому явищу відображають базові принципи та дух Стамбульської конвенції. Безумовно, ратифікація Конвенції розширює можливості застосування практичних інструментів допомоги постраждалим, змінення суспільних стереотипів та формування нульової толерантності до насильства. Крім того це сприятиме гармонізації та оновленню законодавства; підвищенню рівня підготовки фахівців; впровадженню мінімальних стандартів щодо видів послуг, необхідних для протидії насильству стосовно жінок та домашньому насильству, а також принципів і основних методів, на основі яких вони будуть надаватися [3].

В статті 5.1 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод вказано, що кожен має право на свободу та особисту недоторканність. Нікого не може бути позбавлено свободи, крім певних випадків і відповідно до процедури, встановленої законом [4]. Отже, всі рівні – жодних дискримінаційних утисків не може бути застосовано за будь-яких умов.

Конвенція вимагає забезпечити постраждалих такими послугами як: притулки для постраждалих від домашнього насильства; спеціалізовані “гарячі лінії”; легкодоступні консультативні та кризові центри допомоги постраждалим від зґвалтування або сексуального насильства; юридичні та психологічні консультації, зокрема, довгострокові; програми для кривдників; постійна підготовка фахівців, які працюють із постраждалими.

Але не дивлячись на важливість питання, особливо в умовах тривалої війни, існують різні погляди щодо важливості та нагальності ратифікації Стамбульської конвенції. Противники Стамбульської конвенції в Україні також апелюють тим, що остання суперечить релігійним традиціям та релігії в Україні. Утім слід зауважити, що Конвенція не регулює релігійні норми чи вірування, а підкреслює, що культура, звичаї, релігія, традиції не повинні розглядатися як виправдання будь-якого акту насильства.

На підставі викладеного, можна зробити висновок, що цей міжнародний договір визнає насильство над жінками та дівчатами порушенням прав людини і дискримінацією, тому його ратифікація була надзвичайно важлива, особливо в умовах війни. Загалом, дія Стамбульської конвенції в Україні сприятиме як покращенню становища жінок, дівчат, чоловіків та хлопців, так і утвердженню прав людини і основоположних свобод.

Список використаних джерел

1. Змисла М. Домашнє насильство крізь призму війни. *Українська правда*. URL: <https://life.pravda.com.ua/columns/2022/11/29/251536/#:~:text=%D0%94%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D1%87%D0%B0%D1%82%D0%BA%D1%83%20%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%>
2. Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Закон України від 20.06.2022. № **2319-IX**. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2319-20#Text>
3. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. Ратифікація від 20.06.2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text
4. Європейська конвенція з прав людини. Конвенцію ратифіковано Законом № 475/97-ВР від 17.07.1997. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

БАГРІЙ Вікторія

*студентка групи 113/22-(П)-К факультету
№4 Донецького державного університету
внутрішніх справ*

*Науковий керівник: **БОНДАРЕНКО Ольга**
доцент кафедри цивільного, трудового
права та права соціального забезпечення
Донецького державного університету,
к.ю.н., доцент*

РОЛЬ ГЕНДЕРНИХ КВОТ У ПОДОЛАННІ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ПОЛІТИЦІ

Відповідно до статті 154 Виборчого кодексу України на місцевих виборах 25 жовтня 2020 року була застосована 40% гендерна квота. Вперше разом із квотою запровадили й механізм санкцій за її невиконання – відмова у реєстрації партійного списку.

Ці вибори запам'ятались багатьом саме через гендерні квоти, які активно обговорювались у ЗМІ, соціальних мережах та у приватних розмовах. На жаль, багато громадян так і не зрозуміли у чому полягає значення гендерних квот. Тому інформаційний простір був переповнений міфами та фейками, щодо цього явища, дійшло до того, що один з національних каналів випустив репортаж з назвою «Ставка на жінок: як дружини політиків подалися на вибори». Де пов'язали гендерні квоти з дружинами політиків, забувши, що того року було зареєстровано 100 тисяч професійних та освічених кандидаток [3].

Однак гендерні квоти – це стратегія державної гендерної політики у формі позитивної дискримінації, що має на меті збільшення кількості жінок на владних позиціях для достатнього представництва у владі [2]. Головною метою квотування є залучення жінок до прийняття політичних рішень, гарантування участі жінок у представницьких органах влади та боротьба з домінантним становищем чоловіків у політичній сфері життя суспільства [1].

На думку українців політика – сфера, де жінок найбільше дискримінують. Так, серед переліку із майже 10 суспільних сфер 29% жінок і 20% чоловіків обрали політику як ту сферу, де жінки найбільшою мірою дискриміновані. На

аналогічне питання щодо дискримінації чоловіків політику як сферу такої дискримінації обрали лишень 3% чоловіків і 2% жінок [3].

Найрозповсюдженішими чинниками, що впливають на кількість жінок у політиці називають гендерні стереотипи та індивідуальні проблеми. Усе ще розповсюдженим є стереотипи про те, що жінка не може керувати державою та бути лідером, адже через це вона стає поганою дружиною та матір'ю. Серед індивідуальних проблем можна виділити фінансові проблеми, брак часу, через домашні обов'язки і наостанок невпевненість у власних силах. Як зазначає заступниця голови партії «Голос» та очільниця передвиборчого штабу Інна Совсун, ця проблема є актуальною, адже: «Дуже часто жінки бояться того, що в них недостатня кваліфікація. Хоча якщо подивитися на 137 їхні резюме, то вони є не менш кваліфіковані ніж чоловіки» [2].

Гендерні квоти розповсюдженні у всьому світі, зараз вони діють у більш ніж 130 країнах та забезпечують представництво жінок у політичній сфері у межах від 30% до 50%. Варто відзначити, що впровадження гендерних квот є тимчасовим явищем, позаяк воно в першу чергу спрямоване на виправлення давно утверджених в суспільстві стереотипів [Бучин М.А, Данчук Г.Д. Світова практика показує ефективність цього методу, наприклад, Швеція була першою країною, що запровадило квотування. Вона запропонувала стратегію гендерних квот наприкінці 60-х років ХХ століття. Сьогодні частка жінок у парламенті цієї країни становить 47,3% від їх загальної кількості, що є одним з найбільших у світі [1].

Застосування квотування дало результати й в Україні. Так, наприклад, у Житомирській та Тернопільській обласних радах, де було по 9,5% жінок, їхня частка виросла до 29,7% та 23,4% відповідно. В Ужгородській міській раді, де було лише 8,3% жінок, їх стало 23,7%. В Івано-Франківській та Черкаській міській радах, де було по 9,5% жінок, представництво виросло до 28,6% та 26,2% відповідно [3].

Таким чином, можемо сказати, що гендерні квоти це спосіб врівноважити соціальні настрої, надихнути жінок на звернення у політиці та надати достойне

представництво жінок в органах влади. Проте квотування повинно бути тимчасовим методом, а реальною запорукою дотримання гендерної рівності має стати демократизація суспільної свідомості та активізація жінок у політичній сфері загалом, та у сфері виборчих відносин.

Список використаних джерел

1. Бучин М.А , Данчук Г.Д. Гендерні квоти як інструмент забезпечення гендерної рівності під час виборів. *Інтеграція освіти, науки та бізнесу в сучасному середовищі: зимові диспути: тези доп. II Міжнародної науково-практичної інтернет конференції, 4-5 лютого 2021 р. Дніпро*. URL: <http://ir.nuozu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/lib/3244/1/WD%202021%20Part%201.pdf#page=227>

2. Дрозд А. Представництво жінок в українській політиці: гендерні квоти. *Парламентаризм в Україні та країнах Європи: історико-правова ретроспектива і сучасність*. Матеріали 14-тої Всеукраїнської наукової конференції. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/22813/vipusk-14-2022-r.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=135>

3. Марценюк Т, Тишко І. Переваги та виклики застосування гендерної квоти під час місцевих виборів 2020 року в Україні URL: <https://voxukraine.org/perevagy-ta-vyklyky-zastosuvannya-gendernoyi-kvoty-pid-chas-mistsevyh-vyboriv-2020-roku-v-ukrayini/>

4. Чорноус Г. Жінки в політиці. Рада схвалила гендерні квоти – як вони змінять парламент? URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-48637941>

ВІЛЬСЬКА Єлизавета,
курсантка 305 взводу, ФПФППД
Одеський державний університет
внутрішніх справ
Науковий керівник: **СУХАРЄВА Анна,**
к.ю.н., доцент
Одеський державний університет
внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСЬ В УКРАЇНІ: ОСНОВНІ ПОРУШЕННЯ ПРАВ ЖІНОК

Відповідно до 24 статті Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками[1]. Рівність жінок та чоловіків закріплюють норми міжнародного та національного законодавства. Серед міжнародних норм Загальна декларація з прав людини, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція Ради Європи про запобігання та боротьбу із насильством стосовно жінок та домашнім насильством (Стамбульська конвенція), 2011 р. тощо. Серед національного законодавства Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Гендерна рівність як принцип – це вивчення та усунення всіх соціальних бар'єрів, що заважають людині самовиразитися як особистості, та створення рівних соціальних можливостей для реалізації індивідуальності чоловіків і жінок у всіх сферах життя, залежно від особистого вибору. Гендерна рівність займає центральне місце у системі прав людини та серед цінностей Організації Об'єднаних Націй (ООН). Одним з фундаментальних принципів Статуту ООН, який було прийнято світовими лідерами у 1945 році, є «рівні права чоловіків та жінок», а також захист та просування прав жінок, як відповідальність кожної держави.

Варто зазначити, що питання гендерної рівності як було, так і залишається предметом наукових досліджень. Наприклад, у статті «Гендерна рівність як складова загального принципу рівності» М. Крочук аналізує категорію «гендер» з точки зору соціального формування, а не біологічної статі, яка формується під впливом соціокультурних чинників. Традиційний погляд на те, якими повинні бути жінки і чоловіки, доходить до висновку, що «гендерна рівність є частиною загальних принципів рівності, які включають: рівні права, рівні можливості, рівні умови для реалізації прав і можливостей, гендерну симетрію; статус особи в суспільстві утворює фундаментальні права чоловіків і жінок», — визначив гендерну рівність науковець основоположними цінностями третього тисячоліття поряд зі свободою, справедливістю та толерантністю [2].

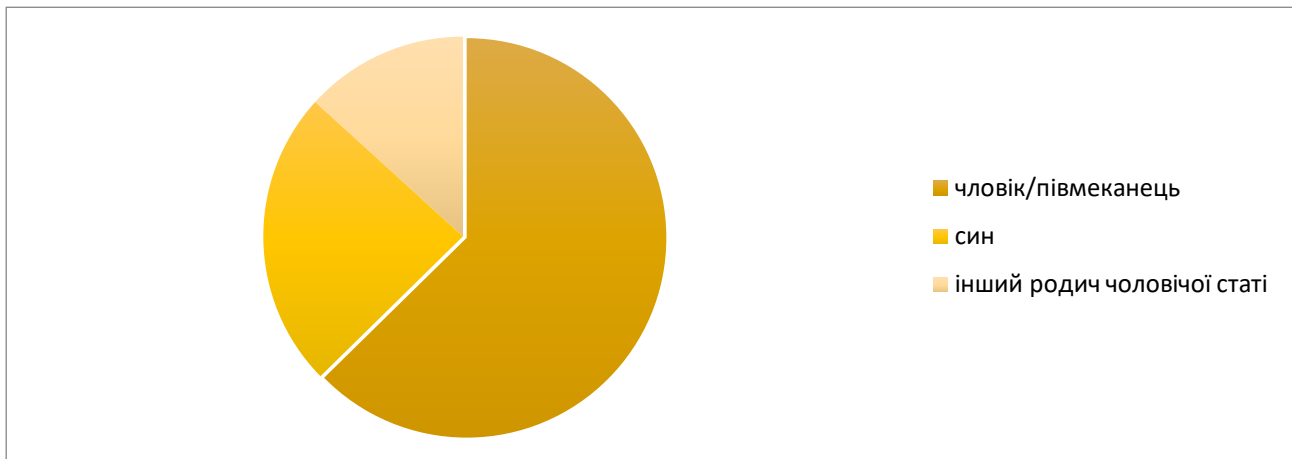
Фактично в Україні досі зберігається досить консервативний і стереотипний погляд на жінок і чоловіків, на їхні можливості та ролі, що не дозволяє повною мірою реалізувати рівність, закріплену в усіх вищезгаданих документах. Тому питання гендерної нерівності в Україні залишається й досі актуальним як серед наукової спільноти, так і серед пересічних громадян нашої країни. Хочемо зупинитись на деяких проблемних аспектах цієї болючої теми.

Порушення прав жінок в шлюбно-сімейних відносинах. Жертви домашнього насильства

Відповідно до слів представниці омбудсмена з питань рівності і недискримінації Оксани Філіпішиної, - «90% українців, які страждають від домашнього насильства - це жінки». До початку повномасштабного вторгнення російської федерації приблизно 1,8 мільйона жінок в Україні були жертвами домашнього насильства. При цьому з кожним роком ця кількість зростає. Зокрема, у 2021 році в порівнянні з 2020 роком кількість скарг на домашнє насильство збільшилась на 56% [3].

Водночас, згідно з аналізом даних про домашнє насильство за перші місяці повномасштабного вторгнення російської федерації в Україну, спостерігалось зменшення випадків домашнього насильства порівняно з попередніми роками. Так, у першому півріччі 2022 року, порівняно з першим півріччям 2021 року,

звернень до Нацполіції України з питань домашнього насильства стало менше на 27,5%. Таким чином, з 2156 проаналізованих випадків було виявлено, що чоловіки вчиняли домашнє насильство щодо своїх дружин/партнерок у 52% випадків. У 20% випадків кривдником був син, а в 11% – правопорушником був інший родич чоловічої статі [4].



Гендерна дискримінація щодо жінок на ринку праці. Важливим кроком на шляху до гендерної рівності стало скасування розподілу професій на «жіночі» і «чоловічі». Та це ще не означає, що в Україні зникла дискримінаційна практика чи не лишилося заборонених професій. Прояви гендерної нерівності в цьому напрямку залишається високою, деякі з них:

- вертикальна дискримінація (гендерна сегрегація) – коли жінки не мають доступу до тих самих видів робіт, що й чоловіки, у високооплачуваних і престижних сферах (чоловіки домінують у владі, політиці, бізнесі, промисловості та мистецтві, жінки домінують у сферах соціальних послуг і обслуговування);

- горизонтальна сегрегація – коли чоловіки займають більше керівних посад у тій самій професії, тоді як жінки стикаються зі скляною стіною у побудові своєї кар’єрі [5].

Гендерна різниця в оплаті праці. Жінки не допускаються на вищі посади з вищою зарплатнею, а працюють переважно в тих сферах, де нижчий прибуток. Це різниця в середній оплаті праці чоловіків і жінок. Жінки в усьому світі отримують в середньому на 20-30% менше, ніж чоловіки, за однакову роботу на

аналогічних посадах. Існує ця проблема як на індивідуальному, так і на груповому рівнях, є глобальною, досить стабільною та зберігається, незважаючи на гендерну політику в окремих країнах і також стосується і нашої держави. Нерівномірний розподіл праці між жінками та чоловіками; кризова економічна ситуація, від якої найбільше страждають жінки, все це впливає на рівень безробіття жінок, який породжує заробітчанство, що в свою чергу може призвести до торгівлі та сексуальної експлуатації жінок [6].

Так, наприклад, наказ МОЗ № 256 затверджував понад 450 професій, заборонених для жінок. До переліку входили такі види робіт, як ливарні, роботи зі свинцем, загальні професії чорної і кольорової металургії тощо. 22 грудня 2017 року наказ МОЗ №256 "Про затвердження Переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок" був скасований і це був великий крок для подолання дискримінації щодо жінок [7].

Заручниці стереотипів.

На жаль, в наш час жінки дуже часто стають заручницями стереотипів, які глибоко вкоренилися у суспільстві. Дуже часто ми можемо чути, що «жінка-берегиня», «домогосподарка» чи «потрібна для народження дітей». Експерти зазначають: сексизм в Україні всюди у рекламі, ток-шоу, політиці та повсякденному житті. Сексистські стереотипи суттєво впливають на рівень насильства щодо жінок. Повсюдний сексизм у рекламі, об'єктивізація жінок, упевненість у тому, що оголені жінки можуть продати будь-який товар, схоже, не виходить з голів багатьох українських «рекламодавців». Так, на біг-бордах країни ми часто можемо спостерігати зображення жінок у розпусних позах з оголеним тілом або неоднозначними репліками. При чому вікового обмеження немає: цю рекламу бачать усі, в тому числі діти та підлітки, стверджуючись у відповідному ставленні до жінки, як до тіла [8].

З урахуванням вищезазначеного пропонуємо науковій спільноті наступні

ВИСНОВКИ:

вважаємо, що будь-яка гендерна нерівність виникає спочатку на рівні упереджень, внаслідок нерозвиненості індивідуальної культури, освіти та морального ставлення до людей загалом. Але на рівні соціальної структури дискримінація є результатом недосконалості правових норм і механізмів захисту. Щоб стандарти рівності були досить швидко імplementовані на законодавчому рівні, інструменти зміни світогляду у сфері гендерної рівності мають застосовуватися на рівні індивідуального та групового сприйняття.

Причин порушення гендерної рівності - багато. Основна з них – це поширення стереотипів щодо ролі жінки та насадження патріархального ставлення до виховання дітей. Тому, щоб запобігти подальшим порушенням прав жінок, необхідно впливати на суспільство та боротися з існуючими стереотипами, не лише шляхом прийняття відповідних законодавчих актів, а й проведенням роз'яснювальної роботи щодо їх правильного тлумачення та застосування серед жінок та чоловіків.

Список використаних джерел

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 5 березня 2023 року)

2. Крочук М.І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності / М.І. Крочук. – Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – № 4. – 2011. – С. 464-471.

3. Гендерна нерівність: п'ять порушень прав жінок в Україні <https://www.radiosvoboda.org/a/29085513.html>.

4. Домашнє насильство крізь призму війни Марта Змисла <https://life.pravda.com.ua/columns/2022/11/29/251536/>

5. Гендерна нерівність (загальна інформація) <https://hrestivska-gromada.gov.ua/news/1642076519/>.

6. В Україні скасували перелік заборонених для жінок професій <https://med-expert.com.ua/journals/ua/news/v-ukraini-skasovali-perelik-zaboroneni-dlja-zhinok-profesij/>

7. Тищенко, Ю. О. сексуальні домагання як гендерна проблема (українською). Архів оригіналу за 22 грудня 2018.

8. Топ-10 порушень прав жінок в Україні: Гарячі факти. https://zmina.info/columns/top10_porushen_prav_zhinok_v_ukrajini_garjachi_fakti-2/

8. УАППО <https://www.uawle.org/>

ГРІВЦОВА Вероніка,

курсантка 2 курсу факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування Одеського державного університету внутрішніх справ

Науковий керівник: БЕРЕЗОВЕНКО Любов, помічниця ректора з гендерної політики Одеського державного університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНЕ КВОТУВАННЯ ЯК ОДИН ІЗ МЕХАНІЗМІВ ПАРИТЕТНОГО ПЕРЕДСТАВНИЦТВА ЖІНОК В ОРГАНАХ ВЛАДИ

Україна пройшла непростий шлях від політики «поліпшення становища жінок» до «гендерної політики». Значні зміни відбулися після Революції Гідності у 2014 році. Так як, цілий ряд суспільно-політичних процесів вплинув на перегляд і поступ гендерної політики. Наприклад: на одному з сайтів Уряду уповноважена з питань гендерної політики Катерина Левченко поставила питання про незаповнену на сьогодні нішу в професійних і підготовлених фахівцях, які розуміються на гендерній проблематиці. Під час виступу в Давосі Віце-прем'єр-міністерка Іванна Климпуш-Цинцадзе зазначила, що маніпуляції навколо гендерної політики залишаються частиною гібридної війни, тому нині існує попит на нове дослідження гендерних гібридних загроз. Таким чином, тема гендерного квотування є досить, актуальною, оскільки це можливість жінок

брати участь у вирішенні політичних питань, висловлюючи власне бачення ситуації.

Дослідженню гендерних квот присвячені роботи таких зарубіжних вчених, як: К. Сеймс, П. Майєр, Л. Фрайденваль, М. Крук, Д. Дахлеруп, Д. Фрідман, М. Джонс, П. Норріс та ін. Це пояснюється тим, що навіть в розвинених країнах, впровадження паритетної демократії потребує ретельного дослідження та вивчення механізмів. Серед українських вчених, які розглядали питання гендерного квотування в своїх працях можна виділити: Т. Марценюк, В. Михайлюк, О. Перунова, Г. Ткаченко, О. Оксамитної.

Що ж таке гендерне квотування? Гендерні квотування передбачають збільшення жіночого представництва на виборних посадах. Проте гендерне квотування не слід ототожнювати жіночими квотами, як це практикувалось ще за радянських часів. Гендерний баланс у демократичному суспільстві має бути предметом турботи всіх виборців, державних структур, політичних та громадськості.

Введення гендерного квотування зазвичай розглядається, як явище тимчасове, так званий засіб для забезпечення рівних можливостей жінки та чоловіка. Оскільки спрямоване на виправлення гендерних диспропорцій у владі. Таким чином, з розвитком гендерної культури, з утвердженням їх рівних прав та можливостей у різних сферах життя, потреба в таких квотах об'єктивно відпаде, не тільки де-юре, а й де-факто. Тому у сучасних умовах гендерні квоти – це вид так званої позитивної дискримінації, який необхідно розвивати.

Оскільки, гендерні квотування передбачають збільшення жіночого представництва на виборних посадах. Метою гендерного квотування є :

- залучення жінок до прийняття політичних рішень;
- долання історичної справедливості ізоляції жінки від участі у політичному житті;
- залучення жінок до прийняття політичних рішень;
- гарантування участі жінок у представницьких органах влади.

Що стосується до законодавства України то у Законі України «Про вибори народних депутатів України», у статті 3 «Рівне виборче право», зазначено принцип недискримінації за низкою ознак, зокрема за ознакою статі [1]. Принцип недискримінації за ознакою статі дійсно стає невіддільною складовою законодавства України, але в більшості випадків такі норми мають лише декларативний характер.

Станом на 2015 р. в Україні вперше було ухвалено Закон «Про місцеві вибори», який передбачає застосування гендерних квот. У статті 4 цього закону зазначається: «Представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку» [2]. Вказана стаття цього закону мала б бути обов'язковою для виконання, однак насправді не було запроваджено механізму, за допомогою якого партії могли б бути покарані за її невиконання.

Проте, на жаль, на сьогоднішній день не існує чіткого закону про конкретне пропорційне представництво жінок в органах влади. Таким чином, лише після законодавчого квотування в Україні, це стане своєрідним поштовхом до становлення паритетної демократії. І цей фактор є важливим, так як значний відсоток жінок, представлений на всіх рівнях державного управління призведе до відчутного покращення соціальних умов життя суспільства в цілому.

Враховуючи все вищесказане, реформи в будь-якій сфері варто починати не тільки з законодавчого закріплення, а й з реалізації на практиці даного законопроекту. Так як у нас достатньою багатою є правова база, і в цьому сенсі ми можемо пишатись демократичністю законодавчої системи. Тому все таки існують аргументи в підтримку гендерного квотування:

- квотування не є дискримінацією по відношенню до чоловіків, оскільки вони урегульовують їх положення та рівність серед жінок;
- на вирішення питання соціального рівноправ'я чоловіків та жінок та подолання існуючої в суспільстві несправедливості в даному випадку;

– підвищення ролі жінок у владних структурах зможе призвести до ефективного використання жіночого досвіду, який у 21-му столітті кваліфікується, як вагома цінність, крім того чим більше жінок досягне політичних вершин тим вільніше та впевненіше себе почуватиме жінка в суспільстві.

Список використаних джерел

1. Про вибори народних депутатів України: Закон України. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012, № 10-11, ст.73 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4061-17#Text> (дата звернення: 06.03.2023).
2. Про місцеві вибори : Закон України. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 37-38, ст.366. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/595-19#Text> (дата звернення: 06.03.2023).

ГЕВЧУК Іванна,

курсант Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

Науковий керівник: ВИЧАВКА Валерій,

кандидат юридичних наук, старший викладач кафедри теорії права та кримінально-процесуальної діяльності Національної академії Державної прикордонної служби імені Богдана Хмельницького

ЖІНКИ ТА ЖІНОЧІ ОРГАНІЗАЦІЇ В РОЗБУДОВІ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

У європейській цивілізації ознакою громадянського суспільства є ставлення до жінки, а також участь самих жінок в усіх суспільно-політичних процесах у державі. Саме тому питання становища та ролі жіноцтва в Україні в умовах трансформації суспільства починає цікавити все більше коло науковців.

Особливої уваги заслуговують праці К. Б. Левченка, А. Колодія, І. Паська, А. Карася та інших. У студіях, зокрема, наголошується, що частка жінок в представницьких органах влади набагато менша, ніж частка чоловіків. Дослідники з'ясовують причини, які заважають жінці брати активну участь у громадському й політичному житті держави.

Ці проблеми потребують глибокого аналізу та дослідження. Підтвердженням цього є низка науково-практичних конференцій, які останнім часом відбулися в Україні [2]. Із підвищенням освіченості жінок, їхнього професіоналізму, розвитком інтелекту, освоєнням політичної свободи, формуванням вищого статусу в суспільстві, поступового звільнення від чоловічої опіки жіноче питання стає все більш видимим. Воно можливе при зміні становища і свідомості не лише однієї статі – жінки, а й чоловіка на принципах паритетності, входження їх у новий світ, як його рівноцінних творців.

Нинішні умови показують, що жінка є не об'єктом чоловічого впливу, чоловічої політичної культури, а як політичний суб'єкт, може разом із чоловіком створювати власну політичну культуру, формувати комфортне для себе середовище.

Однією із традиційних жіночих організацій є “Союз українок”. Проблеми поліпшення становища жінок “Союз українок” пов'язані з національним відродженням, із творенням національної самостійної держави і громадянського суспільства. Основна мета організації – спрямування творчих зусиль українського жіноцтва на відродження та утвердження в суспільстві історичних святинь, ідеалів та духовної культури українського народу. Статут “Союзу українок”, прийнятий на Всеукраїнському установчому з'їзді в грудні 1991 р., визначив організацію як благодійну та громадсько-просвітницьку.

Сьогодні в Україні вже нараховується понад 700 жіночих організацій (34 мають статус міжнародних і всеукраїнських). Вони впливають на вдосконалення законодавства та механізмів щодо поліпшення становища жінок, прагнуть суспільного визнання організованого жіночого руху як важливого державотворчого чинника. Тому надто важливим є подальше розгалуження

мережі жіночих організацій, наближення їх до інтересів пересічної жінки, збільшення чисельності організацій.

Певна координація зусиль між жіночими організаціями сприяла б поширенню інформації, здійснювала б вплив на громадськість та органи державної влади, змушуючи їх порушувати і рахуватися з тими питаннями, які мають особливе значення для жінок. Хоч типи, завдання та структура українських жіночих організацій змінюються, вони є реальною формою залучення жінок до громадсько-політичної діяльності. Самоорганізація жіночих структур розвиває у жінок навички керівників та активістів, формує жінку як вільну особистість, як індивіда, без існування якого неможливий розвиток громадянського суспільства та соціальної демократії.

Аналіз результатів соціологічних досліджень свідчить, що жіночі організації в Україні не користуються великою популярністю у населення, а їх потенційні можливості у розв'язанні жіночих проблем залишаються задіяними не повною мірою [4].

Осмислення реального стану справ у жіночому русі та бажання утвердження нового змісту соціальної ролі жінки і чоловіка створюють ґрунт, на якому утвердиться жіночий рух України як важливий чинник гендерної демократії в українському громадянському суспільстві, в європейському та світовому співтоваристві. Цьому сприятимуть також вдосконалення політичних, правових і державних механізмів сприяння та утвердження гендерної демократії в країні.

Серед найбільш важливих напрямів подальшого формування громадянського суспільства в Україні варто виділити: подальше реформування політичної системи; встановлення закономірностей формування громадянського суспільства з урахуванням культурно-історичних і соціально-економічних особливостей розвитку українського суспільства; розвиток гендерної демократії. Узгодження інтересів жінки та чоловіка, їх гармонізація є визначальною умовою формування громадянського суспільства.

Список використаних джерел

1. Карась А. Філософія громадянського суспільства в класичних теоріях і неklasичних інтерпретаціях: Монографія. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2003. 520 с.
2. Пасько І. Громадянське суспільство і національна ідея: Україна на тлі європейських процесів. Компаративні нариси. НАН України: Центр гуманітарної освіти. Донецьк: Східний видавничий дім, 1999. 184 с.
3. Колодій А. На шляху до громадянського суспільства. Львів: «Червона калина». 2002. 276 с.
4. Громадські організації в Україні у 2009 році: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. С. 7–9.
5. Левченко К.Б. Методологічні підходи щодо здійснення гендерно-правової експертизи національного законодавства України. К.:Телесик, 2008.88с

ЗЕЛЕНЕЦЬКА Альона,
*курсантка 2 курсу факультету
підготовки фахівців для органів
досудового розслідування Одеського
державного університету внутрішніх
справ*

Науковий керівник: ЯНЧУК Наталія,
*професорка кафедри теорії та історії
держави і права Одеського державного
університету внутрішніх справ,
кандидатка юридичних наук, доцентка*

НОРМАТИВНО-ПРАВОВА СКЛАДОВА МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Актуальність дослідження нормативно-правової складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності в Україні зумовлене сучасним етапом реформування державно-правової дійсності з метою приведення її до вимог

принципів гуманізму і справедливості. Одними зі складових категорії «гідність» є ставлення людини до самої себе і ставлення суспільства та держави до неї як до особистості.

Питання забезпечення гендерної рівності у вітчизняному законодавстві досліджували такі науковці, як В. Агеєва, Н. Аніщук, В. Близнюк, О. Вовченко, Н. Гапон, Ю. Галустян, І. Головашенко, Н. Грицяк, М. Гуренко, О. Дашковська, Т. Жалій, Ю. Івченко, Л. Кобелянська, С. Коваль, І. Лаврінчук, К. Левченко, Л. Леонтьєва, О. Львова, Л. Макаренко, Н. Максименко, О. Матвієнко, М. Майор, Т. Мельник, А. Олійник, Н. Оніщенко та інші.

Метою дослідження є вивчення нормативно-правової складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності в цілому. На основі конституційних норм приймаються і розвиваються галузі законодавств різних держав, тому це питання є досить важливим та актуальним.

Механізм забезпечення принципу гендерної рівності характеризується системністю. Його структурні елементи потребують певної конкретизації та обґрунтування, тому необхідно дослідити наукові підходи. За першим підходом, механізм забезпечення принципу гендерної рівності ототожнюється з суто інституційною (організаційною) його складовою (О. Венгер, Г. Герасименко, Л. Гонюкова та ін.). Але, такий підхід є вузьким і не відображає реального змісту механізму забезпечення принципу гендерної рівності.

Відповідно до другого підходу, забезпечення гендерної рівності здійснюється одночасно через кілька окремих, самостійних механізмів, що діють як одне ціле (М. Білинська, Г. Даудова та інші). Наприклад, Г. Даудова виділяє чотири механізми, через які відбувається реалізація державної гендерної політики: організаційний, правовий, економічний, політичний.

Третій підхід є поширеним в юридичній науці не тільки в контексті дослідження структури механізму забезпечення принципу гендерної рівності, а й відносно структурування інших юридичних механізмів. Так, О. Дашковська, Т. Ганзицька, Л. Наливайко, О. Турута та інші підтримують позицію щодо цілісності юридичних механізмів та їх складових.

Україна закріпила шлях до євроінтеграції, елементи європейської правової культури у вигляді проєвропейських гендерних принципів були зафіксованими в національному законодавстві. Необхідним є теоретико-правовий аналіз нормативно-правової складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності для подальшого удосконалення та приведення до міжнародних стандартів. Важливою передумовою гендерних змін є нормативно-правова база, адже саме вона офіційно закріплює у суспільстві певні норми поведінки, спрямовані на повагу до прав як жінок, так і чоловіків. Формування правових засад гендерної рівності має базуватися на ідеях гуманізму, демократії, справедливості та гідності. Нормативно-правова складова знаходить своє відображення у системі чинного законодавства України. Це закони України, підзаконні нормативно-правові акти, міжнародні нормативно-правові акти та договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.

Для даного дослідження доцільним є аналіз положень Конституції України, щодо ефективності закріплення принципу гендерної рівності. Правова система включає гендерні відмінності, наділяє жінок і чоловіків певним соціальним статусом, але існуючі гендерні стереотипи впливають на формування і реалізацію окремих норм. Забезпечення принципу гендерної рівності можливе в умовах належного правового врегулювання статусу чоловіків і жінок за єдиним підходом в окремому нормативно-правовому акті, та в усій системі законодавства. У процесі формування вітчизняної нормативно-правової складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності, Україна повинна орієнтуватися на міжнародну практику у цій сфері. Серед основоположних принципів правового статусу людини — конституційний принцип рівності. Отже, чинне законодавство деталізує та розвиває конституційні засади принципу гендерної рівності.

Рівність усіх людей у праві означає їх володіння рівними правовими можливостями для реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод. Базою нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в сучасній Україні є наступні акти:

1) Розпорядження КМУ «Про деякі питання реформування державного управління» (Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 роки) (21.07.2021).

2) Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження методичних рекомендацій щодо впровадження і застосування гендерно орієнтованого підходу у бюджетному процесі» (02.01.2019).

3) Постанова КМУ «Про питання проведення гендерно-правової експертизи» (28.11.2018).

4) Наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Методичних рекомендацій з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів, визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 року № 42/5» (27.11.2018).

5) Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки (01.01.2018).

6) Розпорядження КМУ «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року» (28.10.2020).

7) Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (06.09.2012), 8) Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (08.09.2005).

9) Резолюція Ради Безпеки ООН (31.10.2000) та інші нормативно-правові акти. Варто звернути увагу на Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яку прийняла 1979 року Генеральна Асамблея ООН. Даний акт часто називають міжнародним біллем про права жінок. Документ складається з преамбули та 30 статей і визначає, що є дискримінацією щодо жінок, і встановлює порядок денний для національних органів країн-учасниць даної угоди щодо припинення такої дискримінації. [3,с.4]

Отже, можна дійти висновку, що сучасне українське законодавство у сфері гендерної рівності будується на європейських цінностях, засадах та принципах.

Але для подальшого покращення правової ситуації у даній сфері потрібно і далі наслідувати досвід європейських країн, які досягли успіху у вирішенні даного питання. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності має конкретну структуру, до якої пропонується відносити нормативно-правову та організаційно-правову (інституційну) підсистему. Відповідно до законів діалектики, комплексного розуміння змісту цілого можливо досягти через вивчення властивостей його складових частин. Тому для дослідження змісту механізму забезпечення принципу гендерної рівності умісним є науковий аналіз його нормативно-правової та інституційної підсистем.

Список використаних джерел

1. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. Київ.: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.
2. Лазар І. Г. Вдосконалення механізмів формування та реалізації гендерної політики в Україні: дис... канд. наук з держ. управління. Львів, 2007. 217 с.
3. Гендерна рівність. URL: <https://decentralization.gov.ua/gender/legislation>. (дата звернення: 12.07.2022).
4. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. New York, 18 December 1979. URL: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8- &chapter=4&clang=_en. (дата звернення: 12.07.2022).

OMELCHENKO Anastasiia,
*student of 2 courses of faculty of
choreographic art of the
Kharkiv state academy of culture and arts*

Scientific leader: **BORISOVA Alina,**
*candidate of psychological sciences,
associate professor,
manager of department of philology of the
Kharkiv state academy of culture and arts*

FORMING OF GENDERNOY CULTURE OF YOUNG PEOPLE

Problem of overcoming of gendernikh stereotypes forming of gendernoy culture among the young generation of citizens of Ukraine is actual and timely, as without regard to achievement of substantial progress in the different spheres of human activity, in many countries of the world boys and girls are different age deprived equal rights in relation to the receipt of high-quality education, development of skills, and kompetentnostey for studies during life, and does not have equal starting possibilities in relation to realization of own creative potential. The awareness of value of gendernoy problematiki in modern Ukrainian society testifies to the democratic vector of country which «foresees the presence of free self-realization and possibility to provide itself regardless of sexual belonging for all members of society, to the assistance active transformation of social stereotypes» [1, s. 23].

Knowledge about dominating genderni stereotypes in society enables to conduct work research workers and practices from neutralization of influence of ramshackle, stereotypes, such that brake realization of personality potential of bread-winners of education in a future profession. Genderni stereotypes are cultural presentations, stuck society by years and even by ages about that, which men and women must be. In XXI age there is an active fight for gendernu equality and destruction of these stereotypes which interfere with community development. Daily we meet with ramshackle stereotypes about distributing of gendernikh roles on the sign of floor in modern Ukrainian society. They predetermine the row of obstacles and advantages both for men and for women in the various spheres of life. But forming each as directly depends

personality on surrounding human and objective factors, information and daily surroundings and withstand domestic traditions.

Large responsibility in forming of individual trajectory of young people is carried by establishments of higher education, where bread-winners in the process of studies acquire not only knowledge but also jurisdiction, in the field of genderoy culture and in a prospect can be its repeaters in sociokul'turnomu space. Introduction of gendernogo approach in higher education foresees expansion of vital space for development of individual capabilities and making of every bread-winner regardless of floor, freeing of thought as teachers so student young people from withstand gendernikh stereotypes. Realization of principle of providing of equal terms for opening of capabilities necessities of bread-winners of education gives a teacher possibility to concentrate more attention on cognitive interests, inclinations and capabilities of bread-winners, regardless of their sexual belonging, development of skills of mizhgendernoy co-operation which in end-point results in their successful socialization in modern Ukrainian society. Sure, realization of gendernogo approach in educational-educate process possibly on condition of forming in the bread-winner of formation of the proper level of genderoy culture, that has for an object change of withstand gendernikh stereotypes and awareness by them essences of genderoy equality. Gendera culture is the system of presentations, values, knowledges, norms, interests and necessities which form the sociokul'turni aspects of floor, the proper statuses of women and men set, their roles, mutual relations and models of conduct, determine in the different spheres of life, influence on forms and results of creative activity of the articles, determine their location in the picture of the world.

For forming of genderoy culture of student young people of XXI age it is necessary to change withstand genderni stereotypes and inculcate modern iventi. In fact maintenance of genderoy culture as the social phenomenon of public life opens up in providing of terms for comprehensive development of personality, harmonious socialization, self-realization, humanizing of man and society which represents the gendernu culture of Ukrainian society on the whole. The process of realization of genderoy equality specifies on the necessity of implementation of two stages of the

pecially organized process for establishments of higher education: theoretical (that foresees mastering of gendernikh knowledges taking into account the type of future profession); practical (that is instrumental in gaining experience democratic relations in life of students due to their participating in seminars-trainings, projects, conferences, round table, on a gendernoy subject) [2].

Genderna conception of community development and social transformations, directed on public progress, the public provides for and state looks to life of both sexes as even, balanced of possibilities of their development, overcoming of all forms of historical injustice, in relation to attitude toward them and estimation of results of their activity, providing of terms, for samorozvitku and self-expression of woman and man as even in rights, freedoms, duties and responsibility [3, s. 283]. Sociological researches are today conducted in relation to the study of gendernikh stereotypes with the purpose of satisfaction of long-awaited necessities of society which exposes the most general conformities to law and tendencies of transformation of stereotypes of modern youth, in particular its advance-guard – student, especially in relation to gendernoy equality in modern sociumi. Most actual and the most reprezentativnim research is questioning of sociological group «Rating» respondentami of which was become by 1500 citizens of Ukraine in age from 18. Leadthrough of research had for an object to probe as much men and women consider that between them there is inequality in the different spheres of life, and also what roles usually «intrude» upon a that or other floor. An answer is obvious: the all polled ran into the phenomenon of gendernoy inequality, however 56% consider inequality the rare phenomenon, and 35% (majority from which is women) convinced, that inequality is widespread enough [4].

Summarizing vkladene it should be noted that question of gendernosti now mashtabovano overcame all standards of the public living. Trainings and on-line courses are conducted devoted the questions of illumination of gendernoy inequality, telegram-kanali is created and boats of chat with useful information and advices which are accessible for each. These processes collect subsequent turns, in fact attitudes

toward the concept of gendernosti are above all things engendered in consciousness of person which in future plays the role on education of future generation.

List of the used sources

1. Miller T. M. Osnovi the theory of genderu: train aid. Kyiv: «K.I.S.», 2004. 536 s.
2. Kal'ko I. Osoblivosti realization of gendernogo approach in the navchal'novikhovniy process of higher school: web site. URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/1691>
3. Genderni stereotypes and roles by the eyes of young people: to to and after to beginning of povnomashtabnoy Russian aggression. URL: https://www.sapiens.com.ua/publications/socpol-research/257/GS_2.pdf
4. Genderni roles and stereotypes. Sociological group «Rating». URL: https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_gender_032021_fin.pdf

ПАВОНСЬКИЙ Владислав,

курсант Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

Науковий керівник: ВИЧАВКА Валерій, доктор філософії з права, старший викладач кафедри теорії права та кримінально-процесуальної діяльності Національної академії Державної прикордонної служби імені Богдана Хмельницького

ОСВІТА ЯК ОДИН ІЗ ЧИННКІВ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНО

ЧУТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА

У сучасному суспільстві, поняття та процес гендерної культури й вихованості, має найбільше місце під час отримання громадянами освіти, незалежно, чи то навчання у вищому навчальному закладі, чи навчання дитини

у школі. Її формування та правильне становлення в гендерному відношенні починається ще на ранніх етапах виховання дитини.

Велику роль під час навчання, а саме надання та отримання освітніх послуг відіграють безпосередньо саме ті особи, які беруть участь та забезпечують надання освіти – це викладачі. На мою думку, саме ця категорія осіб має великий вплив на свідомість та сприйняття дійсності, в гендерному питанні тих, хто навчається, тобто отримує освіту. Викладачі забезпечують формування гендерного середовища та атмосфери в якій буде комфортно усім. Ось в чому, на мою думку, полягає формування гендерно чутливого середовища під час освіти, перш за все воно має бути комфортним, та забезпечувати рівність прав та обов'язків усіх осіб, незалежно від статі. Нагляд та контроль, за дотриманням вищезазначених мною пропозицій, також має покладатись на керівника або особу, яка здійснює освітню діяльність.

Кожен має право на освіту, та ніхто не може бути обмежений у праві на її здобуття [1]. Для належного гендерного виховання також потрібна врегульована освітня програма, з відповідними заняттями та дисциплінами, які б поступово, але на постійній основі забезпечували якісне гендерне виховання громадян у будь-якому віці, відповідно до євроінтеграційних прагнень, гендерному балансу та нормам сучасного громадянського суспільства. До прикладу, це проведення тренінгів або лекцій з учнями, чи планові заняття із здобувачами вищої освіти. Шляхом проведення даних заходів, тобто тренінгів, консультацій чи занять з тими, хто здобуває середню чи вищу освіту, можна було б певним чином проводити правильне гендерне виховання нашої молоді. На цих заняття слід пояснювати основні принципи досягнення гендерної рівності, норми моралі та норми громадянського суспільства як України, так і норми забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції, про протидію дискримінації за гендерною ознакою та інше.

Згідно статті 53 Конституції України, кожен має право на освіту. Тобто, кожен отримує освіту, незалежно від гендеру[2], і саме шляхом впровадження

цих занять в освітню програму, ми могли б досягнути бажаного рівня гендерної вихованості на усіх етапах надання освітніх послуг.

Гендерне виховання є важливою складовою при формуванні та становленні майбутньої особистості[3], а його відображення в освітній діяльності є виключно позитивним.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про освіту» Відомості Верховної Ради 2017, № 38-39, ст.380
2. Конституція України Відомості Верховної Ради 1996, № 30, ст.141
3. Дороніна Т. О. Теоретико-методологічні засади гендерної освіти та виховання учнівської молоді : *[монографія]*. НАПН, Інститут вищої освіти, КДПУ, МОНМС України. Кривий Ріг : Видавничий дім, 2011. 331 с.

ПОПОВИЧ Діана,
курсант факультету правоохоронної діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

Науковий керівник: ГОНЧАРЕНКО Ольга,
доктор філософських наук, доцент кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

ПРОБЛЕМАТИКА ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК В УМОВАХ ВІЙНИ: ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНЕ НАСИЛЛЯ

Гендерне насилля є формою насильницьких дій, що мають чітко виражену гендерну групу, на яку спрямоване насильство або яка чинить насильство. Тобто насилля вчиняються до осіб через їх статеву приналежність[1]. Гендерно зумовлене насильство можна вважати насиллям щодо жінок, оскільки ці терміни можуть бути взаємозамінні і навіть тотожні.

Найчастіше жертвами такого роду насильницьких дій стають саме жінки. І наразі неможливо виокремити певну вікову категорію осіб, які потерпають від гендерно зумовленого насилля. Діапазон коливається від зовсім маленьких дівчаток до дорослих або жінок похилого віку.

Чому ця форма насилля залишається такою безкарною та малопомітною? Остаточної відповіді не може дати ніхто. Можливо причиною є присутність військового контингенту, низький рівень безпеки, поширена фактична чи очікувана безкарність винних у злочинах, вразливість внаслідок вимушених переміщень, психологічний тис, економічна криза чи значна відсутність верховенства права.

Феномен гендерного насилля під час збройних агресій, війн та інших міжнародних конфліктів завжди мав місце та був широко поширеним поняттям у всьому світі. Гендерно зумовлене насилля може проявлятися у різних формах та використовуватись безпосередньо в збройних конфліктах як засіб ведення дій. Можна виокремити найпоширеніші, такі як: зґвалтування, примусова вагітність або ж аборт, нанесення тілесних ушкоджень різної тяжкості, передача різних венеричних та інших захворювань, примусове оголення тіла, поневолення та торгівля людьми. На жаль, цей перелік не є вичерпним і трапляються й інші випадки жорстокого поводження з людьми.

Початок російської агресії на сході України 2014 року значно збільшив кількість випадків насилля. А події російсько-української війни 2022 року ще раз показали, що війна не завжди ведеться чесними та законними методами.

Чимало історій з українських міст, де було зафіксовано випадки насилля щодо жінок, і всі вони моторошні та дуже жорстокі. Ці болючі ситуації висвітлені в ЗМІ. Проте їх кількість значно більша і досить таки занижена[2].

Депутат Верховної Ради Леся Василенко в інтерв'ю заявила, що літні жінки, які не змогли втекти з районів, окупованих збройними силами РФ, здебільшого були або зґвалтованими та страченими, або ж вони покінчили життя самогубством. І ці всі випадки були занижені, оскільки сім'ям не вистачало «сили та здатності» для дачі свідчень. Зґвалтування українських жінок російські

солдати робили для того, аби вони не хотіли мати жодного сексуального контакту з будь-яким чоловіком, і щоб вони більше не народжували українських дітей.

Особи, які зазнали жорстокого поводження та насилля, потребували в першу чергу психологічної допомоги та підтримки. Через це багато з них не були готові надавати офіційних тверджень та свідчень. Відомі нам випадки гендерно зумовленого насилля, вчинені в період російсько-української війни 2022 року – це лише маленька частинка загального масштабу цієї трагедії.

Голова Верховного Суду Всеволод Князев заявляє: "У сексуальних злочинах в Україні немає просто виконавців, там є й організатори. Бо структура цих злочинів дуже складна. Чи не було це формою геноциду українського народу? На деокупованих територіях Пущі, Бородянки, Ірпеня, коли я відвідував звільнені і знищені приміщення судів, в одному з них, яке використовувалося як штаб російських офіцерів, СБУ знайшла цілий ящик засобів, які використовуються для вчинення насильницьких сексуальних актів. Офіцери роздавали їх солдатам, щоб вони в подальшому їх використовували. Ймовірно, що вони це мали вже із собою, і цей злочин планувався заздалегідь"[3].

Жінки, які стають жертвами гендерно зумовленого насилля, фактично стають засобами залякування населення та поширення паніки й страху.

Наразі, дуже важливим є захист даної категорії осіб, оскільки такі правопорушення є дуже жорстокими, негуманними та не відповідають жодним можливим моральним людським нормам, будь-яким нормам національного та міжнародного права.

В Україні, на даний час, відбувся значний прогрес в питаннях захисту прав людей. Кваліфікація осіб, які захищають права та свободи людей перейшла на значно вищий рівень і вони відповідають стандартам міжнародного гуманітарного права. Для того, аби зменшити кількість таких випадків, потрібно удосконалити певні питання чинного законодавства, щоб вони передбачали покарання за вчинення такого кримінального злочину як гендерного насилля.

Список використаних джерел:

1. Гендерне насильство URL: <http://bit.ly/3L2OaDs> (дата звернення 05.03.2023 р.)
2. Що таке гендерно зумовлене насильство і хто від нього потерпає?- URL: <http://bit.ly/41MjpIN> (дата звернення 05.03.2023 р.)
3. Солдатам РФ видавали знаряддя для сексуального насильства. URL: bit.ly/3SSonzD (дата звернення 05.03.2023 р.)

РОВНА Катерина,

*студентка першого курсу 113
групи факультету №4, Донецького
державного університету внутрішніх
справ*

*Науковий керівник: КОЛЕСНИК Тетяна,
завідувач кафедри цивільного трудового
права та права соціального забезпечення
Донецького державного університету
внутрішніх справ, доктор юридичних
наук, професор,*

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ ОСВІТИ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

В умовах сьогодення питання гендерної рівності в українській системі освіти є актуальним як ніколи. Проблеми гендерної дискримінації турбують не тільки українське суспільство, а й весь цивілізований світ. Це проблема, що розпочинається з дошкільної освіти і для кожної вікової категорії має індивідуальні прояви, що в свою чергу змушує шукати нові підходи і шляхи подолання. Кожен намагається зробити все можливе на своєму місці вчителі, викладачі та в першу чергу формування гендерної рівності має починатися з сім'ї. Обмеживши дітей від гендерних стереотипів ми отримаємо суспільство з рівними правами та можливостями незалежно від їхньої статі або інших ознак.

Важливу роль у формуванні гендерної рівності займає саме освіта. У віковому плані формування гендерної культури особистості набуває особливої

значущості в підлітковому та старшому шкільному віці, коли відбувається перебудова всієї системи відносин людини з дійсністю, формується світогляд особистості та її уявлення про власне призначення і сенс життя, а логіка психосоціального розвитку вимагає активного осмислення соціально вироблених способів поведінки [1]. Для більшості підлітків першими авторитетами стають вчителі, тому важливо щоб саме вони акцентували увагу на важливих моментах. Освіта має транслювати певні моделі поведінки в соціумі, передавати культурний код наступним поколінням, але, з іншого боку – реагувати на зміни в суспільстві, відображати їх у своїх змісті й методиках[2]. Нещодавно Кабінетом Міністрів України схвалено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації. Проєкт акта було розроблено на виконання пункту 2 Плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих у межах міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р. В стратегії акцентовано увагу на чотирьох стратегічних цілях:

1. Комплексне впровадження принципів, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації у нормативно-правових документах у сфері освіти як одне з ключових питань фундаментальних прав і пріоритетів у контексті євроінтеграції;

2. Посилення ролі закладів освіти у координації дій суб'єктів реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання та протидії насильству і дискримінації та вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі;

3. Посилення компетенції і можливості професійної спільноти фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширення

міжнародної співпраці у напрямі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

4. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації, впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків військових дій і післявоєнної відбудови України.

Упровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти в Україні пов'язане з необхідністю подолати стереотипи за ознакою статі під час формування політики у сфері освіти. Нехтування відмінностями в умовах структурної нерівності призводить до невидимої дискримінації та неможливого розв'язання проблеми дискримінованих груп. Водночас забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків повинно сприяти забезпеченню всім учасникам освітнього процесу в Україні рівних можливостей доступу до освіти і науки незалежно від їхньої статі або інших ознак [3]. Для досягнення гендерної рівності в освіті насамперед необхідно усвідомити, що ти співпрацюєш із людьми, а не з чоловіками чи жінками. За даними Інституту освітньої аналітики, у 2019/2020 навчальному році в школах працювали всього 13% чоловіків-педагогів. Поширеною лишається нерівність із навантаження та оплати праці вчителів. Варто зважати на персональний досвід кожної чи кожного. Підтримувати людину тому, що вона талановита або хоче працювати, незалежно від того, чоловік це чи жінка [2]. Не поділяти навчальні предмети на дівчачі та хлоп'ячі, як наприклад роблять з трудовим навчанням чи інколи з фізичним вихованням. Чому хлопчики не можуть шити чи дівчатка забивати гвіздки, хоча хлопчики не можуть займатися гімнастикою, а дівчатка грати в футбол, бо це і є ті самі гендерні стереотипи які і досі притаманні українським школам. На даний момент заклади освіти дійсно розвиваються та змінюють свої стратегії, наприклад, з'явилися терміни «здобувачі та здобувачки» що раніше не використовувались. Але для формування гендерної рівності у дітей її спочатку треба створити у дорослих.

Враховуючи викладене слід зазначити, що в формуванні гендерно чутливого середовища важливу роль відіграє вплив освіти. Сподіваємось що зміни внесені в стратегію освіти дадуть позитивні результати та все ж зможуть сформувати гендерну рівність в молодих поколіннях. Також не треба забувати про те, що не лише освіта має формувати гендерну рівність в суспільстві, а кожен дорослий при спілкуванні з дітьми має на власному прикладі це демонструвати. Ми всі маємо зрозуміти, що все починається лише з нас і лише ми можемо все змінити.

Список використаних джерел

1. Самойленко Н.І. Роль гендерного виховання у формуванні особистості школяра. URL: <https://dnmcps.com.ua/sites/default/files/inline-images/201>
2. Полтавська Д. Виховувати та навчати людину: кілька думок про гендерну рівність в освіті. URL: <https://nus.org.ua/view/vyhovuvaty-ta-navchaty-lyudynu-kilka-dumok-pro-gendernu-rivnist-v-osviti/>
3. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022. № **1163-р**. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

СИРОТЮК Вероніка,

*студентка першого курсу 113
групи факультету №4, Донецького
державного університету внутрішніх
справ*

*Науковий керівник: КОЛЕСНИК Тетяна,
завідувач кафедри цивільного трудового
права та права соціального забезпечення
Донецького державного університету
внутрішніх справ, доктор юридичних
наук, професор*

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

В умовах сьогодення гендерна політика є одним із ключових факторів розбудови українського суспільства, досягнення консенсусу між гілками влади, успішної реалізації демократичних засад розвитку держави. Протягом останніх років у всьому світі зросло розуміння питань, пов'язаних із гендерною рівністю. Гендерний аналіз соціальної сфери незалежної України, свідчить, що понад тридцять років саме чоловіки (президенти і майже всі, крім однієї, прем'єри) вирішували і далі вирішують найважливіші політичні питання [1]. Жінки – навіть не третина, а лише 21% усіх депутатів Верховної Ради. І хоча для України це вже вищий за попередні показник, у світі – наша країна лише на 110-му місці за рівнем гендерного балансу у владі [2]. Впровадження гендерних квот, ухвалення десятків стратегічних та декларативних політичних документів, спрямованих на гендерну рівність, частково допомагають залучати жінок до політики, однак Україна вже 15 років не може пробитись в першу сотню країн в Індексі гендерного розриву [1].

Державна політика підтримки жінок втілюється насамперед через гендерні квоти як тимчасові підтримувальні дії задля збільшення кількості жінок у політиці. Квоти вважаються так званим швидким шляхом зміни політики представництва жінок. Натомість традиційніший

шлях – це повільний, поступальний, покроковий, який потребує багато років, щоб змінити ситуацію [3].

Принагідно зазначити, що перше скликання Верховної Ради вже незалежної України мало лише 12 жінок, що становило 2,5% від усього депутатського складу. Поступово цей показник зростав і вже у 2012 частка парламентарок склала 9,6%. У 2013 році Верховна Рада схвалила закон про добровільну 30% гендерну квоту. Проте на парламентських виборах у 2014 році тільки третина зареєстрованих партій дотрималася норми цього закону, а жодних санкцій або покарань за порушення квоти тоді не передбачалося. Суттєво ситуація у Верховній Раді дещо змінилася під час виборів 2019 року. Майже всі політичні партії дотрималися 30-відсоткової гендерної квоти, а найбільша частка жінок у списках партій досягла 33% [2].

Як зазначила гендерна експертка, голова Громадського альянсу «Політична дія жінок», Ірина Тишко – «ми перебуваємо в якійсь буферній зоні з досягнення гендерної рівності. Складається враження, що це все не досить стабільно і всі досягнення можуть відкотитися назад буквально в одну мить: сьогодні ми досягаємо політичного представництва жінок, а в наступному уряді у нас серйозний відтік». Для порівняння, у 2018-му році середній показник жінок-парламентарок досяг наступних показників: у Європі майже 28%, у скандинавських країнах – 41%, у світі загалом – 24%.

Право жінок на повноцінну участь у політичних процесах у державі на рівні з чоловіками закріплено як на національному рівні так і у міжнародних документах. Наприклад, Резолюція Ради Безпеки ООН №1325 «Жінки, мир, безпека», Загальна Декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок [4, с.85].

Яку ж ситуацію ми наразі маємо в нашій країні? Станом на 2021 рік у поточному скликанні Верховної ради було 440 депутатів: 348 чоловіків (79,1%) і 92 жінки (20,9%), і це найкращий показник за час незалежності

[5]. В даний час практично всі країни світу надають жінкам право голосу та участі у виборах. Проте, бажаючих зробити це серед чоловіків досі більше, аніж жінок. Прагнення жінок брати участь у виборах сприяє дружній соціально-економічній, культурній та політичній обстановці. Однак виборча система може не лише полегшити, а й перешкоджати доступу жінок до парламенту. Це питання багато в чому залежить від ролі жінок у суспільстві та політиці, а також від поведінки потенційних кандидаток, політичних партій та виборців у цілому. Таким чином, щоб бути обраною до парламенту, жінкам доведеться подолати кілька перешкод таких як: здобути право бути обраними; мати бажання приймати участь у виборах; бути обраною партіями як кандидатка; бути обраною виборцями [6, с.11].

Підсумовуючи викладене, варто звернути увагу на те, що збільшення кількості жінок в парламенті, місцевих радах – це лише перший, важливий, крок до гендерної рівності в політичній сфері. Далі мають йти заходи зі збільшення кількості жінок, фахівчинь на керівних посадах в стратегічних міністерствах, комітетах, підприємствах. Насамперед варто подолати негативні упередження щодо жінок та уявлення про політику як «не жіночу» сферу. Для досягнення прогресу потрібні спільні зусилля та співпраця міжнародних організацій, громадських лідерок та представниць різних політичних партій, громадських організацій, що спрямовані на політиків-реформаторів, а також чоловіків як союзників. Принагідно відзначити, що сьогодні відбуваються активні зміни в політичній теорії і на різних рівнях влади, і успішні українські жінки обіймають керівні посади і активно впливають на формування нових політичних сил та впровадження новацій. Для активного демократичного розвитку суспільства сьогодні потрібно підтримувати жінок, які вже працюють на різних рівнях влади, змінювати інформаційний простір та надихатися позитивним міжнародним досвідом в цій царині.

Список використаних джерел

1. Бабинська-Вірна Н. Велика політика незалежної України: місце жінки.

URL:<https://50vidsotkiv.org.ua/velyka-polityka-nezalezhnoyi-ukrayiny-mistse-zhinky/>

2. Жінки у політиці: як змінювалося їхнє представництво у владі незалежної України. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/zhinky-u-vladi-henderna-kvota-nezalezhnist>

3. Марценюк Т. Механізми збільшення кількості жінок у політиці. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/mehanizmi-zbilshennya-kilkosti-zhinok-u-polititsi-134918.html>

4. Петреченко С. А. Виборче право жінок в Україні у аспекті захисту їх політичних прав. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2021. С.83-87.

5. 30 років Незалежності: як змінювався гендерний склад Верховної ради. Аналітичний портал. Слово і діло. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/08/23/infografika/polityka/30-rokiv-nezalezhnosti-yak-zminyuvavsya-hendernyj-sklad-verhovnoyi-rady>

6. Захарова О., Октисюк А., Радченко С. Участь жінок в українській політиці. Міжнародний центр перспективних досліджень (МЦПД) URL:https://icps.com.ua/assets/uploads/images/images/eu/t_women_s_participation_in_the_ukrainian_politics_ukr.pdf

СЯГІНА Вероніка, ЯРОШЕНКО Валерія,
*курсантки Національної академії Державної
прикордонної служби України імені Богдана
Хмельницького*

Науковий керівник: **ВИЧАВКА Валерій,**
*старший викладач кафедри теорії права та
кримінально-процесуальної діяльності
доктор філософії Національної академії
Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького, кандидат
юридичних наук*

РОЛЬ ЖІНКИ ПІД ЧАС РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ

Поняття «гендерна рівність» на сьогодні є одним із найактуальніших питань. Під ним розуміється рівність в правах та можливостях, шляхах реалізації цих прав для жінок та чоловіків. На сьогодні представники обох статей не є фактично рівними внаслідок сексизму. Дискримінація людей через їх гендер або по-іншому стать і є сексизм. Ця нерівність насамперед полягає в різних соціальних ролях в суспільстві та емпірично обґрунтованих стереотипів.

На думку сучасного суспільства, жінка не є важливим компонентом в армії та інших військових формуваннях. Адже вона є більш вразливою до негативних подразників, які зустрічаються під час проходження військової служби. Попри це, Україна входить в першу десятку країн по кількості військовослужбовців-жінок.

Вступ на службу до вищого військового навчального закладу – це індивідуальний та свідомий вибір для кожного. Потрібно добре розуміти, що він докорінно змінює стиль життя, в якійсь мірі поведінку та обмежує деякі можливості. Але це не зупиняє так названу «слабку стать». На разі є багато представниць, які ні в чому не гірші від військовослужбовців-чоловіків. Вони є сильними, витривалими та можуть керувати особовим складом не гірше від інших. Все залежить від індивідуальних якостей людини, її виховання та соціальних чинників та умов. Кожен є окремою особистістю і що жінка, що чоловік може бути слабким або ж навпаки проявляти лідерські здібності.

Через повномасштабне вторгнення російської федерації на територію України, жінки на рівні з чоловіками, відстоюють честь та право нашої держави на можливість бути самостійною та незалежною. Станом на 2022 рік кількість військовослужбовців-жінок складає понад 5 тисяч. Це не так багато в порівнянні з військовослужбовцями-чоловіками але це показник того, що жінки здатні проявляти мужність та героїзм. Проявом цього героїзму є той факт що, жінки на рівні з чоловіками перебувають в зоні бойових дій, проводячи більшість часу в бліндажах та окопах. Їх не зупиняють проблеми, які пов'язані з санітарними умовами та гігієною, вони не сприймають себе, як «слабку стать», хоча більшість сучасного суспільства так і вважає.

Яскравим прикладом є Катерина Ступницька - Герой України (19 березня 2022, посмертно) звання «Герой України» з удостоєнням ордена «Золота Зірка» (19 березня 2022, посмертно) — орден за особисту мужність і героїзм, виявлені у захисті державного суверенітету та територіальної цілісності України, вірність військовій присязі. [1]

Також Катерина Поліщук (позивний — Пташка, Пташка зі сталі) – отримала орден «За мужність» III ступеня (2 грудня 2022) — за особисту мужність, виявлену у захисті державного суверенітету та територіальної цілісності України, незламність духу і вірність військовій присязі. [2]

Наступною героїчною жінкою є Інна ДЕРУСОВА. Сержантка Інна Дерусова з 24 лютого виконувала завдання у місті Охтирка. Вона є Герой України з удостоєнням ордена “Золота Зірка” жінка-медику, яка загинула в Охтирці. [3]

В наш не легкий час є ще одна сильна духом жінка - дружина нашого президента Олена Зеленська. Перша леді України стала однією з найвпливовіших жінок світу, виступивши на Конгресі США 20 липня 2022 року. Вона закликала керівництво країни надати допомогу військовослужбовцям ЗСУ та продемонструвала жахливі події, скоєні країною-агресором.

Ще одим проявом її хоробрості є виступ на спеціальному засіданні ООН, стосовно порушень прав людей на території України через війну з росією. Олена

зазначила, що близько 6 млн. громадян втратили своє житло та всі ресурси для нормального існування та життя. І це мала частина її подвигів.

Перша леді є прикладом для багатьох. Її безстрашність, велике, добре серце та цілеспрямованість - це показник для наслідування та величезна допомога сім'ям, які втратили майже все.

На основі переліченого, можна зробити впевнений висновок, що Україна стає провідною державою у боротьбі з гендерними стереотипами, не зважаючи на всі труднощі, які розпочалися з 24 лютого 2022 року і тривають до сьогодні. Це тільки гартує нашу снагу до рівності та свободи.

Список використаних джерел

1. Указ Президента України № 148/2022 «Про присвоєння звання Герой України». URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/148/2022#Text>

ТАРАСЮК Оксана,
*молодший сержант (курсант),
Національна академія Державної
прикордонної служби України імені
Богдана Хмельницького*

Науковий керівник: АДАМЧУК Сергій,
*викладач кафедри адміністративної
діяльності Національної академії
Державної прикордонної служби України
ім. Б. Хмельницького, кандидат наук з
державного управління, лейтенант
юстиції*

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРАГНЕНЬ

Гендерна рівність є однією з важливих складових розвитку суспільства в умовах демократії, взаємоповаги та інтеграції. Якщо ж говорити про гендерство

в Україні, то потрібно зазначити про пострадянський вплив минулого на гендерну політику в нашій державі.

З моменту отримання Незалежності у 1991 р., жоден з документів не регулював питання гендерної рівності. Політика інтеграції до європейських принципів гендерства активно почала розвиватися в останні десятиліття.

Відтак, підписання Україною Угоди про асоціацію з Європейським Союзом, приєднання до Партнерства Біарріц – міжнародної ініціативи з рівних прав та можливостей для всіх та Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC), як важелів посилення заходів по вирівнюванню прав та можливостей чоловіків та жінок, зумовили актуальність дослідження державної політики у цій сфері.

Перш ніж розглянемо гендерну політику в Україні та інтеграцію до європейського суспільства, надамо визначення поняття «гендерна рівність». Під гендерною рівністю розуміється підхід, в основі якого лежать рівні права для чоловіків та жінок у таких сферах як: сімейна, трудова, правові відносини та міжособистісні стосунки між людьми [1].

Поняття гендерної рівності гарантується Конституцією України, в якій зазначається, що громадяни рівні в своїх конституційних правах та свободах перед законом і не можуть бути привілейовані чи обмежені за расовою ознакою, політичними, релігійними та іншими переконаннями, статтю, етнічним та соціальним походження, тощо.

Проте, як свідчить практика, в Україні Конституція носить швидше формальний характер, тому виступати гарантом забезпечення гендерної рівності не може.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» стало поштовхом для наступних перетворень на найближчі 5 років: створення гендерних робочих груп та координаційних рад, міжвідомчої ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку; виокремлення у структурі Уповноваженого ВРУ з питань дотримання прав людини окремої посади Представника, а також у структурі Міністерства соціальної політики

створено експертну раду щодо розгляду звернень за фактами дискримінації за статевою ознакою.

Угода України про асоціацію з ЄС стала новим поштовхом для актуалізації питання розвитку гендерної політики в нашій державі. Основні аспекти даної угоди лягли в основу «Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року». За даною програмою, оптимізацію гендерної рівності в суспільстві потрібно здійснювати шляхом удосконалення діючого законодавства, заохочення роботодавців щодо рівності працівників, проведення інформаційних виступів щодо гендерної політики, закріплення й висвітлення гендерства в освітніх процесах.

Одним із важелів закріплення й поширення гендерної політики є запровадження гендерних квот. Тобто, визначення співвідношення між чоловіками й жінками у певній сфері. У політичній сфері було вперше впровадження квот. Так, вибори 2020 року проводилися під вимогою забезпечення 40% людей однакової статі у списках партії.

Оцінку становлення гендерної політики в Україні можемо оцінити за допомогою Індексу глобального гендерного розриву. Україна займає 69-е місце за індексом гендерної рівності (серед 142 країн). Індекс обчислюється на основі статистичних даних щодо співвідношення нерівності між чоловіками та жінками (gender gap) у чотирьох важливих сферах: економічна участь і кар'єрні можливості, освіта, здоров'я і виживання, політичні права і можливості.

У топ-10 країн за індексом гендерної рівності увійшли Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція, Ірландія, Руанда, Філіппіни, Швейцарія, Словенія та Нова Зеландія.

Порівнюючи ці дані з показниками минулих років, видно, що стан гендерної рівності в Україні погіршився. Так, найкращий результат Україна продемонструвала в 2006 р., посівши 48-е місце. Тоді за деякими з чотирьох обчислювальних параметрів Україна наблизилася до позначки 1.00, що означає повну гендерну рівність у цій сфері. Досить суттєво позиції України також знизилися з 2014 р. (56-е місце) по 2015 р. (67-е місце) [3].

Згідно з дослідженням впливу жінок на політику Європейського Союзу *Women in decision making roles in European Union*, опублікованим організацією OpenPolis у березні 2016 р., у парламентах 17 держав – членів ЄС представництво жінок – нижче 30%.

В інших – найкращій показник не перевищує 42% (Швеція, де встановлений також гендерний паритет на рівні керівних кадрів уряду). Ще дві країни – Франція та Словенія – мають гендерне співвідношення в уряді – 50:50.

Висновки. Гендерна політика в Україні, особливо в умовах вибраного курсу на побудову європейських демократичних інститутів, постає зовсім у новому, актуальному світлі й вимагає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві у цілому, так і в різних його інституціях зокрема. Насамперед, це - недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (передусім через обрання в представницькі органи та призначення на урядові посади), забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, унеможливлення проявів гендерного насильства тощо.

Список використаних джерел

1. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики: монографія. К.: НАДУ, 2004. 384 с.
2. Максименко В. Гендерна рівність: проблеми становлення та дотримання. *Науковий вісник Кіровоградського юридичного інституту Харківського національного університету внутрішніх справ.* № 2. 2011. С. 551-554.
3. Сторожук С., Гоян І. Гендерна рівність у транзитивних суспільствах: проблеми та перспективи. *Науковий вісник НУБіП України.* Серія: Гуманітарні студії. №280. 2018. С.19-23.

МАРТИНЮК Олександра,
*студентка першого курсу 113
групи факультету №4, Донецького
державного університету внутрішніх
справ*

Науковий керівник: **КОЛЕСНИК Тетяна,**
*доктор юридичних наук,
професор, завідувач кафедри цивільного
трудового права та права соціального
забезпечення Донецького державного
університету внутрішніх справ*

РОЛЬ ГРОМАДСЬКИХ ЖІНОЧИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У НЕЗАЛЕЖНІЙ УКРАЇНІ

В сучасній українській реальності дуже часто піднімається питання гендерної рівності в усіх аспектах життя суспільства. Раніше не було такої великої кількості осіб обізнаних в питаннях своїх прав, оскільки більшість громадських організацій складались з чоловіків, зважаючи на історичні періоди нашої країни. Сьогодні концепція гендерного підходу набула особливого значення адже виконання взятих на себе міжнародних зобов'язань - входження країни як рівноправної до світового та європейського співтовариства, вимагає концептуального визначення ключових пріоритетів впровадження гендерної політики в аспекті розвитку громадянського суспільства, та формування відповідного нормативно-правового поля.

Наразі українське суспільство проходить складний шлях становлення громадянського суспільства. З огляду на те, що громадянське суспільство – це, по суті, об'єднання людей, високоосвічених у морально-етичному плані, питання гендерних ролей є абсолютно неактуальним. Однак у процесі глобалізації ми є свідками нав'язування фальшивих цінностей та насильницької пропаганди [1, с. 2]. Негативне та критичне ставлення до гендерної проблематики може призвести до руйнування соціальних суспільних відносин, до процесів внутрішнього конфлікту всередині

окремих соціальних груп або суспільства в цілому. Гендерна нерівність є проявом соціально-економічної дискримінації населення, що призводить до різних можливостей для самоствердження та самореалізації жінок і чоловіків у суспільстві.

Сьогодні гендерна проблематика охопила всі рівні суспільного життя. Значний поштовх та сприяння у впровадженні здійснюють жіночі громадські організації. Наразі можна виокремити три етапи, які пройшов жіночий рух. Перший – етап саморефлексії, визначення завдань та цілей діяльності. Другий – пошук шляхів взаємодії із структурами державної влади і партійно-політичної системи. Третій – самовизначення у контексті громадянського суспільства, оволодіння прийомами і способами діяльності у ньому. Пошук ідентичності – власних цілей та способів впливу на суспільство, власної стратегічної лінії пов'язує ці етапи в одне ціле і дозволяє говорити про жіночий рух як про соціальне явище [2].

Безумовно кожен етап впливає на вдосконалення законодавства та певних механізмів щодо поліпшення становища жінок у суспільстві та сприяє визнанню організованого жіночого руху як важливого державотворчого чинника. Проте слід визнати, що ця громадсько-політична сила ще молода і перед нею стоїть низка завдань, серед яких першочерговими є формування ідеології жіночого руху України та утвердження жіночого руху як суб'єкта соціального й політичного творення. З кожним роком зростає кількість та чисельність різних сучасних жіночих організацій: асоціації, ліги, об'єднання, кризові центри. Згідно з рейтингом The Global Gender Gap Index 2020 rankings, жодна країна світу поки що не досягла гендерної рівності. Перше місце посідає Ісландія з показником 0,87, Україна посідає 59 місце зі 152 країн [3].

Для розуміння змісту та місії жіночого руху доречно скористатися класифікацією ідейних течій жіночого руху:

1. Традиційний жіночий рух: перше відродження на основі жіночих організацій, що існували в Україні до революції та після війни. До них

належали Союз українок; Жіноча громада; Всеукраїнське об'єднання «Трійця».

2. Соціально орієнтовані жіночі рухи є найчисельнішими серед жіночих організацій, які виникли у відповідь на гострі соціальні проблеми в суспільстві. Організація матерів української армії, Жіноча профспілка, Екофем, Діти і довкілля, Матері і діти. Соціально-орієнтовані жіночі рухи не виявляють активності в обстоюванні саме жіночих прав, оскільки орієнтуються на розв'язання нагальних соціальних потреб.

3. Ділові жіночі організації - організації економічного характеру, засновані на ділових відносинах: одними з перших були створені Київська федерація ділових жінок "Либідь", "Жіноча каса взаємодопомоги", "Жіноча каса взаємодопомоги", "Жіночий бізнес", "Ділові Українські Жінки", "Асоціація ділових і професійних жінок України. Усі вищезазначені жіночі рухи прагнуть змінити становище жінок у громадсько-політичному житті та бізнесі і досягти рівності з чоловіками [4].

4. Феміністичні (гендерні) рухи створюються і діють на основі спільних інтересів групи, взаємної довіри та розуміння і мають форму громадських ініціатив. До феміністичного руху належать професійні жіночі організації, які офіційно не визнають себе феміністичними (наприклад, Українська асоціація кінематографісток, "Фемін Інформ", "Жінка в медіа", Українська асоціація жінок-юристок "ЮрФем"). Завдяки солідарності та взаємопідтримці всередині групи створюються можливості для структурування жінок як соціальної групи, організації їхньої діяльності, формування культури усвідомлення жінок як особистостей та сприяння розвитку свободи і рівних прав. Своєю діяльністю організація також сприяє зміні громадської думки щодо становища жінок у суспільстві. Слід зазначити, що через скептичне ставлення до феміністичних ідей, частково успадковане з радянських часів, небагато жіночих організацій навіть у 2017 році офіційно ідентифікують себе як феміністичні.

Принагідно зазначити, що організацій станом на 2019 рік база даних жіночих організацій Українського жіночого порталу містить інформацію про 288 жіночих, де лише 16 організацій використовують "фемінізм" як ключове слово.

Більшість з цих організацій є офіційно створеними. За оцінками експертів, 20-30 організацій діють на рівні всієї України і ще 30-40 - на регіональному рівні [5].

Резюмуючи викладене слід зазначити, що розвиток жіночих організацій безумовно стимулює зрушення в суспільній свідомості щодо гендерних питань, та сприяє виокремленню гендерного руху, який набуває дедалі більшого впливу на демократичні процеси в країні. Жіночі організації є активним вектором суспільного розвитку та укріплення цінностей гендерної культури і гендерної освіти в Україні.

Список використаних джерел

1. Маслова Ю.П. Роль гендерних стереотипів у розбудові громадянського суспільства» URL: <https://eprints.oa.edu.ua/1470/1/%D0%9C%D0%B0%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf>
2. Пашко А. Союз Українок України в процесах державотворення. *Жінка в Україні*. К., 2001. Т. 23. 645 с.
3. The Global Gender Gap Index 2020 rankings. URL: <https://www.statista.com/statistics/244387/the-global-gender-gap-index/>
4. Смоляр Л.О. Самоорганізація жінок та відродження жіночого руху в Україні. Жіночі студії в Україні : Жінка в історії та сьогодні : монографія. Одеса: Астропринт, 1999. С. 178–223.
5. Ніколайчук К.А. Жіночі громадські організації у суспільно-політичному житті сучасної України. *Вісник Дніпропетровського університету*. 2017. № 1. С. 35–41.

ХАЛАМЕНДА Ілона,
студентка факультету правоохоронної діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького
Науковий керівник: РАДЧЕНЯ Наталія,
старший викладач кафедри теорії права та кримінально-процесуальної діяльності Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ДЕРЖАВНІЙ ПРИКОРДОННІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ З ГЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ

Виконання Державною прикордонною службою України (далі – Держприкордонслужба України) завдань із забезпечення недоторканності державного кордону та охорони суверенних прав України в її прилеглий зоні та виключній (морській) економічній зоні здійснюється на основі принципів, основними серед яких є: законність, повага і дотримання прав та свобод людини та громадянина [1]. Крім того, на персонал Держприкордонслужби покладається обов'язок реалізовувати, закріплену у статті 24 Конституції України [2], норму щодо забезпечення рівності прав жінки і чоловіка. Реалізація державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей та недискримінації є одним з пріоритетних напрямків діяльності Держприкордонслужби України.

Стратегією інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року, схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 липня 2019 року № 687-р [3] визначено завдання щодо підвищення рівня обізнаності представників суб'єктів інтегрованого управління кордонами у сфері дотримання прав людини з урахуванням принципу гендерної рівності та шляхи його виконання, а саме: проведення спеціальних тренінгів та навчань; запровадження досвіду міжнародних організацій з питань дотримання прав

людини та гендерної рівності.

У процесі перебудови системи охорони національних інтересів України у прикордонній сфері, що здійснюється на підставі Стратегії інтегрованого управління кордонами, важливим завданням є деталізація напрямків, які стосуються гендерних питань. Концептуальні засади державної політики у забезпеченні гендерної рівності та протидії дискримінації визначені у Державній стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [4], метою якої є удосконалення механізмів реалізації рівності прав жінок і чоловіків на основі міжнародних стандартів.

Реалізація гендерної політики в Держприкордонслужбі України забезпечується спеціалізованими структурами, які здійснюють організацію даного виду діяльності, зокрема, позитивним досвідом є імплементація відповідних обов'язків у службову діяльність керівників усіх рівнів.

Напрямок діяльності Держприкордонслужби України у сфері забезпечення прав людини є впровадження в систему підготовки здобувачів освіти гендерної складової. Такий підхід має на меті забезпечити професійну підготовку та навчання у відповідності до міжнародних стандартів, задовольнити потреби у фахівцях із знанням національних та міжнародних механізмів захисту прав і свобод людини.

Метою впровадження гендерних знань є:

забезпечення гендерної рівності та недопущення дискримінації в усіх її проявах;

приведення змісту підготовки персоналу Держприкордонслужби України у відповідність до міжнародних стандартів;

підготовка фахівців із знаннями національних та міжнародних механізмів захисту прав і свобод людини у діяльності органів охорони державного кордону.

Вимог щодо гендерної компетентності включені до стандарту вищої освіти для її імплементації в освітньо-кваліфікаційні характеристики та освітньо-професійні програми. Так, стандарт вищої освіти за спеціальністю 081 Право містить ЗК 12. «Здатність усвідомлювати рівні можливості та гендерні

проблеми» [5]; відповідні компетентності включені, також, до стандартів вищої освіти за спеціальностями 262 Правоохоронна діяльність та 256 Національна безпека (за окремими сферами забезпечення і видами діяльності) [6]. Проте, для спеціальностей 252 «Безпека державного кордону», 053 Психологія та 035 Філологія відповідні компетентності закріплені у загальному вигляді у комплексі дотримання прав і свобод людини [6].

Питання гендерної рівності включені до програм вивчення окремих навчальних дисциплін та запроваджено викладання гендерної компоненти у майже двох десятках навчальних дисциплін та окремих курсах дистанційного навчання. У рамках класичних дисциплін формуються компетентності, зокрема: обізнаність щодо юридичних механізмів забезпечення прав жінок та чоловіків; запобігання насильству та захисту від нього; недопущення дискримінаційних проявів. Проте, інтегрування гендерної тематики в навчальні програми здобувачів вищої освіти містить ряд недоліків, пов'язаних із незбалансованим охопленням тем та слабким зв'язком між ними, недостатнім охопленням морально-етичних аспектів гендерної рівності, розгляд гендерної проблематики у комплексі із захистом прав інших суб'єктів. Для формування гендерної обізнаності, системного розуміння проблематики та комплексного підходу у вивченні гендерних питань запроваджено викладання навчальної дисципліни «Основи гендерної рівності» для курсантів за спеціальністю «Правоохоронна діяльність».

Проведення систематичного навчання з питань захисту прав людини, зокрема прав жінок, є важливим напрямом забезпечення гендерної рівності в Україні. Проте, гендерне просвітництво не повинно обмежуватись лише аудиторними годинами, цей процес повинен бути постійним, системним та всеохоплюючим. Так, у рамках Всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» у Національній академії Державної прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького щорічно проводиться «Вікторина на кращого знавця законодавства з протидії насильству», мета якого привернути увагу молоді до проблеми насильства у суспільстві, у тому числі за статевою ознакою, сприяти

формуванню нетерпимого ставлення до насильницької моделі поведінки та усвідомлювати насильство як порушення прав людини. Проведення вікторини сприяє виникненню інтересу у її учасників до проблем насильства у суспільстві, поглибленню знань законодавства із протидії насильству, а також набуття практичних навичок застосування правових норм при вирішенні ситуативних завдань.

Подальший розвиток гендерної складової підготовки здобувачів освіти потребує системної роботи усіх учасників освітнього процесу та повинен включати: встановлення регулярних комунікацій із експертами, тренерами, лекторами для висвітлення різних аспектів гендерних проблем; розробку і затвердження довгострокових стратегій розвитку гендерної обізнаності як здобувачів освіти, так і викладачів; обговорення і визначення існуючих можливостей і викликів для включення гендерної проблематики до навчальних програм. Для реалізації цих заходів потрібні відповідні організаційні та правові механізми. Тому на базі Національної академії Державної прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького, пропонується створення Центр розвитку гендерних компетенцій – спеціалізованої інституції, яка б на постійній основі здійснювала наукове, методичне та освітнє забезпечення імплементації гендерного компоненту в діяльність Держприкордонслужби України та стала б платформою для підвищення кваліфікації, обміну досвідом персоналу не тільки органів Держприкордонслужби а й інших правоохоронних органів із залучення експертів з прав людини від міжнародних та національних організацій з використанням сучасних активних методів та освітніх технологій, а також дала змогу проводити заняття з гендерної та антидискримінаційної тематики спеціально підготовленими модераторами, як в рамках базових дисциплін, так і застосовувати тренінгові технології на спеціалізованих курсах.

Таким чином, для підвищення ефективності освітньої діяльності з гендерних питань доцільно ввести спеціальний курс з гендерної проблематики для всіх здобувачів освіти; включити вимоги щодо гендерної компетентності до стандарту вищої освіти для її імплементації в освітньо-кваліфікаційні

характеристики та освітньо-професійні програми для спеціальностей «Безпека державного кордону», «Психологія» та «Філологія», а також створити Центр розвитку гендерних компетенцій.

Список використаних джерел

1. Про Державну прикордонну службу України: Закон України від 3 квітня 2003 року № 661. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/661-15>.

2. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL : <http://bit.ly/2LXJAqz>.

3. Про схвалення Стратегії інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року, розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 липня 2019 року № 687-р. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/687-2019-%D1%80#Text>

4. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: розпорядження Кабінету міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

5. Про затвердження стандарту вищої освіти зі спеціальності 081 Право для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2022 року № 644. URL: <https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/02/081-pravo-bakalavr-644-20.07.2022.pdf>

6. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького: офіційний сайт. URL: <https://nadpsu.edu.ua/osvitnya-diyalnist/normatyvno-pravove-zabezpechennya/>

ТОРБЯК Аліна

здобувачка групи 22-05 Луганського навчально-наукового інституту імені Е.О. Дідоренка Донецького державного університету внутрішніх справ

Науковий керівник: МЕЛЬНИЧУК Світлана
професор кафедри правосуддя загальноінститутських кафедр Луганського навчально-наукового інституту імені Е.О. Дідоренка Донецького державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор

СУТНІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСУ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

У сучасному світі гендерна рівність є загально визнаним показником представницької демократії, фундаментальним принципом етики та основою людської різноманітності.

Проголошуючи європейську стратегію розвитку, Україна обрала шлях забезпечення прав і свобод людини та громадянина, впровадження норм рівних прав і можливостей чоловіків і жінок, зокрема й у сімейно-побутовій, трудовій, адміністративно-політичній, освітньо-науковій, мовній сферах, тощо [1, с.88].

Україна підписала ряд фундаментальних міжнародних документів світового та європейського значення, в яких закладено засади гендерної рівності і як країна-підписант визнала їх правомірність, сприйняла як орієнтир та взяла зобов'язання щодо їх виконання.

Рівність людей та громадян є першоджерелом у забезпеченні справедливого розподілу і користування суспільними здобутками й благами, формування ефективних соціальних взаємовідносин.

Відтак, варто констатувати той факт, що утвердження соціальної рівності є умовою розвитку відкритої держави та громадянського суспільства. Одним із різновидів соціальної рівності є гендерна рівність, яка передбачає забезпечення

рівних прав, свобод та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності.

Роль та значення забезпечення гендерного балансу в суспільстві важливі і мають безпосередній вплив на розвиток держави, економіку, соціальну сферу, політику та інші сфери життя.

Наприклад, забезпечення гендерного балансу може сприяти розвитку економіки через збільшення працездатної популяції, підвищення рівня освіти та професійної підготовки, а також зменшення рівня безробіття.

Забезпечення гендерного балансу впливає й на розвиток політики через залучення жінок до прийняття рішень та розширення участі громадян у прийнятті рішень щодо управління справами суспільства [2, с.18].

Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в Україні зводяться до такого:

- законодавча база (Україна прийняла численні закони та політики, що спрямовані на забезпечення гендерної рівності, в тому числі Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків»);
- розвиток гендерної освіти (Україна зосереджується на розвитку гендерної освіти та просвітницьких кампаніях, які сприяють усвідомленню гендерних різниць та нерівностей в суспільстві);
- залучення жінок до політики та прийняття рішень (Україна активно залучає жінок до політики та процесу прийняття рішень на різних рівнях, зокрема, на місцевому та національному рівнях);
- розвиток жіночого підприємництва (Україна підтримує жіноче підприємництво та підприємництво серед жінок, зокрема, шляхом надання кредитів та інших видів фінансової підтримки);
- здійснення гендерного аудиту (Україна здійснює гендерний аудит на різних рівнях державного управління, що дозволяє виявляти нерівності між жінками та чоловіками та приймати належні заходи для їх подолання).

Отже, в підсумку, варто зауважити про те, що інтеграція України до Європейського Союзу є важливим кроком у розвитку нашої країни,

обов'язковою складовою якого є беззаперечно саме забезпечення гендерного балансу.

Список використаних джерел

1. Лазар І.Г. Вдосконалення механізмів формування та реалізації гендерної політики в Україні: дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.02. Львів, 2007. 217 с.
2. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.