

поєднанні з іншими загальнонауковими та спеціальнонауковими методами. Особливою цінністю цього методологічного підходу є те, що він дозволяє зосереджуватися не тільки на праві, але й вивчати його оточення, за допомогою чого право занурюється в історію та соціум і являє собою невідокремлену частину суспільства. Його впровадження дозволить розширити рамки методологічного плюралізму, якого так потребує сучасна юридична наука.

Список використаних джерел

1. Подковенко Т. О. Антропологічний підхід до права як основа юридичної науки. *Право і суспільство*. 2015. Вип. 2. С. 32–38.
2. Козюбра М. Праворозуміння: поняття, типи та рівні. *Право України*. 2010. № 4. С. 10–21.
3. Петришин О. Проблеми соціалізації правової науки. *Право України*. 2010. № 4. С. 133–142.
4. Калюжний Р. А., Шапенко Л. О. Юриспруденція: від витоків до сучасності. *Юридичний вісник*. 2016. № 3 (40). С. 32–39.
5. Петришин О. Верховенство права в системі правового регулювання суспільних відносин. *Право України*. 2010. № 3. С. 24–36.
6. Андрейцев В. Сучасна правнича наука та освіта: на шляху до Болонського процесу. *Вища школа*. 2005. № 3. С. 36–54.
7. Гусарєв С. Д., Білозьоров Є. В. Методологічні засади використання діяльнісного підходу у сучасному правознавстві. *Актуальні проблеми юридичної освіти та науки в Україні* / За ред. Ю. С. Шемшученка. Київ, 2016. С. 31–41.



Болкун Катерина Андріївна,
здобувач ступеня вищої освіти
магістр навчально-наукового
інституту № 1 Національної
академії внутрішніх справ

Науковий керівник:

Осауленко Андрій Олександрович,
доцент кафедри конституційного
права та прав людини
Національної академії внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, доцент

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Протягом останніх десятиліть в українському суспільстві відбуваються суттєві зміни у осмисленні та легітимації гендерних відносин, постійно здійснюються кроки по запровадженню інституційного механізму забезпечення

гендерної рівності. Успішне регулювання гендерних відносин передбачає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і різних його інституціях зокрема. Це, насамперед, недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (у першу чергу, у сфері політики та загалом на ринку праці), забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, унеможливлення проявів гендерного насильства тощо.

Становлення справжньої демократії в усіх напрямках може відбуватися тільки в такому суспільстві, де реальним є принцип рівної й рівноцінної громадянської гідності жінок і чоловіків, забезпечення рівних можливостей кожному із його членів. Саме тому гендерна політика в Україні, особливо в умовах обраного курсу на побудову європейських демократичних інститутів, постає зовсім у новому, актуальному світлі, що вимагає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і у різних його інституціях [1, с. 1]. Державна політика, на сьогодні, орієнтується на створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, при цьому вона проводиться з урахуванням міжнародних документів, підписаних Україною.

Першим міжнародним актом, який чітко й однозначно закріпив принцип рівноправності чоловіків і жінок як необхідну умову соціального прогресу й поліпшення умов життя людства, є Статут ООН 1945 р.

Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яку було ухвалено 1979 р., Україна ратифікувала 1981 р. Її називають міжнародним біллем про права жінок. Країни, які ратифікували Конвенцію, зобов'язані вживати заходів для унеможливлення дискримінації, тобто будь-якого розрізнення, винятку або обмеження за ознакою статі, спрямованих на послаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі (ст. 1 Конвенції).

Кожні чотири роки Україна звітує перед Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок про виконання Конвенції та отримує заключні зауваження з рекомендаціями щодо подальших кроків, зокрема необхідних змін у законодавстві, політиці та практиці в усіх сферах: від політичного представництва жінок до становища сільських жінок, від гендерної статистики до викорінення сексизму в ЗМІ.

Іншим важливим документом щодо посилення залучення жінок до питань миру та безпеки є Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека», прийнята 31 жовтня 2000 р.

Україна ратифікувала всі основні Конвенції Міжнародної організації праці (МОП), як-от: Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю 1951 р., Конвенція № 103 про охорону материнства (переглянута) 1953 р., Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р., Конвенція про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 1981 р., Декларація

МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 року тощо. Також Україна приєдналася до зобов'язань щодо досягнення Цілей сталого розвитку на період до 2030 року, прийнятих на рівні ООН, серед яких мета № 5, спрямована на досягнення гендерної рівності. Отже, попереду в Україні та інших держав – зобов'язання щодо їх виконання [2, с. 5 – 7].

На національному рівні гендерна рівність гарантована, передусім, Конституцією України, Кодексом законів про працю України, а також окремим Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» та іншими актами.

Головним нормативно-правовим актом України, спрямованим на реалізацію жінками та чоловіками своїх рівних прав і можливостей, є Конституція, яка закріпила рівність прав жінок і чоловіків. Стаття 24 Конституції України гарантує, що «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом ... 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».

На розвиток вказаних положень Конституції у 2005 р. було прийнято спеціальний законодавчий акт з гендерної проблематики – Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який став практичним втіленням головних принципів рівності статей. Відповідно до Закону, рівність прав жінок і чоловіків полягає у відсутності обмежень чи привілеїв за ознакою статі. Основною метою Закону є «досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України». Зазначений Закон став початком розвитку національного законодавства у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Надалі, з метою приведення у відповідність до прийнятого закону, почали вноситися зміни до інших законів, а також ухвалюватися відповідні нормативно-правові акти, спрямовані на розвиток національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей тощо.

З метою уніфікації підходів і забезпечення послідовності та сталості в діяльності державних органів щодо забезпечення рівності прав і можливостей для всіх людей у 2012 р. був прийнятий Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Згідно з Законом, «державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на: недопущення дискримінації; застосування позитивних дій; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації; виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак; поширення просвітницької діяльності у цій сфері».

Закон (ст. 6) забороняє дискримінацію з боку державних органів влади, органів місцевого самоврядування, посадових осіб, юридичних осіб публічного та приватного права, а також фізичних осіб. Крім того, Закон (ст. 10) відносить до повноважень Омбудсмена звернення до суду із заявами про дискримінацію з метою захисту суспільних інтересів.

Прийнятим у 2014 р. Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації» визначення дискримінації приведено у відповідність до ст. 1 Конвенції «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». Нове визначення дискримінацію трактує як ситуацію, «... 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, 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». Закон надає визначення також поняттям «пряма дискримінація», «непряма дискримінація» і «пособництво у дискримінації». Законом також передбачено (ст. 14) можливість оскарження рішень, дій чи бездіяльності з питань дискримінації [3, с. 131 – 134].

На виконання законодавства відбувається ухвалення планів дій, зокрема Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 р. Головною метою документа є підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до Положень Національного плану дій, що мають бути відтворені у відомчих, регіональних та місцевих планах, програмах діяльності. Національний план дій став одним з основних документів щодо впровадження гендерної політики в секторі безпеки й оборони.

Також важливим є Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року від 5 вересня 2018 року. У квітні 2019 р. також було затверджено відомчий «План заходів Міністерства внутрішніх справ України з реалізації гендерної політики на період до 2021 року».

Доцільно також згадати про ухваленій Верховною Радою України у вересні 2018 р Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження

військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях». Відповідно до внесених змін, жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі та дотримання правил військового обліку.

Таким чином, в сучасних умовах відбувається уніфікація та систематизація законодавства України з гендерних питань. Це зумовлює чітке визначення та регламентацію застосування терміна «гендер». Отже, оновлення та розбудова сучасної концепції гендеру має обов'язково враховувати такі аспекти, як соціальні ролі чоловіків і жінок; спосіб вираження відносин влади; систему контролю за поведінкою чоловіків і жінок тощо. Відповідно до цих аспектів тлумачення поняття «гендер» може використовуватись і класифікуватись за такими самими критеріями [2, с. 12 – 13].

Враховуючи вищезазначене, необхідно погодитися з думкою Н. В. Грицяк про основні напрями удосконалення та розвитку національного рівня нормативно-правової бази державної гендерної політики в Україні: 1) прийняття достатньої кількості нормативно-правових актів органів державної влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 2) узгодження нормативно-правової бази державної гендерної політики з міжнародним законодавством щодо забезпечення гендерної рівності; 3) створення інформаційно-методичного ресурсу державної гендерної політики в комплексі з нормативно-правовою базою, що регламентує її формування й реалізацію; 4) моніторинг стану нормативно-правової бази державної гендерної політики, зокрема проблем, що потребують правового врегулювання, а також результатів правозастосування внаслідок упровадження всіх нормативно-правових актів [4].

Список використаних джерел

1. Питання гендерної рівності в конституційному процесі. Міжнародний центр перспективних досліджень URL: http://icps.com.ua/assets/uploads/images/images/eu/pitannya_genderno_r_vnost_v_konstituc_ynomu_proces_.pdf

2. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 23 с.

3. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України. Центр Разумкова, 2016. URL: <https://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>

4. Грицяк Н. В. Правове регулювання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: стан та шляхи вдосконалення URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej2/txts/pol-prav/05gnvssv.pdf>

