

2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04 листоп. 1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004.
3. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лют. 2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022>.
4. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 трав. 2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19>.
5. Case of Khlyustov v. Russia: Judgment of the European Court of Human Rights of 11 July 2013. URL: <https://hudoc.echr.coe.int>.
6. Шевчук С. Судовий захист прав людини: практика Європейського суду з прав людини у контексті західної правової традиції. Київ: Реферат, 2007. 848 с.

АРСЕНЬЄВА Марія Віталіївна,

здобувачка вищої освіти

Інституту права та безпеки

Одеський державний університету внутрішніх справ
м. Одеса

Науковий керівник:

КОВБАН Андрій Володимирович,

кандидат юридичних наук, доцент

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,

Одеський державний університет внутрішніх справ
м. Одеса

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В УКРАЇНІ: НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ТА ПРОБЛЕМИ ПРАКТИЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

Попри законодавче закріплення принципу гендерної рівності у сфері праці, її практична реалізація залишається неповною та у значній мірі формалізованою, зокрема через збереження гендерних стереотипів, дискримінаційних практик та неформальних бар'єрів, що зберігаються і в умовах воєнного стану.

В Україні права жінок щодо праці законодавчо закріплені, зокрема в Конституції України (а саме в ст. 24, 43), яка гарантує рівні права та свободи жінок щодо праці; в Кодексі Законів «Про працю» (ст. 2 прим. 1), яка забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці залежно від статі; та Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який загалом встановлює рівні права жінок та чоловіків у різних сферах життя, забороняє дискримінацію та встановлює механізми врегулювання рівності між жінками та чоловіками [1, 2, 3].

Проблема гендерної рівності існує насамперед на психологічному рівні: в світі не перестають існувати стереотипні погляди щодо ролі жінок у професійних сферах та взагалі їх можливостях у сфері праці. Постійно постають питання щодо кваліфікації жінок в окремих сферах. Це зумовлено тим, що у чоловіків та взагалі в самому суспільстві, як вказала науковиця Шиманська О. П., «минулий досвід впливає на те, що відбувається в межах ринку праці в теперішньому часі» [4, ст. 214-

220]. В нашому сучасному суспільстві недостатньо розвинули поняття «гендерна рівність», особливо у сфері праці, оскільки кожен інтерпретує цю назву під себе шукаючи вигоду, незважаючи що таке поняття може бути неправильним та порушувати права іншої особи. Як от наприклад ситуації, коли роботодавець формально не відмовляє жінці у працевлаштуванні, але на практиці надає перевагу чоловікам через упередження щодо «декретних відпусток» або «меншої надійності», тим самим порушуючи принцип рівного доступу до праці.

Через гендерні стереотипи щодо можливостей жінок у сфері праці виникає така проблема як «харасмент». Словник гендерних термінів чітко визначає, що харасмент (від англ. «harassment» - переслідування, домагання) - це «форма дискримінації, яка включає будь-яку небажану та настирливу фізичну і словесну поведінку, що ображає або принижує людину або порушує недоторканність її приватного життя» [5]. Зокрема під час співбесід або перебування в трудовому колективі, коли роботодавці чи колеги допускають недоречні запитання особистого характеру, натяки або поведінку, що має принизливий чи тиснучий характер. Часто ставлять питання та закиди типу «чи плануєте завагітніти найближчим часом?», «чи маєте малолітніх дітей?», «Ця робота досить складна для жінки», «У вас приємна зовнішність, це теж плюс для роботи» та ін.

Як зазначає Марценюк Т.О., у сучасний воєнний період в Україні спостерігається активізація забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до військової освіти та служби в секторі безпеки і оборони. Водночас зберігаються системні бар'єри для жінок, зокрема гендерні стереотипи, випадки дискримінації, обмеження кар'єрного зростання та прояви сексуальних домагань. Це свідчить про те, що процес реалізації гендерної рівності у військовій сфері залишається складним і потребує подальшого вдосконалення та практичного впровадження відповідних принципів [6, ст. 52-54]. На цьому питанні також наголосив науковець Тінін Д. Г., який звертає увагу на те, що окрім формального розширення доступу жінок до військової освіти, важливим залишається питання реального подолання неформальних бар'єрів у військовому середовищі. Зокрема, йдеться про трансформацію військової культури, зміну управлінських практик та формування середовища, вільного від гендерних упереджень, що є ключовою умовою ефективної реалізації принципу рівності [7, ст. 433-436].

Автор наукової статті Назарчук А.В. вважає, що реалізація гендерної рівності у сфері державної служби полягає у забезпеченні рівного правового статусу та рівних можливостей жінок і чоловіків під час проходження служби, зокрема щодо доступу до державних посад, умов праці, професійного розвитку та кар'єрного зростання. Окрім цього, важливим є гарантування рівної участі представників обох статей у процесі прийняття управлінських рішень та недопущення дискримінації за ознакою статі. Досягнення цих цілей, на думку автора, має забезпечуватися через ефективну державну гендерну політику, впровадження гендерного аудиту та системний моніторинг дотримання принципу рівності в органах державної влади [8, с. 312–314]. Автор цілком правильно наголосив щодо розвитку питання впровадження гендерної рівності у сфері державної служби, оскільки гендерні стереотипи ще продовжують існувати та заважати розвитку суспільства щодо поваги до прав жінок. Ще існують

такі проблемні вислови як: «Декрет - і кар'єра закінчена! Навіщо взагалі призначати жінку на управлінську посаду?», «Жінки не здатні приймати складні управлінські рішення», «Та вона отримала цю посаду завдяки зовнішності, які там знання?» та ін. Це застарілі погляди потрібно усувати задля майбутнього, де буде існувати повага до кожної особи, яка хоче працювати, незважаючи на її стать.

Список використаних джерел

1. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 02.05.2026).
2. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 1 січ. 2026 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 02.05.2026).
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV : станом на 19 груд. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 02.05.2026).
4. Шиманська О. П. Проблеми гендерної рівності на ринку праці. *Вісник економіки*. 2024. № 2. С. 214–220. URL: <https://api.dspace.wunu.edu.ua/api/core/bitstreams/4792d7d6-ed17-4b60-b1ea-30af32b76986/content> (дата звернення: 03.05.2026).
5. Шевченко, З. В. (Уклад.). (2016). Словник гендерних термінів. Черкаси: видавець: Чабаненко Ю. URL: <https://a-z-gender.net/ua/xarasment.html>
6. Марценюк Т. Залучення жінок до військової освіти в Україні. *Наукові записки наукма. соціологія*. 2023. Т. 6. С. 52–54. URL: <https://nrps.ukma.edu.ua/article/view/291820/285132> (дата звернення: 03.05.2026).
7. Тінін Д. Деякі аспекти гендерної рівності у воєнний час: як війна змінює роль жінок у суспільстві. *Науковий вісник ужгородського національного університету*. 2023. № 80. С. 433–436. URL: <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/297110/290044> (дата звернення: 03.05.2026).
8. Назарчук А. В. Змістовно-понятійна характеристика гендерної рівності у державній службі. *Науковий вісник ужгородського національного університету*. 2024. № 83. С. 312–314. URL: <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/310111/301478> (дата звернення: 03.05.2026).

БАРОНІН Денис Борисович,

кандидат юридичних наук

суддя Індустріального районного суду міста Харкова,
м. Харків

НАКАЗНЕ ПРОВАДЖЕННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОПТИМІЗАЦІЇ РОЗГЛЯДУ ЦИВІЛЬНИХ СПРАВ ПРО СТЯГНЕННЯ ЗАБОРГОВАНOSTІ ЗА ДОГОВОРАМИ ПОЗИКИ ТА КРЕДИТУ

У 2025 році судова система України продовжувала стикатися з вкрай високим рівнем понаднормового навантаження на суддів [1]. Це призводить до збільшення