

Львівський державний університет внутрішніх справ

ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
В СЕКТОРІ
БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ

*Збірник тез доповідей
учасників круглого столу*

17 червня 2021 року

Львів

УДК [34:316.346.2]:[351.74+355.45](477)

П68

Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет
Вченою радою Львівського державного університету внутрішніх справ
(протокол № 14 від 30 червня 2021 р.)

Упорядник

Євхутич Ірина, кандидатка юридичних наук, доцентка,
радниця ректора з гендерних питань
Львівського державного університету внутрішніх справ

П68 **Правові** гарантії гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України: збірник тез доповідей учасників круглого столу (17 червня 2021 року) / упор. І. М. Євхутич. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 168 с.

У збірнику вміщено тези доповідей учасників круглого столу «Правові гарантії гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України», яка відбулася 17 червня 2021 року у Львівському державному університеті внутрішніх справ.

Опубліковано в авторській редакції.

УДК [34:316.346.2]:[351.74+355.45](477)

© Львівський державний університет
внутрішніх справ, 2021

ПРИНЦИП ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ДЛЯ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ Й ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Дозвольте привітати вас на засіданні круглого столу «Правові гарантії гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України».

Львівський державний університет внутрішніх справ, підтримуючи загальнодержавну політику утвердження принципів гендерного паритету в суспільних відносинах, започатковує серію науково-практичних заходів із зазначеної проблематики, зокрема в контексті співпраці з відповідними національними та зарубіжними відомствами, установами та організаціями.

Україна активно підтримує основні підходи Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи і всього прогресивного світового співтовариства у забезпеченні рівноправної участі жінок і чоловіків у політичному, економічному, соціальному та культурному житті на регіональному, державному і міжнародному рівнях. Це має важливе стратегічне значення для підвищення спроможності виконувати взяті Україною зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності, зокрема у сферах, що підпорядковані органам державної влади, відповідальним за захист національних інтересів від зовнішніх і внутрішніх загроз.

Щоб досягти ефективності у дотриманні гендерно рівних прав та можливостей у всіх сферах життєдіяльності сучасного суспільства, дуже важливо інтегрувати гендерний чинник у виховний і освітній процеси. На необхідності уніфікації

підходів до викладання гендерної тематики в закладах освіти постійно наголошують національні та міжнародні експерти, науковці та практики під час численних заходів, присвячених реформуванню сектору безпеки і оборони, протидії гібридним загрозам, вивченню та застосуванню найкращого міжнародного досвіду, зокрема через виконання Резолюцій Ради Безпеки ООН¹.

Варто нагадати, що торік Україна приєдналася до міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц», яка об'єднує зусилля різних країн на шляху до рівності жінок і чоловіків. Згідно з останнім звітом Світового економічного форуму, за індексом гендерної нерівності Україна посідає 59-е місце серед 153-х країн світу, охоплених цим дослідженням. Така позиція свідчить про значну нерівність, яка є у нашій країні і яку дуже важливо подолати найближчим часом.

Гендерний підхід у навчанні й вихованні здобувачів вищої освіти має бути орієнтований на формування й утвердження практики рівних, незалежних від статі можливостей самореалізації молоді в різноманітних галузях і сферах. При цьому важливим є прояв індивідуальних особливостей мислення і здібностей, набуття навичок рівноправної співпраці всіх учасників освітнього процесу.

Саме гендерний підхід до навчально-виховної діяльності відповідає вимогам сучасної освіти і науки, оскільки враховує інтереси представників обох статей і сприяє забезпеченню гармонізації процесів міжстатевої соціальної взаємодії суб'єктів освітньої діяльності на основі ідеї гендерного паритету.

Гендерний підхід базується на ідеології гендерної рівності та спрямований на досягнення соціальної справедливості. Тому для ефективного впровадження гендерного підходу в систему вищої освіти необхідно досліджувати, які саме

¹ Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493, прийняті у 2000–2019 роках, формують порядок денний «Жінки, мир, безпека». URL: https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards#_WPS_resolutions

чинники психолого-педагогічного середовища найпомітніше впливають і є найефективнішими у формуванні світогляду молодих осіб.

Запровадження принципу гендерної рівності та недискримінації у систему освіти в Україні пов'язане з необхідністю подолання гендерно-нейтрального підходу до формування освітньої політики. Адже однакове ставлення до осіб різних статей в умовах нерівних можливостей означає закріплення та відтворення нерівності, а нехтування відмінностями в умовах фізіологічної нерівності призводить до невидимості дискримінації та неможливості вирішити проблеми дискримінованих груп. Натомість гендерна рівність має передбачати забезпечення всім учасникам/учасницям освітнього процесу, незалежно від їхніх статевих чи гендерних характеристик, рівних можливостей доступу до позитивних результатів у сфері освіти і науки, трудової і дослідницької діяльності, політики, мистецтва, спорту тощо.

Реалізація гендерної стратегії в межах кожного закладу освіти можлива за умови цілеспрямованої системної навчально-виховної діяльності, орієнтованої на створення гендерно чутливого освітнього середовища з рівними можливостями самореалізації особистості.

Сьогодні маємо змогу обговорити проблеми врахування гендерної складової в різних напрямках реформування сектору безпеки та оборони, вивчити роль та можливості впливу суспільних конфліктів на жінок і чоловіків, проаналізувати прояви гендерної дискримінації та нерівності в суспільстві, які по-різному позначаються на соціальному становищі людини, при цьому акцентуючи на специфіці гендерно зумовленого насильства. Саме ці аспекти стали аргументами підтримки ініціативи проведення сьогоднішнього круглого столу на базі ЛьвДУВС, адже університет перебуває в зоні особливої уваги громадськості як середовище підготовки та перепідготовки фахівців для сфери правозахисту і правоохорони, які спільно з військовиками, прикордонниками, розвідниками та фахівцями інших

спеціальних служб і органів покликані забезпечувати національну безпеку й оборону держави, захищати її суверенітет, територіальну цілісність і недоторканність, а також відбивати збройну агресію проти України.

Бажаю учасникам засідання плідної дискусії, наполегливості у пошуку ефективних способів забезпечення гендерної рівності, результативності в розробці шляхів удосконалення законодавства у зазначеній сфері.

Роман Благуца,
*ректор Львівського державного
університету внутрішніх справ
кандидат юридичних наук, професор,
Заслужений юрист України,
полковник поліції*

БАРАБАШ Ольга,
докторка юридичних наук, професорка кафедри
загально-правових дисциплін Інституту права
*(Львівський державний університет
внутрішніх справ)*

ЮРИДИЧНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Безперечно, одним із досягнень XXI ст. є юридичне закріплення рівноправності чоловіків і жінок. Гендерна рівність пов'язана із соціальною справедливістю, із правами людини і демократією. З огляду на це, гендерний баланс в Європейському Союзі розглядається як невід'ємна умова сучасної демократії. Успішною моделлю в досягненні гендерної рівності є більшість європейських країн.

У 1967 р ООН прийняла Декларацію про ліквідацію дискримінації щодо жінок. У ст. 2 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок визначено, що країни-учасниці засуджують усі форми дискримінації жінок і згодні без зволікання і з використанням усіх засобів почати проводити політику ліквідації дискримінації жінок, для чого зобов'язуються включити принцип рівності чоловіків і жінок у свої національні конституції й інші закони і забезпечити законодавчим шляхом та іншими відповідними заходами практичну реалізацію цього принципу; прийняти відповідне законодавство й інші заходи, в тому числі і необхідні санкції, якщо такі знадобляться, що забороняють будь-яку дискримінацію жінок; встановити в законодавчому порядку захист прав жінок на рівній підставі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних державних органів правосуддя та інших державних інституцій ефективний захист жінок від будь-яких актів дискримінації; відмовитися від участі в будь-якому акті або практиці дискримінації жінок і забезпечити роботу органів державної влади та інститутів відповідно до даних зобов'язань; вжити всіх

необхідних заходів для ліквідації дискримінації жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства; вжити всіх необхідних заходів, в тому числі і законодавчих, для зміни або скасування існуючих законів, положень, звичаїв і практики, які спрямовані на дискримінацію жінок; скасувати всі національні норми, забезпечені правовою санкцією, які містять положення про дискримінацію жінок [1].

Гендерна рівність, згідно зі Стратегією гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки, передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя. Так само вона означає рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів та розподіл цих ресурсів між ними [2]. Згідно з останнім звітом Індексу гендерного розриву 2020 (*Global Gender Gap Report*), за індексом гендерної нерівності Україна піднялася на шість сходинок, але посіла лише 59-те місце серед 153 країн світу [3], адже в нашій державі досі існує стереотипне бачення щодо ролі жінки в суспільстві. У той час, коли в таких країні як: Фінляндія, Франції, Колумбія, США, Латвія, Литва, Чехія, Іспанія, Швеція, Німеччина, Нідерланди, Албанія, Норвегія, Велика Британія жінки, в різний час, обіймали посаду міністра оборони, в Україні існували певні обмеження щодо залучення жінок до виконання певних військових завдань. На відміну від США, Ізраїлю та Норвегії, де на законодавчому рівні забезпечено жінкам доступ до усіх військових посад, в Україні до 2018 року існували певні обмеження у реалізації жінками права на працю у секторі безпеки та оборони, а також труднощі у кар'єрному зростанні [4]. Саме тому, задля удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273 було затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [5].

Загалом Конституція України закріплює принцип рівності за багатьма складовими. Рівність жінок і чоловіків передба-

чає однакові можливості для участі в усіх сферах життя суспільства. Закріпивши цей принцип, Конституція України політично і юридично визначила гендерну стратегію розвитку українського суспільства. Основними напрямками державної гендерної політики, визначеними законодавством, є: «утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання та протидія насильству за ознакою статі, зокрема всім проявам насильства щодо жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків в ухваленні суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам у поєднанні професійних та сімейних обов'язків; підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганда культури гендерної рівності серед населення, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі тощо» – зазначається в законодавстві України [6].

Статистичні дані Державної служби статистики України свідчать, що серед населення України кількість жінок на сім відсотків перевищує кількість чоловіків (22 389,3 у відсотках 53,6 % – жінок та 19 343,4, у відсотках 46,4 % – чоловіки з 41 732,7 тис. осіб станом на 2020 р.), що породжує серйозні демографічні проблеми, які є підґрунтям для гендерної нерівності, як у бік жінок, так і чоловіків. Питання гендерної рівності набуває актуальності з тих причин, що забезпечення рівних прав жінок і чоловіків вигідне для бізнесу та корисне для економіки. Ця рівність також забезпечує добробут у родині і в ширшому контексті – у суспільстві; вона формує взаємоповагу й посилює захист прав людини [7, с. 244]. Натомість дискримінація щодо жінок провокує зростання бідності, поширення негативних стереотипів і породжує насильство. Через стійкі гендерні стереотипи, відсутність дійсно рівних можливостей, сильну вразливість жінок до численних форм дискримінації, котрі спостерігаються здебільшого в доступі до зайнятості, професійному зростанні та оплаті праці, гендерна нерівність у сфері трудових відносин залишається [8, с. 22].

Надання жінкам надто широкого (а іноді й необґрунтованого) обсягу пільг, навпаки, призводить до зворотної дії стосовно них. Те, що законодавець виділяє жінку як суб'єкта, що потребує посиленого соціального захисту, багатьох роботодавців тільки лякає. Саме тому, на наш погляд, лише досягнення балансу між гарантуванням, наданням пільг та забезпеченням їх на практиці може призвести до викорінення дискримінації і покращення статистики на внутрішньодержавному ринку праці [9, с. 159]. З цією метою в багатьох європейських країнах створюють інституції, які покликані захищати гендерну рівність. Так, наприклад, ще 1999 року в Литві було створено Офіс Омбудсмена з питань гендерної рівності [10].

Варто зауважити, що успішна політика гендерної рівності багатьох країн є результатом важливих змін в житті суспільства, що супроводжувалися формуванням суспільної свідомості та державної політики щодо рівноправності чоловіків та жінок. Принцип рівності реалізується за допомогою створення національних механізмів: законодавства з гендерної рівності, спеціальних державних інститутів і призначення посадових осіб, що займаються забезпеченням гендерної рівності.

Можна виокремити шість чинників, що вплинули на розвиток політики гендерної рівності в сучасній Європі. Зокрема, соціал-демократична орієнтація державної політики і створення держави загального добробуту; доступ жінок до трудової діяльності та професійного розвитку; представництво жінок в органах влади; створення антидискримінаційної законодавчої бази; створення національних механізмів по забезпеченню гендерної рівності; розвиток жіночого руху тощо [11].

Зазначимо, що ще у 2010 році був створений Європейський інститут гендерної рівності з метою «сприяння і посилення заохочення гендерної рівності, включаючи облік гендерної проблематики у всіх стратегіях ЄС і яка ґрунтується на національній політиці, а також з метою боротьби з дискримінацією на основі статі і підвищення обізнаності громадян ЄС про гендерну рівність» [12]. При цьому однією із значущих функцій Європейського інституту є підрахунок гендерних показників і побудова Індексу гендерної рівності.

Важливо звернути увагу, що діяльність ЄС спрямована на вдосконалення конституційно-правової системи з метою досягнення гендерної рівноваги. На даний час для ЄС характерна тенденція до розширення гендерного порядку, пов'язаного з подоланням дискримінації жінок не тільки в європейських країнах, але і по всьому світу. ЄС також прагне розширити коло суб'єктів гендерного права за допомогою включення в нього наступних соціальних груп: дівчата (які не досягли повноліття), а також біженки і мігрантки.

Отже, забезпечення гендерної рівності є невід'ємною складовою частиною демократичних перетворень, успішного економічного розвитку і побудови стабільного світового правопорядку. Осмислення досягнутих на міжнародному і національних рівнях успіхів та існуючих перешкод представляє, на наш погляд, доволі значний науковий і практичний інтерес. З цих підстав, сутність принципу гендерної рівності полягає в тому, що жінки і чоловіки є незалежними (вільними) і рівними суб'єктами, у тому числі мають власну автономію волі в разі своєї участі в соціальних зв'язках і відносинах, реалізації своїх прав і законних інтересів.

Наразі треба визнати, що проблема забезпечення гендерної рівності все ще існує. Правова база «жіночого питання» в Україні застаріла, не відповідає сучасним умовам і потребує кардинальних змін. Доцільно в першу чергу при розробці законодавчих актів і заходів щодо їх реалізації звернути увагу на наступні проблемні аспекти: особисту безпеку і запобігання насильству; підвищення конкурентоспроможності жінок на ринку праці; охорону безпеки праці на виробництві та поліпшення його умов тощо.

1. Декларація ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок від 1967 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_386#Text

2. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки ухвалена Радою Європи 7 березня 2018 року. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukrnew2/16808b35a4>

3. Звіт Індексу гендерного розриву 2020 (Global Gender Gap Report) URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

4. Азаренко Т. І. Становлення гендерної рівності в секторі безпеки та оборони України. *Розуміння маскуліності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 берез. 2021 р.)* / редкол.: В. В. Черней, С. Д. Гусарев, С. С. Чернявський та ін. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 19–22.

5. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова КМУ від 11.04.2018 № 273. *Урядовий кур'єр*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku>.

6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

7. Пуциліна О. Гендерна рівність і розвиток: Погляд у контексті Європейської стратегії України. Видавництво «Заповіт». 2016. С. 244–248.

8. Оніщенко Н. Правові аспекти гендерної політики в умовах подолання кризових явищ. *Віче*. 2009. № 9. С. 22–24.

9. Войтенко А. В., Юшко А. М. Гендерна нерівність на українському ринку праці: перевага чи недолік? *Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві: матер. II Інтернет-конф. (м. Харків, 29 листоп. 2019 р.)*. Харків, 2019. С. 159. URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2019/29.11.19/_29_11_2019_23.pdf.

10. Костюченко Т. Гендерованість ринку праці. Порівняння кейсів України і Литви. 2019. URL: http://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2019/12/gender_survey_SUPERFINAL_UPD.pdf?fbclid=IwAR1McTuaWAXBPJ9oEtuU3AeT4TnwsPVer9ApvEc7wRlPbb0cCENKgiarVf8.

11. Проект Європейського Союзу «Рівність жінок і чоловіків у сфері праці в Україні». URL: <http://www.gender.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>.

12. The Greenwood Encyclopedia of Women's Issues Worldwide: Europe / L. Walter, editor-in-chief, volume editor. Westport (CT); London, 2003.

13. EIGE. About EIGE. Our vision and mission. URL: <https://eige.europa.eu/about>

БАРАНКЕВИЧ Анна,
аспірантка кафедри теорії права,
конституційного та приватного права
факультету № 1 ІПФПНП
*(Львівський державний університет
внутрішніх справ)*

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ ЯК СПАДКОЄМЦІВ В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

Одним із основних принципів демократії, розбудови громадянського суспільства та гуманізму, становлення правової держави та способом забезпечення дотримання верховенства права є гендерна рівність.

Разом з тим, такі зрозумілі та буденні для сучасної людини права жінок на здобуття освіти, вільний вибір професій, роду діяльності, рівний статус з іншими учасниками суспільства, право обирати та бути обраними до органів правління державою, у певні історичні періоди були неприпустимими для суспільства. Ідея гендерної рівності виокреслилась в постійній соціальній трансформації, під впливом усталених категорій (стереотипів).

Становлення та розвиток ідеї гендерної рівності, її законодавче закріплення, інші правові проблеми гендерної рівності досліджено у наукових працях: Н. В. Аніщук, Т. С. Ганзицької, О. Р. Дашковської, Ю. В. Івченко, В. В. Кириченко, М. І. Крочук, К. Б. Левченко, Т. В. Омельченко, О. М. Руднєвої, та ін. Правове становище жінки у різні історичні періоди досліджено в роботах Н. О. Бондаренко, О. В. Мартинюка, О. В. Нестерцової-Собакарь.

Сьогодні ж питання гендерної рівності в Україні постає як у публічній та і у приватній сферах, включаючи, зокрема спадкові правовідносини, а тому актуальним є дослідження гендерної рівності в українському законодавстві при здійсненні особами права на спадкування крізь призму історико-

правового регулювання, особливо щодо неповнолітніх осіб як спадкоємців, адже право на частку в спадщині останніх в Україні протягом століть безпосередньо залежало від статі самого спадкоємця.

Так, в патріархальному суспільстві здебільшого перевагу в родині віддавалося синам, які вважались продовжувачами роду, продовжувачами сімейного прізвище та сімейних традицій, тоді як донька після заміжжя ставала частиною чоловікової сім'ї, тому саме син успадковував не тільки батьківський будинок, але і ставав наступником сімейної справи.

«Руська Правда» встановлює правила спадкування за соціальним статусом. Незаміжнім донькам виділялась окрема батьківська частка майна на розсуд князя, заміжнім – нічого. Обмеження права на спадкування лише синами смерда насамперед пов'язано з тим, що смерди-чоловіки несли обов'язкову військову службу, а тому вважалось необхідним забезпечувати спадщиною синів, які здатні охороняти князя і свій край. На дочок такі обов'язки не покладалися, хоч не виключалося, що князь міг передати спадкове майно померлого смерда і його дочці, якщо вона одружувалася з чоловіком, який міг нести військову службу. Якщо ж помирав смерд і у нього не було синів, то спадщина переходила до князя [1, с. 184].

У статті 90 Просторової редакції «Руської Правди» зазначається: «Якщо смерд умре бездітним, то успадковує князь; якщо залишаються в будинку незаміжні дочки, то виділити на них деяку частину; якщо ж будуть замужем, то не давати їм частини» [2, с. 35].

Коли помирав боярин або його урядовець, спадщина, за відсутності в них синів, переходила дочкам. Діти чоловіка від рабині (невільниці) спадщини не отримували, проте вони одержували волю разом з матір'ю [1, с. 184].

«Руська Правда» протягом кількох століть була основним нормативно-правовим документом практичного застосування включно до прийняття Литовських статутів (видавалися у трьох редакціях 1529, 1566, 1588 років) згідно з якими право спадщини належало синам, дочки могли одержати не більше

четвертини майна у вигляді приданого. Права заповідати майно не мали: неповнолітні, ченці та сини, які не були відокремлені від батьків, залежні люди [3, с. 151]. Відповідно до II Литовського Статуту 1566 року, діти вважалися першочерговими спадкоємцями майна своїх батьків.

Литовський Статут 1588 року передбачав, що спадщина, нерухоме майно, коштовність та рухоме майно буде переходити тільки синам. Батьківське майно, у тому числі куплене, передавалося у «вотчину» лише синам, а дочкам – переважно тільки придане з четвертої частини всякого майна батьківського і купленого. Що стосувалось материнського майна, як нерухомого у вигляді маєтків, так і рухомого, у тому числі готівки, золота, срібла, одягу і прикрас, коней, возів, килимів тощо, то все це рівними частинами розподілялося поміж дітьми – як синами, так і дочками [4, с. 148].

У Московський період (XV ст.) важливості набула нерухомість, тому її спадкуванню законодавець приділяв найбільшу увагу. Указом 1714 року було встановлено перехід спадщини до одного сина, оскільки імператор вважав розподіл спадкового майна дуже шкідливим [5, с. 171].

Основним джерелом спадкового права того часу був Звід Законів Російської імперії, в якому спадкове майно не розглядалося як єдине ціле, а поділялося на дві самостійні спадкові маси: родове майно, яке переходило тільки до спадкоємців за законом, та інше майно, що успадковувалося в загальному порядку. Спадщина відкривалася не лише після смерті особи, а й після позбавлення всіх прав, стану, постригу в монахи, визначення особи безвісно відсутньою [6, с. 116].

Радянська влада, яка розпочала політику націоналізації приватної власності, закріпила принцип єдності спадкової маси, зрівняла спадкові права безвідносно до статі.

В УРСР перший Цивільний кодекс прийнято постановою ВУЦВК від 16 грудня 1922 року і введений у дію з 1 лютого 1923 року. ЦК УРСР повністю відповідав принципами побудови ЦК РРФСР і складався з чотирьох частин. Спадкове право, яке дістало закріплення у першій кодифікації, було по суті рефор-

мованою системою російського кодексу царизму. Особливістю того часу було те, що спадкування за законом визнавалося первинним, а спадкування за заповітом – додатковим. Критеріями для закликання особи до числа спадкоємців були кровна спод

рідненість, шлюбні відносини й утриманство. При цьому залишалося відкритим питання щодо обов'язкової частки у спадщині для неповнолітніх і непрацездатних [5, с. 172].

В Цивільному Кодексі УРСР 1963 року у Розділі VII «Спадкове право» закріплено, що діти (у тому числі усиновлені) віднесені до першої черги спадкоємців за законом, а неповнолітні діти успадковують, незалежно від змісту заповіту, не менше двох третин частки, яка належала б кожному з них при спадкоємстві за законом (обов'язкова частка) [7].

Як бачимо, статус неповнолітніх осіб як спадкоємців в історичному контексті змінювався залежно як від їх статі, так і від соціального становища самого спадкодавця. Протягом тривалого історичного періоду обсяг спадкового майна, який переходив до дітей спадкодавця, залежав від статі спадкоємця, що зумовлювалось тогочасними стереотипами щодо ролі жінок та чоловіків у сім'ї та суспільстві. Разом з тим, оскільки український народ впродовж багатьох століть не мав власної держави, дискримінація як нормативне закріплення проявлялася здебільшого через загальні формулювання. Поступово на законодавчому рівні усувається така диференціація і набуває розвитку правовий статус неповнолітніх осіб як спадкоємців загалом. Таким чином, визначальною ознакою при спадкуванні стає вік спадкоємця, а не стать, що, в свою чергу, усуває гендерну нерівність при спадкуванні.

1. Чуйкова В. До витоків українського спадкового права. *Мала енциклопедія нотаріуса*. 2013. № 6 (72). С. 182–188.

2. Хрестоматія з історії держави і права України: навч. посіб. для студ. юрид. спец. вишів / за ред. В. Д. Гончаренка; уклад.: В. Д. Гончаренко, О. Д. Святоцький. 3-тє вид., перероб. Київ: Вид. Дім «Ін Юре», 2003. 726 с.

3. Заїка Ю. О. Спадкове право в Україні. Становлення і розвиток: монографія. 2-е вид. К.: КНТ, 2007. 288 с.

4. Історія держави і права України : в 2 т. / за ред. В. Я. Тація, А. Й. Рогожина, В. Д. Гончаренка. К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре». 2003. Т. 1. 656 с.

5. Кондратова А. М. Історія становлення і розвитку законодавства про спадкування в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 3. С. 169–174 URL: file:///C:/Users/%D0%90%D0%BD%D1%8F/Downloads/Chkup_2014_3_40%20(2).pdf. (дата звернення: 15.06.2021).

6. Середницька І. А. Історико-правовий аспект розвитку спадкового права в Україні. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2018. № 1. С. 114–116. URL: <http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2018/1/30.pdf>. (дата звернення: 15.06.2021).

7. Цивільний кодекс Української РСР: Закон від 18.07.1963 № 1540-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1540-06#Text> (дата звернення: 15.06.2021).

БОЦА Наталія,
викладачка Київського центру
первинної професійної підготовки «Академія поліції»,
ад'юнкт кафедри поліцейського права
(*Національна академія внутрішніх справ*)

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Розбудова громадянського суспільства та утвердження у суспільній свідомості демократичних цінностей актуалізували проблематику забезпечення прав людини у традиційно закритих та консервативних сферах суспільного життя, зокрема у секторі безпеки та оборони держави.

Важливою складовою цінностей, які ґрунтуються на ідеї верховенства права, справедливості та пріоритеті прав людини, є концепція гендерної рівності, яка стала предметом дослідження в науці адміністративного права відносно нещодавно.

Загальною декларацією прав людини ООН 1948 року було закріплено принцип волі та рівності всіх людей у своїй гідності та правах та гарантовано кожній людині її права та свободи, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану.

Відповідно до положень Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 09.09.2005 року, гендерною рівністю є рівний правовий статус жінок та чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства, при цьому рівність прав жінок та чоловіків означає відсутність для них обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Дискримінацією за ознакою статі є ситуація, за якої особа або група осіб за ознаками своєї статі 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.

Водночас, під гендерно зумовленим насильством розуміється насильство, яке вчиняється до осіб через їхню стать або стосується переважно осіб певної статі, тобто є крайнім виявом дискримінації за ознакою статі, жертвами якого найчастіше стають жінки.

Викладені визначення актуальні для будь-яких сфер суспільного життя, у тому числі для безпеки і оборони, у яких в силу їх об'єктивної специфіки (ієрархічність, підпорядкування по службі, необхідність виконання наказів та дотримання службової дисципліни) забезпечення гендерної рівності та недопущення гендерно зумовленого насильства набирає значної гостроти.

По мірі втілення в життя положень гендерного законодавства в Україні, зокрема і в секторі безпеки та оборони, набрало великої актуальності питання створення окремої державної інституції (органу виконавчої влади), основним завданням якої була б координація діяльності у сфері забезпечення гендерної політики та моніторинг дотримання гендерного законодавства, а також відповідних уповноважених (координаторів) в органах виконавчої влади, які належать до сектору безпеки та оборони.

Виходячи з міжнародного досвіду, таким органом став гендерний омбудсмен, інститут якого було впроваджено під назвою Урядового уповноваженого з питань гендерної політики в 2017 році. Постановою Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 року № 390 було затверджено положення про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики (далі – Уповноважений), який є уповноваженою посадовою особою з організації здійснення урядом повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, та визначено його правовий статус.

Основними завданнями уповноваженого відповідно до пункту 4 вказаного Положення є: сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; участь відповідно до компетенції у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу ґендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів; участь у здійсненні Прем'єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і форумах, у тому числі з Комісією ООН із статусу жінок, Радою безпеки ООН на сесіях з порядку денного «Жінки, мир, безпека», Ради Європи, ОБСЄ; співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

Уповноважений відповідно до покладених на нього завдань за погодженням з віце-прем'єр-міністром України з питань європейської інтеграції: подає уряду пропозиції щодо забезпечення ефективної реалізації державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, удосконалення механізму її реалізації», а також пропозиції щодо включення до програмних документів питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

Уповноважений та його офіс також здійснюють підготовку проєктів нормативно-правових актів та проводять фахову експертизу проєктів актів Кабінету Міністрів України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та наділені повноваженнями з контролю за виконанням актів уряду з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Офіс уповноваженого також здійснює експертизу на предмет забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чолові-

ків усіх проєктів нормативно-правових актів, як надходять до секретаріату Кабінету Міністрів України, за результатом експертизи надає відповідні пропозиції.

Важливою комунікаційною функцією уповноваженого є інформування громадськості через засоби масової інформації про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, а також про прийняття урядових рішень з таких питань.

Основними правами Уповноваженого, наданими йому з метою належного виконання ним своїх завдань та функцій, є право звернення із запитами до центральних і місцевих органів виконавчої влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування з гендерних питань та одержання від них відповідної інформації, документів та матеріалів; ініціювання утворення експертних та робочих груп, залучення представників органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань, а також вчених та експертів, у тому числі іноземних, до вирішення гендерних питань; участь (з правом дорадчого голосу) у засіданнях Кабінету міністрів України та колегій міністерств, інших органів виконавчої влади під час розгляду гендерних питань.

Таким чином, інститут Урядового уповноваженого з питань гендерної політики як нової державної інституції є достатньо ефективним інструментом для забезпечення координації державної гендерної політики та моніторингу виконання вимог гендерного законодавства в Україні, а його адміністративно-правовий статус надає відповідні повноваження для належного виконання своїх функцій.

Водночас, розвиток системи уповноважених з питань гендерної рівності в секторі безпеки та оборони є більш складним та тривалим завданням в силу викладеної вище специфіки діяльності державних органів, що належать до цього сектору, зокрема ієрархічності, підпорядкування по службі, дотримання службової дисципліни, режиму таємниці (секретності) тощо.

Окрім необхідності формального створення (введення в штат) відповідних посад, необхідно забезпечити їх реальним

адміністративно-правовим інструментарієм для виконання своїх повноважень. Такими важелями правового впливу, які дозволять відповідним уповноваженим ефективно реагувати на порушення гендерних прав в секторі безпеки та оборони, можуть стати повноваження з притягнення до юридичної відповідальності осіб, які допустили такі порушення.

Надання уповноваженим з гендерних питань повноважень з притягнення до адміністративної або дисциплінарної відповідальності за порушення гендерних прав шляхом складання протоколів про адміністративне правопорушення або проведення службових розслідувань стане потужним інструментом забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки та оборони.

-
1. Конституція України. К., 2006. 62 с.
 2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866. *Урядовий кур'єр*. 2005.
 3. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 р № 390. *Офіційний веб-сайт КМ України*. URL: www.kmu.gov.ua/npas/250049925
 4. Про проведення гендерно-правової експертизи: постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2006 р. № 504. *Офіційний вісник України*. 2006. № 15.
 5. Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність: навч. посібник. К.: ФОП Голембовська О. О., 2018.

БРИНДИКОВ Юрій,
доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри соціальної роботи
і соціальної педагогіки
(Хмельницький національний університет)

ГЕНДЕРНИЙ ПАРИТЕТ: СУСПІЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Існування сучасного суспільства передбачає взаємодію різних соціальних груп та індивідів, які забезпечують інтенсивність внутрішніх соціальних зв'язків. Усі вони різняться релігійною приналежністю, соціальним положенням, віком та статтю. Останні заслуговують окремої уваги, адже, питання розподілу соціальних ролей, прав та обов'язків між чоловіками та жінками має вікову історію.

Історичний екскурс в минуле дозволяє нам зрозуміти, що окреслена проблема сягає своїм корінням початку 50-х років XIX століття – період, який став для України точкою відліку у боротьбі за рівність прав між чоловіками та жінками (жінки здобули можливість вступу до університетів). В кінці XIX століття жіноча частина населення активно залучалась до політичної діяльності, з'явилось чимало жіночих різноспрямованих організацій («Київське товариство оборони жінок» (1905–1917 рр.), «Одеське товариство оборони жінок» (1904–1917 рр.), «Харківське товариство взаємодопомоги жінок» (1902–1919 рр.), «Общество русских женщин» (1896 р.), «Жіночий кружок» (1901 р.), «Клуб русинок» (1893 р.) тощо) [6].

Їх зусилля спрямовувались на подолання дискримінації в усіх сферах суспільного життя, злам стереотипів щодо сутності взаємин між чоловіками та жінками, створення між ними якісно нових соціально-економічних відносин.

Але сьогодення вказує нам на існування заявленої проблеми не тільки на теренах України, а й інших світових держав. Наприклад, в Іспанії 36% працюючих жінок зазнає обмежень, у Фінляндії їх частка складає 22%, Данія, Австрія, Люксембург –

7-8%. Подібних обмежень та утисків жінки зазнають в політичній та урядовій сферах, щодо можливості зайняти керівні корпоративні посади [2]. Такі прояви гендерного насильства та дискримінації жінок стали передумовою правового визначення рівності прав та свобод жінок на рівні з чоловіками.

Емансипація в західноєвропейських державах була тривалою та органічною. Її еволюція передбачала не тільки фундаментальні зміни в морально-етичній площині, а й перетворення, що забезпечувались нормативно-правовою базою. У якості правового інструментарію забезпечення гендерної рівності можемо виокремити Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966 р.), де закріплено первинні норми рівності статей; Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифіковано 1980 р.); Декларація ООН про соціальний прогрес (1995 р.) [3]. Зазначені юридичні документи сприяли змінам законодавства, практичному їх застосуванню, зміні суспільних поглядів щодо рівності у сімейному та суспільному середовищах, ліквідації дискримінації жінок за будь-якими ознаками.

Можна виокремити з-поміж інших нормативно-правових актів, спрямованих на захисту рівних прав жінок та чоловіків, Договір про заснування Європейської спільноти. Директива Ради 75/117/ЄЕС, в свою чергу, сприяла усуненню нерівного розподілу оплати праці серед жінок та чоловіків, зобов'язала усунути положення колективних договорів, угод та національних законодавств держав-учасниць, що передбачають дискримінацію у цій сфері. Директиви 76/207/ЄЕС та 92/85/ЄЕС здійснюють правовий супровід у дотриманні рівних прав жінок та чоловіків щодо зайнятості, безпечних умов праці та кар'єрного зросту [2].

Вітчизняне законодавство теж має вагомий доробок, що сприяє захисту рівності прав, свобод та можливостей українців. Конституція, як вищий нормативно-правовий акт України, включає чималу кількість статей, серед яких системністю та повнотою положення щодо рівності чоловіків та жінок вирізняється стаття 24 [3].

Ідеї гендерної рівності були закріплені в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.). Цей нормативно-правовий акт спрямовує свою юридичну силу на досягнення паритетного становища чоловіків та жінок у всіх сферах суспільного життя шляхом правового забезпечення рівних можливостей чоловіків та жінок, ліквідації дискримінації за статевими ознаками, реалізації заходів щодо отримання рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків.

27 грудня 2006 року Постановою Кабінету Міністрів України затверджено «Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року». Завдання даної Програми полягало у формуванні та реалізації державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності, створенні відповідної нормативно-правової бази, адаптації українського законодавства до законодавства Європейського Союзу, реалізації інституційних механізмів забезпечення гендерного паритету, співпраці центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо вивчення гендерних питань, проведенні інформаційно-просвітницької роботи щодо дискримінації в усіх її проявах та формах [1; 4].

26 вересня 2013 року Кабінетом Міністрів України було прийнято Постанову «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року», де було зазначено, що в якості результату планується вдосконалення нормативно-правової бази у сфері забезпечення рівних прав жінок та чоловіків, приведення її до відповідності міжнародним стандартам та нормам європейського законодавства.

Черговим правовим надбанням в роботі з подолання статевої дискримінації може слугувати Постанова КМУ від 11 квітня 2018 року № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року», яка передбачає вдосконалення нормативно-правової бази, механізмів проведення гендерно-правової експертизи, механізмів реалізації права на

захист від дискримінації за ознакою статі, внесення гендерної складової до програми реформ [5].

Таким чином, науково-дослідна робота із розробки соціально-правових механізмів забезпечення гендерного паритету, попередження дискримінації за ознакою статі, виокремлення гендерної рівності як вагової складової прав людини демонструє позитивну динаміку на шляху до суспільного розвитку, де надбання однієї держави ставатимуть здобутками світової спільноти.

1. Андрусяк І. П. Правові механізми забезпечення гендерної рівності. *Вісник національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки*. 2014. № 807. С. 197–201.

2. Лаврінчук І. П. Правовий механізм забезпечення гендерної рівності в ЄС. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*: зб. наукових праць. Вип. 76. 2008. Київ: Київський національний університет ім. Т. Шевченка; Інститут міжнародних відносин. 2008. С. 87–89.

3. Основи теорії гендеру: навч. посібник. Київ, 2004. 536 с.

4. Сайт Верховної Ради України. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1834-2006-%D0%BF#Text> (дата звернення 09.06.2021).

5. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/prozatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku> (дата звернення: 09.06.2021).

6. Ю. Бриндіков. Гендер: суспільно-політичний аспект. *Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права*. №3 (43). С. 591–595.

ГАНАБА Світлана,
докторка філософських наук, професорка,
професорка кафедри психології, педагогіки
та соціально-економічних дисциплін
(Національна академія Державної прикордонної
служби України ім. Б. Хмельницького)

ЖІНКИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ: МОЖЛИВОСТІ ІНТЕГРАЦІЇ

Одним із засадничих проблем гендерної інтеграції у збройних силах українського суспільства є питання, якою має бути армія. Йдеться про її розвиток як закритої професійної структури чи як відкритої до соціокультурних змін соціальної інституції? Власне відповідь на це запитання й дозволить визначити статус та перспективи реалізації соціальних й професійних потреб й можливостей жінок у збройних силах.

Варто зазначити, що забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки та оборони визначається низкою соціокультурних чинників. Так, упродовж останніх десятиліть жінки активно приймають участь на ринку праці та у публічній сфері. Вони приймають участь у всіх сферах суспільного життя. Суттєво впливають на забезпечення гендерної рівності у соціальних інституціях й запровадження й дотримання ліберальних принципів рівності прав та можливостей. Зміна концепції національної безпеки, військових технологій, організації структури армії, призначення збройних сил та політики рекрутування військових утворень також є релевантними у реалізації гендерної рівності у збройних силах України.

Загалом запровадження й розвиток гендерної рівності у збройних силах має два напрями розвитку: перший, жінки пристосовуються до вже існуючих там норм та порядків, які є «маскулінними» за своїм характером; другий, жінки своєю присутністю змінять характер та організацію збройних сил, роблячи її гендерно нейтральною. Уважаємо, що найоптимальнішим є другий напрям. Жінки не гірше за чоловіків виконують

свої обов'язки та сприяють зміцненню дисциплінарних та етичних норм спілкування на військовій службі. Змішані підрозділи, за твердженням фахівців з гендерної проблематики, є більш схильними до емпатії й врахування національних, культурних, релігійних тощо особливостей країн, де проводяться військові операції.

Серед основних напрямів й можливостей інтеграції гендерної складової у сектор безпеки та оборони є:

- розвиток наукових досліджень гендерного аспекту політики національної безпеки загалом і політики воєнної безпеки зокрема;

- розвиток культурно-виховної та просвітницької роботи з населенням України та військовослужбовців з метою формування гендерної культури особистості, розвиток гуманітарної, просвітницької діяльності;

- розроблення та впровадження у повсякденних практиках механізму юридичної відповідальності щодо випадків дискримінації за ознакою статі;

- упровадження механізму позитивних дій з метою подолання гендерного дисбалансу в управлінні структурами збройних сил;

- удосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав жінок та чоловіків щодо участі в державного управління у сфері воєнної безпеки, забезпеченні їх рівних можливостей щодо поєднання професійних й сімейних обов'язків в процесі проходження військової служби.

Реалізація окреслених вище можливостей зумовить суттєві зміни в осмисленні та легітимізації гендерних відносин. Впровадження й регулювання гендерних відносин в суспільстві передбачає утвердження цінностей гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і в різних його інституціях зокрема. Інститут армії не є винятком. Демократичне суспільство повинно надавати жінкам і чоловікам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя, у тому числі у збройних силах та миротворчих операціях.

ДАНИЛЬЧУК Лариса,
докторка педагогічних наук, доцентка,
професорка кафедри соціальної роботи
і соціальної педагогіки
(Хмельницький національний університет)

ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНЕ НАСИЛЬСТВО У ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТАХ

Вже не одне століття жваву дискусію викликають питання щодо гендерної рівності, особливо у частині правових гарантій, які пов'язують, переважно, з політичною, інституційною, професійними сферами життя. Певні напрацювання та позитивні «прориви» у цій проблемі є на міжнародному рівні та в Україні. Однак, за умови активних збройних конфліктів в усьому світі, питання гендерно зумовленого насильства є проблемним та залишається не вирішеним. Зауважимо, що в епіцентрі сучасних збройних конфліктів перебуває цивільне населення, яке часто є заручником затяжних конфліктів і все частіше стає жертвами надзвичайного і цілеспрямованого насильства.

Гендерно зумовлене насильство – це вияв дискримінації та грубе порушення прав і свобод людини. Гендерно зумовлене насильство означає будь-які небезпечні дії, які вчиняються проти волі людини і які базуються на соціально визначених гендерних відмінностях між жінками та чоловіками... може бути фізичним, сексуальним, психологічним, емоційним, економічним та може статись де завгодно та в будь-який час [1].

Гендерно зумовлене насильство не має обмежень щодо географічних, релігійних, соціально-економічних, вікових та ін. ознак. Часто з ним пов'язують/ототожнюють поняття «сексуальне насильство», що на наш погляд є не коректним, оскільки має відмінні ознаки злочину.

Застосування сексуального насильства в конфліктах сьогодні визнається, кодифікується і карається як одне з найсерйозніших порушень міжнародного права. Закон «Про збройні конфлікти» (який також називають «Міжнародним гуманітар-

ним законом») і «Міжнародний закон про права людини» визначають цей тип злочиння як військовий злочин, злочин проти людяності, і у деяких випадках як елемент геноциду.

Під сексуальним насильством, пов'язаним з конфліктом, часто мають на увазі зґвалтування жінок і дівчат у військовий час. Проте, як визначено в Римському Статуті Міжнародного Кримінального Суду, це багатогранне явище і поряд з гвалтуванням охоплює сексуальне рабство, примус до проституції, примусову вагітність, примусові аборти, насильницьку стерилізацію, примусовий шлюб і будь-які інші форми сексуального насильства подібної тяжкості [2]. Існує стереотип, що тільки жіноче населення стає головною мішенню сексуального насильства. Однак, воно досить успішно стратегічно застосовується і проти чоловічого населення.

У той час, гендерно зумовлене насильство сьогодні використовується як тактика військових дій або терору, що воно призводить до фізичних і психологічних травм з руйнівним ефектом, як безпосередньо на жертву, так й на населення загалом. Довгострокові та болісні наслідки як для жертви, так і для громади, істотно підривають зусилля щодо стабілізації та сталого розв'язання збройного конфлікту. Гендерно зумовлене насильство у збройних конфліктах часто пов'язане також із проблемою торгівлі людьми, наркотрафіком та військовим екстремізмом.

У червні 2015 року прийняті Військові інструкції НАТО із запобігання і реагування на сексуальне і гендерне насильство, пов'язаного з конфліктом, а в липні 2016 року ухвалено Політику НАТО щодо захисту цивільних, відповідно до якої проведення військових операцій повинно передбачати ряд заходів, в тому числі і включно із застосуванням летальної сили, для запобігання ситуаціям і реагування в разі їх виникнення, коли цивільні страждають від насилля. За таких обставин, можна констатувати, що захист цивільного населення відповідає усім трьом основним завданням НАТО: врегулюванню криз, колективній обороні і спільній безпеці.

На часі, через відсутність контролю у зоні збройних конфліктів, соціальний осуд, брак довіри до системи правосуддя,

атмосферу безкарності та ін. багато випадків гендерно зумовленого насильства не реєструються, оскільки жертви замовчують проблему. За таких обставин офіційна статистика не відображає реальну серйозність проблеми.

Військові, у взаємодії та координації з поліцією й іншими відповідними дійовими особами, є гарантами механізмів захисту та безпеки, у тому числі й від гендерно зумовленого насильства, цивільного населення у зоні збройних конфліктів.

1. Гендерно зумовлене насильство. URL: http://nvp.loga.gov.ua/files/gender_zum_nasil (дата звернення: 12.06.2021).

2. Протидія сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктами. URL: <https://www.nato.int/docu/review/uk/articles/2017/10/26/protidya-seksual-nomu-nasil-stvu-povyazanomu-z-konflktami/index.html> (дата звернення: 12.06.2021).

ДЕМКІВ Роман,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри теорії права, конституційного
та приватного права факультету № 1

Інституту з підготовки фахівців
для підрозділів Національної поліції
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ПРАКТИКА ОСКАРЖЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ У ПОРЯДКУ ЦИВІЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА

Рівність прав є однією з ознак правової держави. Держава зобов'язана забезпечувати дотримання прав людини, передбачених міжнародним законодавством.

За останні роки у сучасних конституціях розвинутих країн світу розширюється правове регулювання принципу рівності жінок і чоловіків: якщо на початковому етапі формування основних законів конституційні тексти містили лише норми про рівність політичних прав, рівний доступ жінок і чоловіків до отримання виборних мандатів і виборних посад (преамбула Конституції Французької республіки 1946 р.), то згодом зміст вказаного принципу було істотно розширено і посилено. Зокрема, ст. 1 Конституційного закону Французької Республіки від 23 липня 2008 р. визначає принцип рівності не тільки прав жінок і чоловіків, а й їхніх обов'язків [1, с. 177].

Принцип рівності жінок та чоловіків закріплений в Конституції України. Ст. 24 безпосередньо присвячена подоланню дискримінації та наголошує, 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 ознаками. Рівність прав жінок і чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї [2].

Наступним ключовим актом, який закріплює рівність прав та можливостей жінок і чоловіків є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року [3]. У Законі передбачено напрямки державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, одним з яких є недопущення дискримінації за ознакою статі (ст. 3), а також можливість оскарження дискримінації за ознакою статі (ст. 22). Серед органів до яких можна звернутися зі скаргою є і суд.

Водночас сьогодні, якщо уважно проаналізувати застосування норм, щодо можливості оскарження дискримінації за ознакою статі, можна відмітити порівняно незначну кількість справ у судах з цього приводу. Однак, все ж таки, наявність хоча б однієї справи сигналізує про наявну проблему. Хочеться звернути увагу на декілька судових рішень, які були прийняті у порядку цивільного судочинства з приводу дискримінації за ознакою статі.

У справі № 404/9769/14-ц від 19 березня 2015 року з позовною заявою звернувся Позивач до ТОВ «Українські Торгові Марки» третя особа ТОВ «Работа Інтернешнл» про дискримінацію за ознаками статі, необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, примусове прийняття на роботу, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди. В обґрунтування своїх вимог позивач, зокрема, зазначав, що виходячи з тексту оголошення, яке виставляє вимогу щодо жіночої статі кандидата, відсутності відповіді на відправлені резюме і заяви, відсутності будь-якого тестового завдання з перевірки здібностей Позивача та наявності підзвітних записників позивача працівників виключно жіночої статі – відповідач протиправно не прийняв його, Позивача на посаду юриста через дискримінацію за статтю.

Дослідивши матеріали справи, заслухавши пояснення позивача, оцінивши докази в їх сукупності, суд дійшов висновку щодо відмови в задоволенні позову, оскільки висновки позивача щодо дискримінації працівників залежно від статі ґрунтуються на хибних уявленнях про дане поняття. Встановлені

в судовому засіданні обставини, свідчать про той факт, що позивач помилково вважав, що направлення ним резюме та заяви на ім'я засновника Товариства відповідно до оголошення свідчить про факт його працевлаштування на певну посаду з визначеними в оголошенні умовами праці в тому числі і з урахуванням зазначених ним у заяві умов праці. Таким чином, позов про дискримінацію працівника за ознаками статі в суді не доведено, порушень трудових прав як працівника ТОВ позивача, відповідачем порушено не було [4].

У справі № 752/1765/20 від 17 червня 2020 року Позивач звернулася в суд з позовом до Київського міського центру зайнятості про встановлення факту дискримінації та відшкодування моральної шкоди. Суд зазначив, що позивач у позовній заяві вказує, що по відношенню до неї має місце непряма дискримінація, непряма дискримінація – ситуація, 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 належним та необхідними, однак дії та рішення (накази) відповідача не можуть вважатися дискримінаційними, оскільки самі по собі не свідчать про упередженість роботодавця, до позивача як фахівця і не свідчать про неправомірність дій та рішень відповідача. Оскільки позивачем не надано жодних доказів, яким чином та за яких підстав проявляються дискримінація чи утиск зі сторони відповідача, суд вважає, що позовні вимоги не підлягають задоволенню [5].

Як висновок можна, зазначити, що на сьогодні судовий спосіб захисту у справах оскарження дискримінації за ознакою статі не надто часто використовується. З невеликої кількості рішень, які якимось стосуються даної проблематики, переважно це трудові спори і суди не охоче приймають рішення на користь позивачів. Однак, враховуючи подальший розвиток та

поширення гендерних ідей, ситуація у майбутньому може змінитися.

1. Онишко О. Б., Залужна Х. М. Гендерна рівність як основа демократичного суспільства. *Державотворення та правотворення в контексті євроінтеграції*: матер. доповідей, виступів і повідомлень учасників V-го Всеукраїнського круглого столу (м. Львів, 9 груд. 2019 р.). Львівський державний університет внутрішніх справ. Львів: ПП «Видавництво «БОНА», 2019. С. 176–182.

2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL:<http://zakon3.rada.gov.ua>.

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>.

4. У справі № 404/9769/14-ц: Рішення Кіровоградського районного суду від 19.03.2015 р. № 43202151. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/43202151>.

5. У справі № 752/1765/20: Рішення Голосіївського районного суду м. Києва від 17.06.2020 р. № 90331799. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/90331799>.

ДОДІ Коріна,
кандидатка юридичних наук
доцентка кафедри державно-правових дисциплін
(Університет КРОК)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ: ДОСВІД РЕСПУБЛІКИ МОЛДОВА

Рівне представництво жінок та чоловіків у секторі безпеки та оборони гарантується національними конституційно-правовими положеннями. Існують також міжнародні інструменти та правила щодо гендерної перспективи, які

У Республіці Молдова жінки і чоловіки мають гарантовані їм рівні права і свободи і рівні можливості для їх реалізації. Проведення політики або вчинення дії, що не забезпечують рівних можливостей жінкам і чоловікам, є дискримінацією і підлягає усуненню відповідно до законодавства компетентними органами публічної влади. Дискримінація може бути прямою або непрямую. Дії, будь-яким чином обмежують або виключають рівний підхід до жінок і чоловіків, є дискримінаційними і забороняються.

Правовий акт, що містить дискримінаційні положення за ознакою статі, оголошується компетентними органами недійсним.

Не є дискримінаційними [2]:

1) заходи щодо забезпечення особливих умов для жінок в період вагітності, пологів та грудного вигодовування;

2) кваліфікаційні вимоги щодо діяльності, в якій особливості статі служать вирішальним фактором в силу специфіки умов і способів здійснення відповідної діяльності;

3) спеціальні оголошення про найм на роботу представників однієї із статей на робочі місця, де в силу природи і передбачених законом особливих умов праці особливості статі є вирішальними;

4) тимчасові спеціальні заходи.

Дискримінація може бути ліквідована наступними методами [3]:

1) попередження будь-яких дискримінаційних дій за допомогою введення спеціальних заходів, включаючи позитивні заходи, з метою захисту осіб, які перебувають в невігідних в порівнянні з іншими особами умовах. Позитивні заходи повинні застосовуватися до досягнення рівності і соціальної інтеграції осіб або груп осіб, які перебувають в невігідних в порівнянні з іншими особами умовах;

2) посередництва у вирішенні що виникли внаслідок вчинення дискримінаційних дій конфліктів мирним шляхом;

3) покарання за дискримінаційну поведінку;

У секторі безпеки та оборони Республіки Молдова спостерігається позитивна динаміка щодо здійснення заходів щодо підвищення рівня зайнятості жінок у відповідній галузі. Іншими позитивними аспектами є: існування нормативно-правової бази щодо гендерної рівності; посилення тенденцій дотримання міжнародних зобов'язань; впровадження політики щодо усунення гендерних стереотипів [6].

Починаючи з 2012 року, у Військовій академії Збройних сил «Александру чел Бун» приймають на навчання і дівчат (у 2016 році 12% від загальної кількості студентів були дівчатами). Рівень зарахованих дівчат коригується щороку залежно від потреб Генерального штабу. Водночас у Міністерстві оборони та Міністерстві внутрішніх справ були організовані інформаційно-тренінгові заходи щодо права жінок та чоловіків на рівне ставлення під час виконання служби.

Однак аналіз статистичних даних показує, що частка жінок на керівних та керівних посадах в закладах безпеки та оборони, в тому числі в діючій службі, нерівномірна. У Міністерстві внутрішніх справ у 2015 році із загальної кількості персоналу 16,3% були жінки та 83,7% – чоловіки, а жінки, зайняті на керівних та керівних посадах, становлять 6%.

Співвідношення зайнятих на військовій службі у 2015 р. таке: військові за контрактом – 83% чоловіків та 17% жінок

(2014 рік – 23%), офіцери Національної армії – 84% чоловіків та 16% жінок. Хоча 20% Національної армії очолюють жінки-офіцери, ці посади не пов'язані з військовим мистецтвом (наприклад, керівник персоналу, керівник мовного центру, керівник фінансового відділу, медичний пункт) [1].

Хоча Індивідуальний план дій Республіки Молдова – НАТО на 2014–2016 роки, глава 5, пункт 5 «Демократичний контроль над Збройними Силами» висвітлює запропоновані дії щодо «забезпечення представництва цивільного персоналу на всіх рівнях безпеки та оборонні структури», не визначено жодних можливостей для просування цивільних жінок на керівні посади (деякі посади доступні лише військовим, хоча їх могли б виконувати і цивільні особи, а посада заступника міністра або навіть міністра визначається політичною волею) [4].

Процес оборонної реформи полягає у впровадженні суттєвих перетворень з метою досягнення балансу між військовим та цивільним персоналом.

Аналіз структури персоналу митної служби у 2016 році показує, що близько третини всього персоналу складають жінки (29,1%) та, відповідно, дві третини – чоловіки (70,9%). Співвідношення державних посад / займаних посад: державна керівна посада – 65,3% чоловіків та 34,7% жінок, державна виконавча посада – 71,8% чоловіків та, відповідно, 28,18% жінок [1].

У митній службі жінки частіше представлені на адміністративних та виконавчих посадах середнього рівня. Збільшення рівня зайнятості жінок у цьому секторі сприяє розробці безпечних та конфіденційних засобів для перетину кордону жінок та чоловіків (наприклад, фізичний огляд).

Однією з цілей щодо професіоналізації органів безпеки та оборони є збільшення участі Республіки Молдова у миротворчих та кризових місіях та операціях. Операції відбуваються у складному середовищі безпеки, що вимагає додаткового досвіду жінок і чоловіків, оскільки збройні конфлікти мають різний вплив на них.

Активна участь жінок у мирних ініціативах є на міжнародному рівні ключовим елементом в упорядкуванні врегулювання конфліктів та побудови миру [5].

Важливим інструментом у цьому відношенні є Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 про жінок, мир та безпеку. Республіка Молдова, затвердивши Індивідуальний план дій Республіки Молдова – Партнерство НАТО на 2014–2016 роки, взяла на себе відповідальність за вжиття заходів щодо імплементації Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 про жінок, мир та безпеку. Частка жінок-контрактниць, які за власною ініціативою брали участь у міжнародних миротворчих операціях, становить 3%, а в рамках Миротворчої місії в Косово, проведеної відповідно до Резолюції 1244 Ради Безпеки ООН, з 4 учасників – 0% жінок [7].

Ці дані визначаються тим, що гендерні проблеми у сфері миру, безпеки та конфліктів є частиною комплексного підходу до проблеми жінок та чоловіків, які впливають на конфлікти або зазнають впливу насильства в конфліктах. У той же час підписання в 2013 році Угоди між Республікою Молдова та Європейським Союзом про встановлення рамок для участі Республіки Молдова в операціях Європейського Союзу з управління кризами дозволило взяти участь жінці від країни в місії в Малі(2014) [7].

У висновку підкреслюємо деякі проблеми:

- мала кількість жінок на керівних та виконавчих посадах у всіх підрозділах установ сектору безпеки та оборони, включаючи активну службу;
- номенклатура функцій обмежена та знижена прозорість у процесі обіймання посад;
- відсутність політики для узгодження професійного та сімейного життя у секторі безпеки та оборони;
- відсутність базових досліджень у галузі військової науки, що зменшує ефективну участь у навчанні жінок та створює перешкоди для їх сертифікації для участі у місіях;
- існування стереотипів щодо ролі жінок у секторі безпеки та оборони, який досі сприймається як маскулінізована сфера;

➤ нетранспонування в законодавчу та політичну основу Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 про жінок, мир та безпеку та пов'язаних з нею резолюцій.

1. STRATEGIA pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017–2021. Hotarirea Guvernului Republicii Moldova din 2006. URL: https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/intr16_85.pdf

2. ЗАКОН Республіки Молдова № 5 от 09-02-2006 «Об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин». URL: https://www legis.md/cautare/getResults?doc_id=88221&lang=ru

3. ЗАКОН Республіки Молдова Nr. 121 от 25.05.2012 об обеспечении равенства. URL: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=343361&lang=2>

4. ЗАКОН Р. Молдова Nr. 298 от 21.12.2012 о деятельности Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства. URL: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=346943&lang=2>

5. STRATEGIA NAȚIONALĂ DE COMUNICARE PENTRU PREVENIREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII din 17 februarie 2017. URL: <https://rm.coe.int/moldova-national...strategy.../1680730298>

6. Egalitatea de gen în Republica Moldova se menține la un nivel scăzut. URL: <https://egalitatedegen.md/egalitatea-de-gen-republica-moldova-se-mentine-la-un-nivel-scazut/>

7. R. Moldova va pune în aplicare Rezoluția 1325 a ONU privind femeile, pacea și securitatea. URL: <https://gov.md/ro/content/r-moldova-va-pune-aplicare-rezolutia-1325-onu-privind-femeile-pacea-si-securitatea>

ЗВЄГІНЦЕВА Анна,

курсантка 2-го курсу
факультету підготовки фахівців
для підрозділів кримінальної поліції,
(Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

КАРПЕНКО Олександр,

викладач кафедри
тактико-спеціальної підготовки
(Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ)

ПІДРОЗДІЛИ ПО БОРОТЬБІ З ПОБУТОВИМ НАСИЛЛЯМ У СВІТІ

Співробітники поліції зобов'язані запобігати таким злочинами, реагувати на них і знижувати рівень злочинності, включаючи насильство на гендерному ґрунті (НГГ) як одну з найбільш поширених загроз безпеки у всьому світі. Дослідження Всесвітньої організації охорони здоров'я показало, що, за свідченням понад 69% жінок, вони в той чи інший період свого життя піддавалися фізичної агресії з боку власного партнера-чоловіка. НГГ (фізичне, сексуальне або психологічне) в більшості випадків завдає шкоди особистості і відбувається на основі гендерної приналежності жертви. Таке насильство відбувається проти чоловіків, жінок, юнаків та дівчат і відображає дисбаланс влади між чоловіком і жінкою або між дитиною і опікуном [1].

Чоловіки і жінки часто не хочуть повідомляти про такі злочини в поліцію. Піддані НГГ чоловіки часто соромляться події і не хочуть про нього говорити з боязні здатися слабкими, мужніми або гомосексуалістами. Жінки часто не хочуть розмовляти з поліцією через соціальні табу і стереотипів, пов'язаних з тим, що бути жертвою НГГ – соромно. Додаткові труднощі виникають у країнах, де відсутнє повноцінне законодавство, спрямоване на ліквідацію НГГ. Що стосується самої поліції, то

необхідно забезпечити, щоб всі її співробітники, як чоловіки, так і жінки, мали належну підготовку для роботи з жертвами НГГ і необхідні навички для порушення таких кримінальних проваджень і ефективного їх розслідування [2].

Жінки часто не бажають подавати заяви в поліцію з різних причин, до яких відносяться: культурні особливості суспільства, що обмежують спілкування між чоловіками і жінками, соціальні норми, що забороняють жінкам розповідати про насильство, яке відбувається у них вдома, а також невміння поліції проводити розслідування їхніх скарг. Крім того, вони часто відчують страх, сором, збентеження або просто не хочуть зв'язуватися з поліцією і органами правосуддя. Звіти Міністерства статистики Канади за 2004 рік показують, що в поліцію звертаються лише 36% жінок, які постраждали від насильства з боку своїх чоловіків, і менше 10% жертв сексуального нападу.

Як заходи реагування на цю ситуацію в ряді країн – таких, як Аргентина, Бразилія, Колумбія, Коста-Ріка, Еквадор, Індія, Ліберія, Нікарагуа, Перу, Уругвай, Сьєрра-Леоне, ПАР і Сполучене Королівство – створені жіночі поліцейські ділянки і підрозділи по боротьбі з побутовим насильством. На таких ділянках працюють, головним чином, поліцейські-жінки, що створює атмосферу, в якій жінкам простіше розповідати про скоєні стосовно них правопорушення, і де вони можуть бути впевнені, що їх заявою дадуть належний хід. На таких ділянках нерідко разом зі спеціально навченими поліцейськими працюють медики, соціальні працівники, юристи та інші фахівці – тобто створюється команда, яка здатна реагувати на НГГ, включаючи випадки побутового насильства і сексуальних нападів на жінок і дітей. Крім того, такі підрозділи займаються поширенням серед населення інформації про права жінок.

Ось деякі результати діяльності таких підрозділів/ділянок:

В Індії в період з 1992 і 1994 рр. було засновано 188 таких підрозділів. Згідно з повідомленнями, це призвело до підвищення кількості заяв про вчинені по відношенню до жінок і дітей злочинах на 23%; підвищився і коефіцієнт обвинувальних вироків.

У Сполученому Королівстві з'ясувалося, що з моменту організації підрозділів по боротьбі з побутовим насильством значно зросла кількість заяв в поліцію, підвищився коефіцієнт арештів і випадків судового переслідування, а також знизилися показники по повторному вчиненню насильства.

У Сьєрра-Леоне у 2001 році були організовані підрозділи підтримки сім'ї. За повідомленнями, кількість скарг і арештів з того моменту збільшилася.

Хоча організація жіночих поліцейських ділянок – ефективний метод боротьби з НГГ, навчання і підвищення кваліфікації з проблем НГГ не сходять з порядку денного всіх поліцейських підрозділів на увазі великої кількості і різноманітності таких злочинів.

1. Мірошніченко А. В. Насильство в сім'ї. Правова освіта. Сайт Головного управління юстиції у Кіровоградській області. URL: http://pravovaosvita.ucoz.ua/publ/nasilstvo_v_sim_39_ji/1-1-0-13

2. Юрків Я. І. Сутність та зміст соціального феномену «насильство в сім'ї». *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Педагогіка, соціальна робота»*. Вип. 27. С. 234.

КОВАЛІВ Мирослав,

кандидат юридичних наук, професор,
завідувач кафедри адміністративно-
правових дисциплін Інституту права
*(Львівський державний університет
внутрішніх справ),*

ЄСІМОВ Сергій,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри адміністративно-
правових дисциплін Інституту права
*(Львівський державний університет
внутрішніх справ)*

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ У КОНТЕКСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Стратегія національної безпеки України ставить завдання з реформування бойового потенціалу Збройних сил України інших органів сил оборони шляхом ефективного впровадження державної політики забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (пункт 60) [1].

Конституції України встановлює, що держава гарантує рівність прав і свобод людини та громадянина незалежно від статі [2]. Кодекс законів про працю України у статті 2¹ «Рівність трудових прав громадян України» проголошує, що ніхто не може бути обмежений у трудових правах і свободах або отримувати переваги в залежності від статі.

Закон «Про військовий обов'язок і військову службу» зазначає, що 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 [3].

Рівність основних прав і обов'язків лежить в основі правосуб'єктності, яка однакова для військовослужбовців, незалежно від статі. Зазначене положення відноситься до військової служби та служби у інших органах сил оборони. Чоловіки та жінки наділяються рівними правами при вступі у трудові відносини зв'язані з військової службою; мають право на отримання рівної оплати за працю рівної цінності з урахуванням об'єктивних характеристик праці та ділових якостей працівника; є рівноправними учасниками соціально-партнерських відносин; за загальним правилом, гарантовані робочий тиждень і оплачувану відпустку однакової тривалості; в рівній мірі несуть матеріальну та дисциплінарну відповідальність за вчинені порушення; мають однакові засоби правового захисту у разі порушення прав.

Це далеко не повний перелік прав і обов'язків, які у рівній мірі надає та накладає законодавство про військову службу на всіх військовослужбовців, незалежно від гендерної приналежності. У цьому проявляється єдність положень законодавства про військову службу: забезпечити рівні умови та можливості, незалежно від будь-яких об'єктивних або суб'єктивних чинників.

Невід'ємною рисою військового права нарівні з єдністю є диференціація. Стосовно до рівності за ознакою статі це означає, все права і обов'язки гендерно-нейтральні і адресовані всім військовослужбовцям, державним службовцям, працівникам Збройних сил України інших органів сил оборони, але в той же час існують певні вилучення, обмеження або, навпаки, преференції, суб'єктами яких є або чоловіки, або жінки. Йдеться про диференціацію правового регулювання виконання службових обов'язків за ознакою статі чи гендеру.

В останні два десятиліття у правовій науці поширення набула термінологія, заснована на понятті гендер: «гендерна політика», «гендерні проблеми».

Уперше термін «гендер» був запропонований американським психологом Р. Стіллер в 60-х роках ХХ століття. Концепція Р. Столлера будується на поділі біологічної статі (sex) і соціальної статі (gender). Під «гендером» розуміється

«соціальна стать», тобто соціально детерміновані ролі, які суспільство наказує виконувати людям залежно від біологічної статі [4, с. 257].

Підхід, аналогічний тому, що запропонував Р. Стіллер, використаний, наприклад, у Конвенції Ради Європи про запобігання та боротьбу з насильством щодо жінок та домашнім насильством (Стамбульської конвенції) [5]. Конвенція підписана Україною 7 листопада 2011 року, але не ратифікувала. У Конвенції термін гендерний означає соціально-закріплені ролі, поведінку, діяльність і характеристики, які суспільство розглядає як відповідні жінкам і чоловікам.

Гендер в класичному розумінні – суть відносин між суспільством і людиною, якій в залежності від біологічної статі суспільство пропонує виконувати певні соціальні та культурні норми.

Незважаючи на відсутність легітимного поняття, останнім часом намітилася стійка тенденція до дослідження соціальних відносин, у тому числі у військовій сфері через призму гендерної складової. Це багато в чому обумовлено тим, що міжнародне співтовариство наполегливо вимагає реалізації на національному рівні одного з головних принципів демократичних держав – принципу рівності можливостей і поводження у різних сферах життєдіяльності суспільства у тому числі у військовій.

У 2015 році на Саміті ООН зі сталого розвитку забезпечення гендерної рівності проголошено у числі 17 основних цілей, гендерна рівність має бути національним пріоритетом [6].

Європейські соціологи відзначають, що категорія статі у сучасних реаліях настільки ускладнилася, що вже не вписується у традиційну концепцію біологічної статі, тобто поняття гендер значно ширше.

За минулі двадцять років кар'єрні та сімейні орієнтири чоловіків і жінок змінилися: традиційна концепція, при якій чоловік будує кар'єру та забезпечує сім'ю, а жінка, навіть працюючи, відповідає за побут і догляд за членами сім'ї, поступово змінюється.

Зсув соціальних ролей зумовлює необхідність розгляду правової категорії рівності не тільки через призму біологічної статі, а й через призму гендеру.

Поняття гендер означає сукупність уявлень про особистості та поведінкові особливості чоловіки та жінки. Соціальні ролі чоловіка та жінки не зумовлюються статтю, але залежать від неї.

Звідси гендерний підхід передбачає вивчення статі скоріше не у біологічному і анатомічному сенсах, а в якості соціальної статі, тобто вплив статевої приналежності на соціальну роль чоловіків і жінок.

Ключова роль у досягненні гендерної рівності відводиться національному механізму – спеціальній системі державних структур управління та практичних заходів держави, інститутів громадянського суспільства, спрямованої на впровадження гендерного підходу в усі сфери державної діяльності і рішення гендерних проблем в усіх сферах суспільного життя, у тому числі у сфері відносин у Збройних сил України і інших органах сил оборони.

Національний механізм повинен включати державні, регіональні та муніципальні структури. Щодо військової сфери – на центральному, регіональному рівня, у підрозділах військового командування видів військ. Діючи на єдиних правових, ідеологічних, організаційних, координуючих, контролюючих, принципах і будучи фінансово-забезпеченими, ці структури повинні здійснювати послідовну політику забезпечення гендерної рівності.

У країнах Європейського Союзу держава в особі державних органів відіграє активну роль у просуванні гендерної рівності. Служба жінок у збройних формуваннях регламентована відомчими нормативними актами з урахуванням призначення підрозділу, функцій, що покладаються на особовий склад, які враховують психологічні, фізіологічні і вікові особливості.

У цьому контексті варто зазначити, що проблеми рівності за ознакою статі традиційно розглядаються у праві та законодавстві як проблеми жінок. Однак все більшу кількість аспектів

відносин, які виникають у сфері професійної діяльності військовослужбовців стає у рівній мірі релевантними для чоловіків і жінок.

Загальносвітові тенденції регулювання військової служби та служби в органах сил оборони такі: норми, пов'язані з фізіологічними особливостями організму, зачіпають тільки жінок; водночас норми, що стосуються військовослужбовців у контексті сімейних обов'язків, у рівній мірі поширюються на чоловіків і жінок. Тобто певні соціально детерміновані ролі стають притаманними чоловікам і жінкам.

Терміни стать і гендер, хоча дуже схожі за значенням, але не ідентичні. Розглядаючи правову категорію рівності чоловіків і жінок, можна говорити про рівність незалежно від статі та про гендерну рівність. Водночас, такий поділ рівності на складові категорії має значення тільки з точки зору теоретичного осмислення.

1. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 року «Про Стратегію національної безпеки України»: Указ Президента України від 14.09.2020 р. № 392/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020#Text>

2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

3. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12?find=1&text=%D0%B6%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B8+#Text>

4. Краснопольська Т. М. Поняття гендеру: становлення та основні концепції. URL: http://app.nuoua.od.ua/archive/39_2010/33.pdf

5. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) Довідник для членів парламенту. Київ: ТОВ «Дорадо-Друк». 2018. 108 с.

6. Цілі сталого розвитку ООН. URL: <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/tsili-stijkogo-rozvytku/>

КОВАЛЬ Ігор,

кандидат педагогічних наук,
заступник начальника відділу виховної,
соціально-гуманітарної роботи
та психологічного забезпечення
*(Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності),*

ДЕРЖКО Роман,

фахівець з гендерної рівності
*(Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності)*

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ І ФАХІВЧИНЬ ДЛЯ ПІДРОЗДІЛІВ ДСНС УКРАЇНИ

Підвищення якості вищої освіти пов'язано не лише з розвитком професійних компетентностей випускників, а й зі створенням відповідних інтелектуально-культурних стандартів [1]. Зокрема, заклади вищої освіти позиціонують себе як орієнтири, щодо забезпечення гендерної політики та реалізації рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. У підготовці фахівців і фахівчинь Державної служби України з надзвичайних ситуацій сьогодні здійснюється процес впровадження нових принципів, спрямованих на взаємодію чоловіків і жінок. І власне цілеспрямованому гендерному просвітництву в освітньому середовищі закладів вищої освіти, в цілому відводиться визначальна функція в питаннях розвитку культури гендерної взаємодії з акцентом на реалізацію прав та можливостей жінок і чоловіків. Зокрема маємо на увазі такі напрями діяльності [2; 3]:

- просвіта майбутніх фахівців і фахівчинь принципам рівності прав та можливостей чоловіків і жінок;
- переосмислення гендерних упереджень і стереотипів;
- формування культури відносин, поведінки і взаємодії;
- аналіз на основі емпіричного матеріалу психофізіологічних особливостей жінок і чоловіків.

Розглянемо їх детальніше. Так, *просвіта майбутніх фахівців і фахівчинь принципам рівності прав та можливостей чоловіків і жінок* формує аналітичне сприйняття та сприяє подоланню негативних стереотипів. У цьому контексті воно виражається не тільки в конкретних освітніх програмах, але й в морально-етичних основах закладу вищої освіти. У Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності гендерна освіта реалізується через спеціалізовані дисципліни відповідної тематики, які викладаються, як правило, соціально-гуманітарним напрямом підготовки, адже «гендер» є однією із основоположних складових в галузі соціології і психології. Зокрема до навчальних програм професійної підготовки майбутніх фахівців включені такі навчальні дисципліни: «Гендерні аспекти в соціальній роботі», «Психологія статі та гендеру», «Гендерні студії». Опанування цих дисциплін, формує у майбутніх рятувальників та рятувальниць самосвідомість, сприяє гендерній чутливості та толерантності.

Напрямок *переосмислення гендерних упереджень і стереотипів* є одним із найбільш методологічно вивчених. Під гендерними стереотипами розуміємо уніфіковані уявлення про моделі взаємовідносин, що тотожні поняттям «маскулінність» та «фемінність». Функціональний розподіл між жінками і чоловіками призводить до гендерного дисбалансу суспільства, що супроводжується низкою негативних наслідків: нерівні професійні позиції, дискримінацією в оплаті праці, дестабілізуючі відносини і т. ін.

Формування культури відносин, поведінки і взаємодії з особами протилежної статі. Цей напрямок супроводжується наставниками, командирами й практичними психологами, котрі акцентують увагу на розвиток гендерноорієнтованої особистості. Гендерна культура залежить не від окремого індивіда, а від цілого колективу, оскільки характеризує стан суспільства як системи. Гендерна культура має розглядатись у закладах вищої освіти як сукупність властивостей, характерних усім групам освітнього середовища керівництву, науково-педагогічному складу, курсантам і студентам.

Останнім напрямом є *психофізіологічні особливості жінок і чоловіків* в процесах виховання і навчання, що є відповідною точкою розвитку гендерного виховання. Всебічне розуміння відмінностей між чоловіками і жінками допоможе створити рівні можливості для всіх рятувальників і рятувальниць, а також отримати від психологів більш ефективну допомогу, оскільки деякі з психофізіологічних проблем більш притаманні одній або іншій статі. З огляду на зазначене, психологами проводяться консультації, тренінги, просвіта щодо взаємовідносин між статями, що своєю чергою сприяє формуванню гендерно-чутливого середовища.

Отже, розглянуті нами гендерні аспекти у підготовці майбутніх фахівців і фахівчинь ДСНС України є паритетними у становленні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У загальному сенсі гендерну освіту можна визначити як інструмент формування адекватної оцінки відмінностей між статями і розуміння рівності між ними. Її мета також полягає у розвитку гендерної культури особистості як системи знань про норми і цінності, повсякденної взаємодії жінок і чоловіків.

1. Коваль І. С. Формування професійної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Львівський державний університет безпеки життєдіяльності. Львів, 2017. 294 с.

2. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України: методичні рекомендації. URL: https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddiluvvr/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_gendernih_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf (дата звернення: 07.04.2021 р.).

3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 05.04.2021 р.).

КОСТОВСЬКА Катерина,
кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри адміністративного права
та адміністративного процесу факультету № 3
Інституту з підготовки фахівців
для підрозділів Національної поліції
*(Львівський державний університет
внутрішніх справ)*

ГЕНДЕРНІ ВИМІРИ СУЧАСНОСТІ

До ХХ ст. у законодавчих актах більшості країн світу було закріплено підпорядкування жінок чоловікам. Жінки не мали права на фінансову незалежність, не розпоряджалися власністю. Після Французької революції 1789 р. у правовій системі тодішньої Європи почали відбуватися зміни щодо забезпечення прав жінок. Лише у перші десятиріччя ХХ ст. законодавство окремих держав під впливом масових жіночих рухів почало приділяти увагу захисту прав жінок. Все більше країн змінювало своє законодавство і надавало жінкам виборчі права.

Рівність жінки з чоловіком у 60–80-х рр. ХХ ст. базувалася на концепції «поліпшення становища жінок». Тільки наприкінці ХХ ст. на зміну їй прийшла концепція гендерного розвитку суспільства, яка розглядала рівність чоловіків та жінок через їх паритетність, партнерство, само утворення ними свого власного життя. До кінця 90-х рр. ХХ ст. усі країни-члени ООН стали активними учасниками подій на захист прав жінок та ліквідації дискримінації щодо них [1, с. 37].

Найкраща гендерна ситуація простежується у високорозвинених державах. У цих країнах наявна фактична рівність у правах жінок та чоловіків, а також характерною особливістю є постійне проведення заходів, спрямованих на покращення гендерної ситуації.

Однією з категорій, яка характеризує процес встановлення гендерної рівності у суспільстві, є гендерна політика. Вона є складником діяльності будь-якої сучасної демократичної

держави та центральною ланкою формування моделі паритетної демократії. Звичайно, кожна держава має власні моделі такої політики, але у багатьох із них, наприклад таких, як Швеція, Канада, Австралія та Велика Британія, навіть у поняття «державна політика» закладено основні засади запобігання дискримінації жінок.

На сучасному етапі розвитку економіки жінки та чоловіки формально отримали рівні права, проте якість зайнятості чоловіків і жінок на ринку праці є різною. Гендерна нерівність на ринку праці є, з одного боку, одним із результатів розвитку суспільства, а з іншого – джерелом багатьох проблем, що впливають на функціонування ринку праці [2]. Гендерний підхід є важливою частиною комплексного вивчення проблем ринку праці, оскільки розкриває механізми гендерної нерівності в зайнятості, виявляє її причини та наслідки.

Нерівний розподіл також можна пояснити з погляду так званих компенсуючих відмінностей. На робочих місцях, які меншою мірою потребують важких фізичних зусиль, мають більш короткий робочий тиждень, де надається певний соціальний пакет, спрямований зокрема на компенсацію витрат з утримання дітей, жінок можна зустріти частіше, ніж на інших роботах. Жінки є більш вимогливими до умов праці та соціального пакета, проте, на відміну від чоловіків, менш гнучкими стосовно роботи в понаднормовий час [3].

Однією з проблем є гендерна дискримінація у неформальній економіці. Серед факторів, які зумовлюють більше використання жіночої найманої праці в неформальній економіці, відзначимо: жіноча праця є більш дешевою порівняно з чоловічою; сфера послуг і торгівлі, де нині неформальна зайнятість є найбільш поширеною, традиційно є сферою жіночої зайнятості. У всьому світі неформальна зайнятість – це сфера виживання для найбільш вразливих і некваліфікованих працівників, які погоджуються на низькі заробітки.

Збільшення чисельності жінок на ринку праці країн ЄС не означає, що співтовариству вдалося повністю подолати їхню дискримінацію. Необхідно враховувати, що на структуру

та рівень зайнятості впливає насамперед державна політика. Саме від законодавчих актів залежить формування певного рівня зайнятості жінок, яка відповідає потребам ринку. Тому з'являється потреба у проведенні гендерної політики, спрямованої на подолання гендерної професійної сегрегації. Вирішувати цю проблему потрібно з урахуванням сучасних економічних і соціальних умов.

Основними ознаками міжнародного та європейського законодавства, спрямованого на ліквідацію гендерної дискримінації та утвердження принципу рівного ставлення, є:

- особливі заходи, які сприяють фактичному досягненню рівності між жінками і чоловіками та спрямовані на заборону прямої і непрямой дискримінації;

- призначення компенсацій та санкцій за порушення права;

- прийняття спеціальних законодавчих актів із питань гендерної рівності;

- запровадження відповідних інститутів захисту встановлених прав – державних та інших органів, уповноважених здійснювати контроль за виконанням встановлених норм та розглядати справи про порушені права [4, с. 108].

Гендерні аспекти відіграють важливу роль у формуванні та проведенні державної політики. Реалізація принципу гендерної рівності та недискримінації повинна здійснюватися не лише на рівні державного управління, а й на інших рівнях. Зокрема, передбачається інтегрування гендерних питань у політику організацій та визначення відповідних процедур, які б унеможливили дискримінацію та сприяли би рівному доступу жінок і чоловіків до ресурсів та влади.

Отже, проблема рівноправності та створення рівних можливостей для жінок і чоловіків дедалі набуває більшого значення у всьому світі, адже вона й досі не вирішена. Рівність під час працевлаштування забезпечує представництво всіх категорій населення в складі робочої сили. Але виникає необхідність правильного застосування різноманітності робочої сили, що створюється в результаті використання рівних прав

і можливостей. Соціально-економічні та політико-культурні умови розвитку суспільства тісно пов'язані з державною політикою, програмами, законодавством, що зумовлює необхідність і визначає межі державного втручання у суспільні сфери [5, с. 271].

Варто зазначити, що для ефективності державна політика повинна, зосереджуючись на розвитку суспільства загалом, знати і враховувати специфічні проблеми, інтереси, ціннісні настанови представників різних соціальних груп і впливати на їх формування, збалансування в суспільному житті.

Таким чином, зміна гендерних відносин, розширення можливостей жінок та скасування негативних традиційних гендерних стереотипів є ключем до досягнення гендерної рівності та благополуччя всього суспільства. Розв'язання проблеми гендерної нерівності сприяє економічному розвитку країни.

1. Политика в сфере занятости в целях устойчивого восстановления и развития. Доклад IV Международная конференция труда, 103-я сессия. Международное бюро труда. Женева, 2014. 62 с.

2. Сайт Міжнародної організації праці. URL: <http://www.ilo.org> (дата звернення: 29.09.2019).

3. Макарук Н. Гендерна рівність в Україні. *Твоя думка важлива*. 2017. URL: <https://ukraine.ureport.in/stiry>

4. Пищуліна О. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України. *Центр Разумкова*. К.: «Заповіт», 2016. 244 с.

5. Дашковська О., Кочемировська О., Пищуліна О. Жінки на ринку праці в період реформування економіки: правовий та соціологічний аспекти: монографія. Харків: Курсор, 2015. 354 с.

КУПЧИШИНА Валентина,
кандидатка педагогічних наук,
старша викладачка кафедри психології,
педагогіки та соціально-економічних дисциплін
факультету забезпечення оперативно-службової діяльності
*(Національна академія Державної прикордонної
служби України імені Богдана Хмельницького)*

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ЩОДО ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У СВІТІ

Гендерна політика – утвердження партнерства статей (гендерів) у визначенні і реалізації політичних цілей, завдань і методів їх досягнення в діяльності політичних структур – держави, політичних партій, суспільно-політичних об'єднань.

Гендерна політика у нормативно-правових актах передбачає, що 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.

Г. Жуковська, К. Левченко, О. Остапенко, О. Суслова зазначають, що річне економічне зростання України (зростання ВВП) може прискоритись на 7% (7,53 млрд дол.), якщо рівень зайнятості жінок буде дорівнювати рівню зайнятості чоловіків, та на 9% (10,83 млрд дол.), якщо рівень зайнятості жінок стане таким, як у Швеції (80%). Поки що, на тлі зростання попиту на трудові ресурси, в Україні рівень зайнятості жінок – 45,4%, а чоловіків – 59,3%², при цьому гендерний розрив в оплаті праці становить більше 20%. Така ситуація зумовлюється різними чинниками, зокрема високим рівнем залученості жінок до неоплачуваної домашньої праці, проблемами працевлаштування після народження дитини та відпустки по догляду за нею,

складнощами поєднання сімейних та професійних обов'язків, що наочно показала ситуація з пандемією коронавірусу, коли переважно жінки кидали роботу для забезпечення догляду за дітьми; негативними наслідками гендерно зумовленого насильства, зокрема домашнього; поширеністю в суспільстві гендерних стереотипів та сексистських поглядів тощо. Дослідник наголошують, що ефективність забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності великою мірою зумовлюється тим, наскільки питання гендерної рівності інтегровані в інституціональну політику, внутрішню організаційну культуру та повсякденну діяльність органів виконавчої влади [1, с. 10].

У різних країнах сучасного світу питання гендерної рівності та участі жінки у військовій справі було і залишається актуальним.

Уперше у світі жінки нарівні із чоловіками, без професійних обмежень, отримали можливість стати повноправними військовослужбовцями з відповідним статусом у Канаді у 1895 році. Прийняття в Канаді у 1985 р. Закону про права людини сприяло тому, що жінкам стали доступними 75 % військових спеціальностей.

«Фемінізована» армія побудована у Великій Британії. На початку ХХ ст. (1917–1919 рр.) у складі Британських Збройних сил були сформовані Жіночі королівські військовоповітряні сили, Королівський допоміжний корпус ВМС і Жіночий легіон секції автотранспорту чисельністю 100 тисяч осіб. У сучасній фемінізованій армії Британії жінкам дозволено воювати на передовій. З 2013 р. жінки почали служити на підводних човнах. У даний час чисельність жінок в армії становить близько 10 % від загального числа військовослужбовців.

У Франції жінки служать в армії з 1939 р. Сьогодні французька армія «найфемінізованіша» у Європі, адже понад 22% службовців – жінки. Вони служать практично у всіх військах, крім іноземного легіону, морської піхоти та екіпажів підводних човнів. З 1995 р. їм дозволено пілотувати всі види літаків. З 2014 р. жінки можуть брати участь у бойових діях.

Ізраїльська армія є яскравим прикладом залучення жінок на військову службу. Коли у 1948 році створювалася ця держава, жінки були активно залучені до оборонної діяльності. Окрім того, 26% офіцерів ізраїльської армії – жінки. Армія оборони Ізраїлю ЦАХАЛ на 35% складається з жінок.

Армія США – приклад країни, де жінки інтегровані до майже всіх військових посад, задіяні у всіх родах збройних сил, крім частин спеціального призначення. На даний час жінки складають близько 20% особового складу американських збройних сил. З 2014 р. вони можуть перебувати на лінії фронту.

Серед перших кроків до інтеграції жінок у НАТО увагу було звернуто на розвиток політики рівних можливостей, боротьби з дискримінацією і домаганнями. У 1976 році створено таку структуру, як Комітет з питань жінок у Збройних силах НАТО, який у 2009 році був перейменований у Комітет НАТО з гендерних питань. У 2016 році вперше в історії існування Єв्रोатлантичного Альянсу посаду заступника генерального секретаря НАТО посіла жінка (63-річна американка) Роуз Геттемюллер [2, с. 12–16].

Щодо гендерної політики серед військовослужбовців в Україні, то слід відмітити той факт, що демократичне суспільство, яке будує Україна з часів здобуття Незалежності, надає рівні можливості для чоловіків і жінок на військовій службі. У 2012 році, згідно зі статистикою Міністерства оборони України, кожен п'ятий військовослужбовець в Україні був жінкою, а українська армія вважалася однією з найбільш фемінізованих у Європі.

Від початку конфлікту на Сході України жінки беруть участь у військових діях у складі добровольчих батальйонів, Національної гвардії та Збройних сил України. У зоні бойових дій на Донбасі виконують бойові завдання 2 тис. жінок. У цілому учасницями антитерористичної операції є понад 6 тис. жінок.

Наразі в Збройних силах України проходять службу близько 25 тисяч жінок, з них понад 3 тисячі – офіцери. 10 тисяч

жінок служать на посадах, що визначають боєздатність ЗСУ. Крім цього, понад 31 тис. жінок працює в ЗСУ на цивільних посадах. У НГУ служать 2598 жінок-військовослужбовців, з них 352 жінки-офіцери, 2246 осіб – військовослужбовці за контрактом старшинського, сержантського та рядового складу [3].

Наказом Міністерства оборони України від 3 червня 2016 року № 292 внесено зміни до Тимчасового переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу. Відтепер суттєво розширено перелік бойових посад для жінок-військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом.

Проте в сучасному оборонному відомстві України кількість жінок, їхній професіоналізм, старанність у виконанні службово-бойових завдань не означає рівні можливості та рівний доступ до всіх посад в армії та набуття вищих військових звань.

У Збройних силах Америки більше сотні жінок мають звання генералів, такі ж показники можна спостерігати у Казахстані, Бельгії, а в Україні жінок-генералів немає, лише не більше десяти жінок мають звання полковник медичної служби.

Таким чином, недосконалість армійської системи, закритість і консерватизм органів військового управління гальмують упровадження гендерної рівності, подолання стереотипів маскулінної культури та формування гендероцентричного світогляду командного й особового складу Збройних сил, Національної гвардії України. Також існує ряд інших показників недосконалої імплементації гендерної політики у силових структурах України.

Незалежно від того, що при проходженні військової служби законом визначено рівні права та свободи відносно чоловіків-воїнів, у нормативно-правовій базі України існує: розмежування статусних позицій військовослужбовців-жінок і військовослужбовців-чоловіків; упереджене ставлення до жінок з боку чоловіків-військовослужбовців, командування, суспільства; відсутність об'єктів інфраструктури, особливих норм речового та медичного забезпечення для жінок тощо.

В умовах фемінізації армії досягнення гендерної рівності, рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків військовослужбовців обґрунтовується не лише аргументами справедливості (рівність прав і можливостей кожній людині), а й аргументами ефективності – невикористання можливостей жіноцтва у суспільстві несе значні втрати людських ресурсів для держави й оборонної сфери. При цьому слід ураховувати, що навіть істотне покращення становища жінок без аналогічних змін у становищі чоловіків у демократичній країні не усуне всіх недоліків і прорахунків гендерного характеру в сучасному військовому середовищі.

1. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Ч. 1. / за заг. ред. Левченко К. Б. / Г. Г. Жуковська, К. Б. Левченко, О. О. Остапенко, О. І. Сулова. Київ, 2020. 186 с.

2. Оніщенко Н. М., Макаренко Л. О. Гендерні виміри сучасного українського суспільства. *Теорія та історія держави і права. Філософія права. Часопис Київського університету права*. 2011. № 3. С 12–16.

3. Статут внутрішньої служби Збройних Сил України: Закон України від 24.03.1999 №548-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 22–23.

КУРИЛО Тетяна,
кандидатка юридичних наук, доцента,
професорка кафедри теорії права, конституційного
та приватного права факультету № 1
Інституту з підготовки фахівців
для підрозділів Національної поліції
*(Львівський державний університет
внутрішніх справ)*

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

Правове закріплення ідеї гендерної рівності набуває розвитку як на міжнародному, так і на національному рівні та все більше привертає увагу міжнародних організацій. Формуються певні стандарти гендерної рівності, які розглядаються міжнародною спільнотою як частина процесів демократизації та гуманізації сучасного суспільства.

Процес становлення гендерної політики в Україні, питання її реалізації широко досліджено у працях вітчизняних науковців, зокрема, Н. Болотіної, М. Буроменського, Л. Воронько, Н. Грицяк, Г. Жуковської, Ю. Івченко, К. Левченко, Т. Мельник, О. Суислової, О. Уварової.

Співробітництво між Україною та Європейським співтовариством у сферах забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації передбачає як цілі: 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, подолання дискримінації в усіх її формах та проявах [1].

Досягнення таких цілей можливе як через забезпечення належного законодавчого закріплення положень щодо рівних

прав і можливостей для обох статей, так і через створення ефективних механізмів реалізації стандартів гендерної рівності у всіх сферах життєдіяльності, встановлення відповідальності за порушення гендерного законодавства.

Особливої уваги заслуговує дослідження питання відповідальності за порушення гендерного законодавства, адже саме створення та належне функціонування системи відповідальності є одним із основних елементів механізму дотримання стандартів гендерної рівності.

Питанню відповідальності за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків присвячено Розділ VI Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (у поточній редакції) [2], у якому встановлено порядок: оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань, насильства за ознакою статі; відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, насильства за ознакою статі; притягнення до відповідальності за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Законодавцем застосовано комплексний підхід до питання відповідальності за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, адже таке розглядається не лише в контексті притягнення особи, винної в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, до цивільної, адміністративної та кримінальної відповідальності, але й через: відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих особі унаслідок дискримінації; реагування державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини на звернення особи, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію; вирішення питання в судовому порядку; повідомлення про порушення прав, гарантованих Конвенцією ООН про ліквідацію

всіх форм дискримінації щодо жінок, до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту невиправдано затягується.

Варто зазначити, що норми Розділу VI зазнали суттєвих змін в результаті прийняття Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», який набрав чинності 07.01.2018, та норми якого спрямовані на узгодження положень чинного законодавства України у сфері протидії домашньому насильству та насильству стосовно жінок та адаптування його до європейських стандартів [3].

Разом з тим, такі норми є декларативними та встановлюють, що порядок звернення зі відповідною скаргою, порядок відшкодування моральної та матеріальної шкоди, а також відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків визначаються законами.

Як бачимо, за умов існування в країні надзвичайно жорсткого законодавства щодо захисту прав громадян, механізми контролю за його виконанням є досить слабкими. Гнучкість української моделі забезпечує не гнучкість правил, а можливість уникати виконання законів [4, с. 62].

Так, статтею 24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» встановлено, що особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Якщо ж проаналізувати норми Кодексу України про адміністративні правопорушення, то вже згаданим Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» Кодекс доповнено статтею 39-1, якою встановлено, що у разі вчинення насильства за ознакою статі суд під час вирішення питання про накладення стягнення за адміністративне правопорушення має право одночасно вирішити питання про напращення особи, яка вчинила насильство за ознакою статі, на

проходження програми для таких осіб Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також викладено у новій редакції статтю 173-2, якою встановлено адміністративну відповідальність за вчинення насильства за ознакою статі [5].

Кримінальний кодекс України не містять понять «дискримінація за ознакою статі», «сексуальні домагання», «насильства за ознакою статі», що ускладнює притягнення осіб до кримінальної відповідальності за порушення вимог гендерного законодавства.

На думку вчених в ситуаціях дискримінації за статевою ознакою можлива для використання стаття 161 Кримінального кодексу України «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії» [6, с. 92].

Окрім того, норми Кримінального кодексу України визначають підстави притягнення винних осіб до відповідальності за вчинення насильницьких дій, а оскільки насильство переважно передбачає вчинення дій, що посягають на життя та здоров'я особи, волю, честь та гідність, а також на статево свободу та статево недоторканість особи, безвідносно щодо статевої ознаки, то відповідні норми також можуть бути застосовані при визначенні міри відповідальності особи, винної у порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Отже, можемо дійти висновку, що незважаючи на досить швидкий розвиток гендерного законодавства в Україні, нормативні положення, якими встановлено відповідальність за порушення вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків потребують взаємоузгодженої системи реальних, ефективних та співмірних із заподіяною шкодою заходів цивільної, адміністративної та кримінальної відповідальності.

Важливими є також подальше удосконалення механізму запобігання та протидії порушенням гендерної рівності, адже рівність прав чоловіків і жінок є складовим елементом процесу

демократизації, гуманізації та європейської інтеграції сучасного українського суспільства.

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 від 27.06.2014. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 14.06.2021).

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 14.06.2021).

3. 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 звернення: 14.06.2021).

4. Гендерна політика в системі державного управління: підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.

5. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 14.06.2021).

6. Гуторова Н. Проблеми кримінально-правового захисту гендерної рівності в Україні. *Впровадження гендерних підходів в діяльність правоохоронних органів України: матеріали науково-практичної конференції (18–20 травня 2005 р.)*. К., 2005.

ЛІСЦИНА Юлія,
кандидатка юридичних наук, доцента,
доцентка кафедри кримінально-
правових дисциплін Інституту права
*(Львівський державний університет
внутрішніх справ)*

КОНСТИТУЦІЙНІ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Принципи рівності та свободи закладені як базові цінності в більшості сучасних конституцій. Сучасні суспільства приймають їх як загальноприйняті, а держави намагаються підтримати їх як стандарти відносин.

Державі належить визначальна роль в забезпеченні конституційного принципу рівних прав та свобод громадян та виконання прийнятих міжнародних зобов'язань із посилення статусу жінок. Україною ратифіковано і підписано низку міжнародних документів в сфері забезпечення гендерної рівності і заборони дискримінації за ознакою статі: Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінська декларація, резолюції всесвітніх конференцій щодо положення жінок.

Поняття дискримінації за ознакою статі міститься в Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Стаття 1 Конвенції, передбачає, що: дискримінація щодо жінок означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення 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 [1].

Україна, впроваджуючи антидискримінаційну політику, закріпила принцип рівності жінок та чоловіків в Конституції

та інших законодавчих актах, тобто створила необхідні правові умови.

У концептуальному плані цей принцип пронизує всі конституційні права і свободи. Конституція України, закріпивши цей принцип, політично і юридично визначила гендерну стратегію розвитку українського суспільства, зафіксувавши, що: рівність жінок і чоловіків є одним з питань прав людини та однією з умов забезпечення справедливості, а також однією з передумов досягнення загальної рівності, розвитку й миру; забезпечення рівних прав і можливостей – основне право людини й громадянина, яке держава гарантує, а отже, зобов'язується усунути всі перепони на шляху досягнення рівності чоловіків і жінок та поліпшення становища жінок і розширення їхніх прав; держава забезпечує рівність прав і можливостей статей через діяльність системи державних органів, що потребує розширення їхньої компетенції з питань гендерного виміру діяльності; визначена конституційна система прав і свобод людини й громадянина внутрішньо взаємопов'язана, а отже, право на рівність пронизує всі інші права та свободи і є їх гендерним втіленням. Це вимагає гендерного наповнення галузевого законодавства як органічного його складника; конституційно наголошено, що перед жінками стоять загальносуспільні інтереси, пов'язані з досягненням загальної мети гендерної рівності, яких можна досягти лише спільно й у партнерстві з чоловіками. А тому поліпшення становища жінок і забезпечення рівноправності чоловіків і жінок – це питання прав людини, яке не можна розглядати ізольовано як одне з питань, що стосується тільки жінок; Конституція України, як основний закон, передбачає втілення визначених у ній норм і принципів у чинній системі законодавства і відкриває перспективи його розвитку, зокрема законодавства, що стосується забезпечення гендерної рівності [2, с. 313–314].

Таким чином, Конституція України містить низку основоположних гарантій в сфері гендерної рівності. Перш за все – принцип рівності всіх, закріплений в ст. 21, яка створює основу побудови системи рівних прав та свобод. Дана стаття проголо-

шує: усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними [3].

Найбільш повно ідея рівності за ознакою статі відображається в ст. 24 Конституції України, в ч. 1 якої зазначається: 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.

Будь який відступ від даного принципу означає дискримінацію, яка може бути реалізована за різних ознак, включаючи за ознакою статі. Зміст дискримінації полягає у порушенні рівності. Рівність за ознакою статі відображає значний елемент в конструкції загального принципу рівності.

На відміну від ч. 1 ст. 24 Конституції України, яка найбільш повно закріплює принцип рівності, ч. 2 даної статті носить дещо дискусійний характер та за своїм змістом характеризується певною гендерною асиметрією.

Так, в ч. 2 ст. 24 Конституції України передбачено: 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 [3].

Перш за все, думається, некоректно сформульовано теза «НАДАННЯ жінкам рівних з чоловіками можливостей», адже з даної тези можна припустити, що чоловіки зазначені можливості мають, а жінкам ці можливості надаються державою. Крім того, як слушно зазначає К.Б. Левченко, спосіб життя чоловіків визнається за «нормативний, на який повинні рівнятися і жінки, що є свідченням збереження андроцентристського погляду на співіснування та взаємодію статей у суспільстві. Крім того,

саме таке формулювання є проявом усвідомлення суспільством того, що не все гаразд у забезпеченні прав жінок: воно є мовчазним визнанням факту наявності нерівних можливостей жінок та чоловіків у різних сферах соціального буття» [4, с. 150].

Також із аналізу змісту ст. 24 Конституції України можна зробити висновок про наявність у ній гендерної асиметрії. Положення цієї статті передбачають стандарти прав людини з урахуванням статусу жінки-матері в суспільстві. Відповідно до частини другої цієї статті, держава захищає права матері. Цей захист здійснюється за допомогою спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановлення пенсійних пільг, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством. Тобто ми бачимо, що конституційні норми встановлюють правовий захист, матеріальну та моральну підтримку лише матерям, не згадуючи при цьому про чоловіка-батька, хоча гендерна рівність визначає однакове ставлення як до чоловіка, так і до жінки щодо їх прав і встановлення гарантій [5, с. 11].

Дана конституційна норма суперечить принципу рівності, обмежує права чоловіків, які є батьками, носить певною мірою дещо дискримінаційний характер (наприклад, в частині що стосується охорони праці і здоров'я лише жінок) та суперечить нормам ст. 51 Конституції, яка передбачає рівні права і обов'язки подружжя у шлюбі та сім'ї.

Підсумовуючи вище сказане, слід зазначити, що проблемам рівності жінок та чоловіків в Конституції України надано необхідна увага. Її положення в цілому відображають принцип гендерної рівності. Гендерна рівність будучи складовою частиною загального принципу рівності перед законом і судом, виключає дискримінацію за ознакою статі та виступає одним із важливих важелів забезпечення прав і свобод людини.

1. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 3 вересня 1981 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 06.06.2021 р.).

2. Основи теорії гендеру: навч. посібник. Київ: К.І.С., 2004. 536 с.
3. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 06.06.2021 р.).
4. Левченко К. Б. Управління процесами формування гендерної політики в Україні (організаційно-правові аспекти): дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2003. 420 с.
5. Ганзицька Т. С. Конституційно-правові основи забезпечення гендерної рівності в Україні. *Держава та регіони*. 2014. №1(43). С. 9–13.

ЛУК'ЯНЕЦЬ Валентина,
кандидатка юридичних наук, доцента,
професорка кафедри конституційного права
та прав людини,
помічниця ректора з гендерних питань
(Національна академія внутрішніх справ)

МІЖНАРОДНИЙ ПРОТОКОЛ ІЗ ДОКУМЕНТУВАННЯ ТА РОЗСЛІДУВАННЯ СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛЬСТВА В КОНФЛІКТІ ЯК ЗЛОЧИНУ ПРОТИ ЛЮДЯНОСТІ: ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ

Вчинене як воєнний злочин, злочин проти людяності, акт геноциду чи будь-яке інше порушення міжнародного права, сексуальне насильство нерідко є частиною трагічної та жорстокої моделі злочинних дій, скоєних стосовно жінок, чоловіків та дітей в конфлікті та інших масових звірств по всьому світу. Сексуальне насильство – це неприпустима тактика ведення війни. Про це зокрема говорить резолюція Ради Безпеки ООН №1820 від 19.06.2008 року, яка засудила сексуальне насильство як тактику ведення війни та визначила 19 червня Міжнародним днем боротьби із сексуальним насильством, пов'язаним із конфліктом [1].

Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, – це окремі випадки чи типові прояви практики сексуального насильства. Зокрема, це зґвалтування, сексуальне рабство, примус до проституції, примусова вагітність, примусова стерилізація чи інші форми сексуального насильства щодо жінок, чоловіків, дівчат та хлопців. Таке насильство використовується як військова тактика чи спосіб політичного залякування – наприклад, примусове оголення, погроза зґвалтуванням, здійснення статевого акту в присутності постраждалих. Ці випадки чи типові практики можуть відбуватися під час або після конфлікту та мати прямий чи непрямий зв'язок із конфліктом – часовий, географічний чи/та причинно-наслідковий зв'язок. Для держа-

ви, яка з 2014 року захищає свою територіальну цілісність від збройної агресії Російської Федерації, а також має окуповані території АР Крим та частини Донецької й Луганської областей, актуальність даної теми не лишає сумнівів.

Слід окресли два ключових моменти що посилюють актуальність досліджуваного питання. Перше – **сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, не має терміну давності**. Тож постраждалі можуть звернутись за захистом й через п'ять, і через десять років. І приклади військових трибуналів, на яких засуджувалися насильники, показують, що вони відбулися за багато років після скоєння злочинів. Наприклад, Міжнародний кримінальний трибунал щодо колишньої Югославії до кінця 2016 виніс обвинувачення за сексуальне насильство 32 особам [2]. Нагадаю, що активна фаза даного військового конфлікту закінчилися у середині 1990-х років. Покарання було призначено терміном від 5 до 40 років ув'язнення. Слід також акцентувати, що справи стосувались випадків сексуального насильства і щодо жінок, і щодо чоловіків. Це означає, що збір доказів, в першу чергу, способи та методи, вже відрізняються від класичних та мають бути максимально урізноманітненні, наприклад, судово-медичну експертизу, на яку сьогодні обов'язково спираються, робити не доцільно з урахування часу, який минув.

Друге питання – це **визначення добровільної згоди постраждалої особи на сексуальні дії в ситуації конфлікту та визначення стану вразливості такої особи**. Добре відомо, що згвалтування визнається вчиненим із використанням безпорадного стану потерпілої особи у тих випадках, коли вона за своїм фізичним або психічним станом не може розуміти характеру і значення вчинюваних з нею дій (психічна безпорадність) або, усвідомлюючи, не може чинити опору гвалтівникові (фізична безпорадність) [4]. Таким чином, поняттям безпорадного стану не охоплюється вкрай несприятливе майнове становище особи, потреба у засобах до існування тощо, що досить часто має місце у випадках сексуального насильства, пов'язаного із конфліктом. Отже, трактування безпорадного стану потерпілої особи

на практиці за національним законодавством є занадто звуженим. Натомість міжнародні стандарти, правила і документи, які стосуються запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, дають зрозуміле формулювання «добровільності» та «вразливості». Саме з цього питання міжнародні документи є вкрай необхідними, адже поняття сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, набагато ширше, ніж поняття сексуального насильства взагалі.

Документування випадків сексуального насильства, пов'язаного із конфліктами, має відбуватись відповідно до стандартів міжнародного права. 17 квітня 2014 Верховна Рада України ухвалила заяву, якою визнала юрисдикцію Міжнародного кримінального суду відповідно до статті 12(3) Римського статуту. Слід наголосити на тому, що Міжнародний кримінальний суд не підмінює собою українську систему правосуддя, для якої сексуальні злочини в період військових дій є також новим викликом, і важливо здійснювати документування таких злочинів відповідним чином, щоб гарантувати жертвам розслідування, доступ до суду та відновлення у будь-який час. Протягом багатьох років спостерігалася фактично повна безкарність у випадках сексуального насильства під час конфліктів. Для зміни цієї ситуації у 2012 році була проведена низка консультацій із зацікавленими сторонами з метою охоплення наявної передової міжнародної практики документування та розслідування сексуального насильства в умовах конфлікту та для оцінки прогалин і проблем, до розв'язання яких необхідно залучати міжнародне співтовариство. Як результат – було розроблено Міжнародний протокол із документування та розслідування сексуального насильства в умовах насильства. Водночас, він не має обов'язкової сили і не має на меті охопити всю сферу злочинів сексуального насильства. Протокол зосереджений на конкретному питанні документації та розслідування злочинів сексуального насильства в межах міжнародного кримінального права.

Основна мета Протоколу полягає в тому, щоб сприяти підсиленню відповідальності за злочини у формі сексуального

насильства в межах міжнародного права. Протокол – це комплекс керівних вказівок, які визначають кращу практику: документування чи розслідування сексуального насильства як воєнного злочину, злочину проти людяності, акт геноциду або інших тяжких порушень міжнародного кримінального права, міжнародного права прав людини або гуманітарного права. Для цілей цього Протоколу такі злочини та порушення міжнародного права називаються сексуальним насильством, пов'язаним із конфліктом чи звірствами, або СНПКЗ.

У спільноті спеціалістів-практиків було багато дискусій стосовно термінів «документування» та «розслідування». Деякі активісти можуть називати себе «слідчими» у процесі збору інформації про порушення прав людини, тоді як інші вживають термін «документувачі», тому що вони розглядають розслідування як виняткову функцію держави або судових органів. Однак у всьому тексті Протоколу термін «документування» вживається для позначення процесу систематичного збору інформації про СНПКЗ, за якою можна встановити, що сталося порушення міжнародного права, хто може бути визнаний відповідальним за це порушення та як, – незалежно від ролі чи мандата відповідного спеціаліста-практика. Термін «офіційне розслідування» вживається (де це є доречним) стосовно діяльності, яка згідно з цим Протоколом вважається сферою керіваних державою офіційних розслідувань, що здійснюються уповноваженими органами юстиції та працівниками правоохоронних органів.

Крім того, незалежно від мети документування, сам процес необхідно здійснювати з дотриманням стандартів, викладених у цьому Протоколі, та прагненням зібрати вірогідну, актуальну та надійну інформацію про СНПКЗ у такий спосіб, який розширює права та можливості потерпілих осіб та зміцнює весь механізм процесів притягнення до відповідальності

1. Левченко К. Б. Сексуальне насильство як тактика ведення війни / ПОВАГА. Кампанія проти сексизму. 29 Червня. URL:

2018/<https://povaha.org.ua/seksualne-nasytstvo-yak-taktyka-vedennya-vijny/>

2. UN International Criminal Tribunal for the former. URL: Yugoslavia/<https://www.icty.org/en>

3. Науково-практичний коментар до статті 152 Кримінального кодексу України. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KK004655>

4. Міжнародний протокол із документування та розслідування сексуального насильства в умовах насильства від 2012 року. URL: http://womenua.today/UWC-library/unwomen/37-International_Protocol_2017_2nd_Edition_UKR.pdf

МИРОНОВА Алевтина,
здобувачка ступеня вищої освіти бакалавра
Навчально-наукового інституту № 1
(Національна академія внутрішніх справ)

ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЖІНОК-ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Проблема досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок являє собою незавершене завдання нашого часу і є найбільшою проблемою в області прав людини на сьогоднішній день. Стрімке перетворення суспільних відносин, враховуючи й функціонування правоохоронних органів, у сучасному світі характеризується підвищенням ролі жінки у становленні окремих життєво важливих соціальних сфер, а також відносин на основі цього явища із чоловічою частиною соціуму, сприйняттям жінки в певних колах тощо.

Зокрема, усе більший відсоток жінок обіймають посади у правоохоронних органах та інших воєнізованих організаціях. В Україні спостерігається тенденція до збільшення кількості жінок, які працюють на різних посадах в органах Національної поліції. Однак, незважаючи на значну кількість жінок-правоохоронців, їхня роль усе ще залишається неприйнятною для чоловіків, які працюють у силовій сфері.

Проблемою удосконалення забезпечення прав жінок-поліцейських в Україні займалися різні вчені, як теоретики, так і практики, серед яких слід відзначити: О. Ф. Кобзаря, А. С. Ярошенко, О. В. Кузьменко, Н. В. Максименко, В. В. Галунька, О. В. Нестерцову-Собакар, Т. П. Мінку, О. М. Смірнову, М. В. Лошицького, О. І. Остапенка, Г. М. Тимошко, О. О. Орлову, О. В. Родіонову, О. М. Руденка та інших.

Служба жінки в поліції має великий потенціал і є результативною: вона сприяє підвищенню якості добору персоналу, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує довіру до поліції в очах громадськості. Зокрема, жінки демонструють більш високий рівень виконавчої дисципліни й нижчий рівень агресивності, вони є більш комунікабельними

під час урегулювання сімейних конфліктів, також робота жінок-поліцейських є незамінною в роботі з жертвами насильницьких дій і підлітками-правопорушниками [7, с. 101].

Як член міжнародних та європейських організацій, в інтересах розвитку, миру і прогресу, а також демократії й національної безпеки, Україна підписала низку міжнародних документів світового та європейського значення, в яких утілено положення гендерної рівності, а як країна-підписант визнала правомірність та взяла зобов'язання щодо їх виконання. Серед таких документів: Загальна декларація прав людини (1948 р.); Міжнародний пакт ООН про громадянські і політичні права (1966 р.); Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.); Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок від 07.11.1967 [1]; Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.) та Факультативний протокол до неї (1999 р.); Декларація Тисячоліття Організації Об'єднаних Націй «Цілі тисячоліття», затверджена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.) [2] та інші.

У зазначених вище документах йдеться про те, що жінки й чоловіки є рівними у своїх правах та можливостях; рівноправні взаємини жінок і чоловіків є основою розвитку демократичної країни та досягнення рівності в цілому; крім того, сформульовано обов'язки держав стосовно утвердження гендерної рівності й відповідальності за стан справ у цій сфері.

Розглянувши зарубіжний досвід забезпечення прав жінок-поліцейських, варто наголосити, що у Великобританії атестований жіночий персонал поліції використовується для виконання таких функцій: патрулювання на вулицях і шосейних дорогах із метою запобігання порушень громадського порядку; регулювання руху й забезпечення дотримання правил безпеки на дорогах; розслідування дорожньо-транспортних пригод; забезпечення порядку в місцях масового скупчення людей; розслідування на місці злочинів проти власності; участь у розшуку жінок і дітей; надання допомоги жертвам статевих злочинів; супровід жінок і дітей під час транспортування до медичних закладів або з них, до місць ув'язнення, місця попереднього тримання, в державні школи для малолітніх правопо-

рушників; обшук та охорони жінок-ув'язнених, а також жінок, що вчинили спробу самогубства й тримаються під вартою в лікарнях; планування та проведення науково-дослідних робіт; канцелярської роботи; професійного навчання; виконання функцій детективів [6, с. 23].

Звертаючись до досвіду, наприклад Швеції, насамперед відзначимо, що участь жінок у роботі поліції розглядається з позиції RRR: Rights – права, Resources – ресурси, Representation – представництво. Лише за наявності всіх трьох пунктів жіноча участь та інтереси жінок помітні в суспільстві [5, с. 159].

На першому місці за показником чисельності жінок у поліції ОАЕ. Тут на службі в поліції понад 15 тис. жінок. Це більше, ніж у будь-якій іншій країні світу. В 2016 р. жіночим поліцейським підрозділом проведено понад сто успішних операцій, серед яких охорона і захист представницьких осіб. Крім цього, жінки-поліцейські беруть участь у забезпеченні охорони різних урочистих заходів та святкувань, спортивних подій, міжнародних виставок і тематичних конференцій. Наприклад, Дубай – перше сучасне місто в Перській затоці, де патрулювання міста здійснює жіночий підрозділ поліції [4, с. 59].

Одним із підрозділів, який здійснює поліцейську діяльність у Франції, є жандармерія, де 20% штатної чисельності складають жінки. Жінки отримують однакову із чоловіками заробітну плату, однаковими є і умови прийому в жандармерію, за винятком нормативів фізичного навантаження. Попри це для того, щоб жінка самостійно виконувала службові обов'язки, їй необхідно прослужити не менше 10 років.

Жінки в поліції Нідерландів складають близько 28% від загальної кількості працівників поліції, до того ж 18% наділені поліцейськими повноваженнями, а 50% є службовцями з-поміж цивільних осіб.

Зарубіжний досвід свідчить, що ширше залучення жінок до роботи в органах правопорядку є ключем до істотного скорочення насилля зі сторони цих органів по відношенню до громадян.

На думку європейських поліцейських, служба жінки в поліції результативна. Жінки більш комунікабельні при врегулю-

ванні сімейних конфліктів, робота жінок-поліцейських незмінна при роботі з жертвами насильницьких дій, з підлітками-правопорушниками. Жінки набагато краще складають іспити й засвоюють матеріал у ході навчання. Поліцейських-жінок не залучають до проведення окремих спецоперацій (з агресивними демонстрантами, при звільненні заручників, роботи у спецпідрозділах), але в основному при підготовці жінки-поліцейські та чоловіки проходять однаковий курс навчання і до оцінки їх знань, навичок та якостей використовуються однакові критерії [3, с. 174].

Отже, варто наголосити на тому, що в професійній діяльності, ролі між жінками та чоловіками повинні розподілятися лише якщо це обґрунтоване з позиції здорового глузду та тих задач, що стоять перед працівниками, і не є дискримінаційним підходом. Таким чином, рівноправна участь жінок у поліції має важливе значення для розбудови й підтримки демократії, боротьби зі злочинністю. Разом з тим, враховуючи зарубіжний досвід, повинні бути вдосконалені політико-правові й соціальні аспекти механізму забезпечення реальної рівності жінки й чоловіка.

1. Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок від 07.11.1967. URL: <http://zakon0.rada.gov> (дата звернення: 07.06.2021).

2. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_524

3. Деметрадзе Т. Р. Конституційний принцип рівності прав жінки і чоловіка: поняття, зміст, механізм його реалізації та захисту: дис. ... канд. юрид. наук. Ужгород, 2015. 204 с.

4. Івченко Ю. Професійне зростання жінок у правоохоронній сфері: проблемні питання. *Право України*. 2016. № 5. С. 57–61.

5. Полішко Н. Історико-правові аспекти прийняття жінок на службу в поліцію: досвід деяких зарубіжних країн. *Юридичний вісник*. 2020. № 4. С. 156–163.

6. Савченко Ю. С. Закріплення гендерної рівності в актах міжнародного та національного права. *Юридична наука*. 2012. № 1. С. 23.

7. Боднар І. Властивості нервової системи та психоемоційний стан студентів вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації. *Слобожанський науково-спортивний вісник*. 2012. № 3. С. 94–98.

НАДУРАК Вікторія,
курсантка 2-го курсу факультету № 1
Інституту з підготовки фахівців
для підрозділів Національної поліції
*(Львівський державний університет
внутрішніх справ),*

САВАЙДА Олена,
кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри теорії права, конституційного
та приватного права факультету № 1
Інституту з підготовки фахівців
для підрозділів Національної поліції
*(Львівський державний університет
внутрішніх справ)*

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В УКРАЇНСЬКІЙ АРМІЇ

Ми з дитинства звикли бачити, що чоловік – це сильна частина населення, яка служить в армії, захищає нашу державу і важко уявити, як це все робить маленька, тендітна жінка. Проте це вже давно перетворилося на стереотип, адже в сучасному світі жінка займається активною діяльністю в будь-якій сфері життя. Щодо участі жінок у військовій діяльності тривалий час існувало багато суперечок. Противники гендерної рівності пояснювали це тим, що жінки не спроможні ані морально, ані фізично проходити військову службу.

Особливості статево-рольової диференціації та гендерної соціалізації досліджувалися у працях Т. Голованової, М. Палагнюк, О. Рубан. Також засади гендерної політики у Збройних Силах України розглядаються у колективній монографії «Гендерна політика у Збройних Силах України: проблеми теорії та практики» та в публікаціях таких науковців, як: В. Галєєва, Н. Дубчака, О. Дяченка та інших.

Переважаюча більшість сучасних армій інших країн світу давно застосовують гендерний підхід як перевірену часом стратегію підвищення свого бойового потенціалу на гумані-

тарному підґрунті, що припускає досягнення гендерної рівності, справедливий і стійкий розвиток особистості військовослужбовця незалежно від статі. У цьому контексті військо України не є виключенням. Сьогодні перехід української армії на контрактну систему комплектування вже не можливо уявити без широкого залучення жінок до військової служби. Тому науковий аналіз проблем жінок в армії, пошук шляхів їх розв'язання стає все більш актуальним і необхідним для ефективного реформування армійського організму [1, с. 116].

Основні засади гендерного розвитку в Україні визначено у Конституції України. Стаття 24 Конституції проголошує, що кожний громадянин держави, на нашу думку, як чоловік, так і жінка, має всю повноту соціально-економічних, політичних та особистих прав і свобод [2].

Згідно з даними Організації у справах жінок у Збройних Силах країн НАТО, кількість військовослужбовців-жінок в арміях альянсу за останні 5 років зросла в 10 разів і досягла на теперішній час більше 300 тис. чол. [3]. У Збройних Силах України проходять службу та працюють понад 47 тисяч жінок [4]. Сьогодні вже ні в кого не викликає сумніву про необхідність залучення жінок на військову службу в якості повноправних суб'єктів військової діяльності. Жінки вміють служити і складають реальну конкуренцію багатьом чоловікам в секторі безпеки і оборони України;

З 27 жовтня 2018 року набув чинності Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби в Збройних Силах України та інших військових формуваннях», який зрівняв права жінок та чоловіків. Віднині 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.

За роки АТО на Донбасі кількість жінок-військовослужбовців у ЗСУ зросла майже в 15 разів. В результаті бойових дій є і загиблі серед них. Всього на військовій службі у Зброй-

них силах України знаходиться понад 27000 жінок [5]. Сьогодні вже ні в кого не викликає сумніву про необхідність залучення жінок на військову службу в якості повноправних суб'єктів військової діяльності.

Науковці вважають, що присутність жінок значно пом'якшує морально-психологічну атмосферу у військових колективах, змушує командирів та начальників бути більш стриманими і головне – значно підвищується культура взаємостосунків між військовослужбовцями в самому колективі. Слід зазначити, що на відміну від чоловіків освітній рівень військовослужбовців-жінок значно вищий [6]. Враховуючи зміну характеру сучасних бойових дій, кількість м'язів не відіграє значущу роль, а отже гендерна рівність повинен виступати основним чинником під час визначення ролей чоловіків і жінок у військових структурах.

Отже, досліджуючи гендерні аспекти в українській армії, можна дійти висновку, що гендерна рівність в армії є специфічною частиною об'єктивного процесу дійсної реальності та втіленням гендерної політики держави та виражається в укріпленні ролі і впливу жінки в армії, а також є функціональною залежністю останніх від ступеня реалізації особистісного потенціалу військовослужбовцем-жінкою.

1. Кліменко Н. Г. Роль і місце жінки військовослужбовця в Україні. *Економіка та держава*. 2014. № 5. С. 116–119.

2. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. К.: Преса України, 1997. 80 с.

3. Nielsen V. Women in uniform. NATO Review. Brussels, 2011. Vol. 49. P. 27–35.

4. Біла книга 2013. Оборонна політика України. Міністерство оборони України / за ред. П. В. Лебедева. К.: МОУ, 2012. 97 с.

5. Марценюк Т. «Невидимий батальйон»: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження) / за заг. ред. Тамари Марценюк. К.: ФОП Клименко, 2016. 80 с.

6. Дубчак Н. І. Жінки у Збройних силах України: проблеми гендерної політики. *Стратегічні пріоритети*. 2008. № 4 (9). С. 187–191.

7. Савайда О. І., Надурак В. В. Певні аспекти гендерної рівності в системі МВС. Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчи-

зняний та зарубіжний досвід: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 15–16 листопада 2019 р.). Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2019. 240 с. (С. 29–33).

8. Онишко О. Б. Гендерна рівність як основа демократичного суспільства. Державотворення та правотворення в контексті євроінтеграції: матеріали доповідей, виступів і повідомлень учасників V-го Всеукраїнського круглого столу (м. Львів, 9 грудня 2019 р.) / Забзалюк Д. Є. (відповідальний за випуск), Яремчук В. Д. (укладач) / Львівський державний університет внутрішніх справ. Львів: ПП «Видавництво «БОНА», 2019. 332 с. (С. 176–182).

НЕСТЕРЕНКО Катерина,
кандидатка юридичних наук,
доцентка кафедри державно правових дисциплін
факультету № 2 КННІ
(Донецький державний університет
внутрішніх справ)

ГЕНДЕР І КОРУПЦІЯ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

Протягом останніх десятиліть питанням гендерної рівності приділяється все більше уваги, а принципи недискримінації та неупередженого ставлення до громадян незалежно від статі закріплені в засадничих програмних документах глобального рівня.

Найбільш поширене визначення поняття «гендер» стосується соціально та культурно сконструйованих уявлень та ролей, які пов'язуються з представниками різних біологічних статей – чоловіками та жінками [1].

На концептуальному рівні цей термін закріплює розуміння, що соціальні очікування щодо моделей поведінки, особистих цінностей та життєвих пріоритетів жінок і чоловіків можуть відрізнятися. В свою чергу, жорстко визначені гендерні ролі та норми можуть обумовлювати прояви нерівного ставлення до жінок або чоловіків, обмежувати їх права та можливість повноцінної участі в суспільному житті. Наукові дебати щодо ролі гендерного чинника в корупційній діяльності розпочалися ще наприкінці минулого століття, коли автори низки поведінкових досліджень привернули увагу громадськості до відмінностей в ставленні жінок і чоловіків до соціальних питань.

Результати цих наукових праць демонстрували, що жінки відповідальніше ставляться до дотримання моральних та етичних норм, виявляють більшу емпатію, турботливість та готовність допомагати іншим людям, щедрість в ухваленні економічних рішень та меншу схильність до ризикованої поведінки.

На підставі цих висновків були обґрунтовані припущення, що жінки більше готові поступатися приватною вигодою задля цілей загального добробуту і на рівні державного управління, тому схильність до корупції або готовність протидіяти зловживанням владою також можуть визначатися впливом біологічних або соціально конструйованих відмінностей жінок і чоловіків. Відповідно, зростання присутності жінок у національних парламентах та на вищих урядових посадах розглядалося як ключовий інструмент підвищення прозорості та ефективності державного управління.

Пізніше доказова база на користь цих аргументів була визнана недостатньою, хоча дебати щодо «природної» схильності жінок і чоловіків до корупції досі тривають. Незважаючи на подальшу зміну фокусу та методологічних підходів досліджень, ця перша хвиля ґендерного аналізу корупції має вагоме значення, оскільки стала поштовхом для усвідомлення необхідності включення ґендерної перспективи до антикорупційної політики [2].

Дослідження другої хвилі ґрунтувалися на міжнародних порівняннях сприйняття корупції населенням, що дозволили залучити до ґендерного аналізу й оцінку інших факторів, пов'язаних із національним контекстом країн. Висновки показали, що ґендерні відмінності в ставленні до корупції можуть суттєво залежати від інституційних чинників – особливостей державного устрою або економічного розвитку країни, рівня демократії, поширених культурних практик і традицій, що визначають ґендерні норми та стереотипи.

На думку деяких дослідників, менше залучення жінок до корупційних практик може пояснюватися не стільки їх особистими перевагами, скільки дією зовнішніх бар'єрів, пов'язаних із існуванням чоловічих корпоративних мереж, що перешкоджають доступу жінок до владних повноважень [3].

Інші науковці доводять, що зв'язок між корупцією та рівнем політичного представництва жінок є несуттєвим, якщо до уваги беруться інші змінні характеристики справедливості державних інститутів – верховенство права, плюралізм думок та свобода слова [4].

У демократичних державах низький рівень корупції та паритетне представництво жінок у парламенті не завжди є взаємо залежними результатами, оскільки прогрес в обох випадках визначається загальною дієвістю суспільних інститутів. З іншого боку, в авторитарних режимах гендерні відмінності в ставленні до корупційних практик вірогідно скорочуватимуться, оскільки корупція виступає соціальною нормою, до якої пристосовуватимуться всі члени суспільства.

Третя хвиля наукового дискурсу з питань гендеру та корупції пов'язана з визнанням відмінностей у впливі корупції на життя жінок і чоловіків, а отже необхідності відмови від гендерно-сліпого підходу до розробки та реалізації антикорупційних програм і стратегій. Численні дослідження наголошують на підвищеній вразливості жінок до негативних наслідків корупції, особливо в таких секторах як охорона здоров'я, освіта, соціальні або побутові послуги [5].

Ці ризики пов'язані з репродуктивною діяльністю жінок, що визначає потребу в спеціалізованих медичних послугах, покладеними на жінок обов'язками щодо піклування про неповнолітніх дітей або непрацевдатних родичів, необхідністю вирішення низки побутових питань, пов'язаних із забезпеченням життєдіяльності домогосподарства. Окрім безпосереднього впливу корупційних зловживань на життя жінок, вони частіше стають опосередкованими жертвами корупції, оскільки переважають у складі соціально вразливих категорій населення, добробут яких залежить від соціальної політики держави та цільового використання бюджетних ресурсів, що спрямовуються на її підтримку.

На цьому етапі розвитку гендерного аналізу корупції визнається існування особливих гендерно зумовлених форм корупції, наприклад зловживання владними повноваженнями для отримання сексуальних послуг.

В інших дослідженнях наголошується, що сексуальна експлуатація є специфічною формою корупції, до якої значно більше вразливі жінки та дівчата, ніж чоловіки.

Зокрема, за міжнародними оцінками, жінки становлять більше, ніж 80% жертв торгівлі людьми, що зазнають трудової

або сексуальної експлуатації, страждають від примусових шлюбів або торгівлі органами [6].

Нарешті, ризики корупції зростають в умовах нестабільності, військових дій або гуманітарних катастроф, а зловживання владними повноваженнями під час кризи мають непропорційно вагоміші наслідки для жінок, які можуть стикатися з проявами гендерної дискримінації або гендерно зумовленого насильства з боку посадових осіб. Визнання різних впливів корупції на жінок і чоловіків, що посилюються гендерними нормами, проявами нерівності та дискримінації за ознакою статі, дозволило привернути увагу до необхідності інтеграції гендерного аналізу до розробки антикорупційної політики, і навпаки. Відповідно, на глобальному рівні існує розуміння доцільності одночасного просування гендерної рівності, розширення можливостей жінок та реалізації антикорупційних програм як взаємопідсилюючих стратегій розвитку [7].

Необхідність приділення уваги розширенню можливостей жінок, підтримці їх економічних можливостей, громадської активності, залучення жінок до освітніх програм із особливим фокусом на розвиток лідерського капіталу, визнається центральним елементом стратегій подолання корупції та її негативних наслідків.

-
1. Корупція в Україні: 2020. Аналіз результатів пілотного застосування. Методики оцінки рівня корупції в Україні. Київ: GfK Україна.
 2. Seppanen M. and Virtanen P. (2018).
 3. Corruption, Poverty and Gender: Case Studies of Nicaragua and Tanzania, MoFA, Finland; UNIFEM (2016).
 4. The Story Behind the Numbers: Women and Employment in Central and Eastern Europe and Western CIS. 16 Goetz A. (2017).
 5. 'Political Cleaners: How Women are the New Anti-Corruption Force. Does the Evidence Wash?' In: Development and Change, Volume 38, Issue 1: 87-105.
 6. Goetz A. and Jenkins R. (2015). Reinventing Accountability: Making Democracy Work for Human Development, London: Palgrave.
 7. UNDP (2012). Sexual extortion toolkit, BDP

ОНИШКО Оксана,
кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри теорії права,
конституційного та приватного права
факультету № 1 Інституту з підготовки фахівців
для підрозділів Національної поліції
*(Львівський державний університет
внутрішніх справ)*

ГЕНДЕРНІ РОЛІ ТА ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ: ПРАВОВИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ АСПЕКТИ

Початок ХХІ століття зумовив низку соціальних перетворень, пов'язаних з глобалізаційними процесами та зі зміною гендерних ролей у суспільстві.

Соціальні ролі кожної людини зокрема та окремих груп людей загалом є багатовимірні. Вони включають норми, очікування, спрямовані на людей, що займають конкретне становище в суспільстві. Наступною особливістю визначення гендерних ролей є суб'єктивний фактор, який формується внаслідок індивідуального сприйняття, розуміння подій та поведінки, що відповідає певній соціальній позиції. Також визначення гендерних ролей формується на підставі фактів поведінки, які проявляє людина в суспільстві та в певному соціальному середовищі. Ці три характеристики (нормативна, особиста та поведінкова), залишаючись переплетеними, дозволяють, на думку Бергера та Лукмана, кожному індивіду набути соціальних знань про правила, норми та цінності, що визначають спосіб виконання ролей [1, с. 128–135].

Гендерні ролі характеризуються динамікою, продиктованою, з одного боку, зміною соціальних норм, очікувань, стандартів, а з іншого – власним досвідом, що виникає в процесі розвитку особистості. У галузі соціальних наук розрізняють поняття статі в біологічному та в соціокультурному аспектах. Під статтю розуміють обмежений набір вроджених структурних та фізіологічних особливостей, пов'язаних з розмноженням, поділяючи світ на осіб жіночої та чоловічої статі, тоді як

стать є унікальною для людини категорією і позначає всі складні культурні атрибути, що приписуються чоловікам та жінкам [2, с. 28–34]. Люди відчувають дискомфорт, коли відчувають двозначність щодо чиеїсь статі, що спонукає їх до пошуку пояснень. В більшості випадків пояснення шукати не хочеться, не має можливості або не вистачає освітньо-кваліфікаційного рівня. Тоді і суспільство звертається до стереотипів, бо так легше і швидше.

Хоча стереотипи переважно хибні, упереджені та в окремих випадках навіть шкідливі, важко уявити функціонування соціального світу без їх існування. Вони виконують багато корисних функцій, завдяки ним формуються знання людини про соціальну реальність, що дає їй відчуття безпеки та сприяє інтеграції із спільнотою, з якою вона взаємодіє. Стереотипізація найчастіше стосується таких соціальних категорій, як етнічні групи, нації, люди певної релігії, люди іншої сексуальної орієнтації або статі. Говорячи про останню категорію, можна виділити загальний стереотип жіночності та маскуліності, згідно з яким певні риси особистості, а також соціальні ролі трактуються як типово жіночі, тоді як інші – типово чоловічі.

Саме чоловіка сприймають як домінуючого, впевненого в собі «главу сім'ї». Він приймає важливі рішення, вирішує проблеми та конфліктні ситуації, успішно відстоює свою позицію, несе відповідальність за родину, адже він розумний, спритний, професійний та організований, має більше знань, ніж жінка, у багатьох сферах (політика, службові справи, управлінські навички) та багато амбіцій, зосереджених на досягненні успіху. Чоловік сприймається як психічно, так і фізично смілива і сильна особа, яка є стійкою до будь-якого дискомфорту, болю та володіє здатністю виживати у важких умовах. Відповідно до стереотипного мислення, чоловіків сприймають як більш внутрішньо різноманітну групу, тоді як жінок – як однорідну групу і частіше судять про них через призму стереотипної жіночої соціальної ролі. Наслідком існування зразків поведінки та гендерних ролей є несправедливе та нерівне ставлення до жінок та чоловіків [3].

Найбільш характерними зразками поведінки для чоловіків є: природна агресія, зловживання алкоголем, більша сексуальна свобода тощо. Для жінок – ведення домашнього господарства, виховування дітей, скромність та терпіння. Однак, з огляду на сьгоднішні реалії життєдіяльності суспільства, гендерні ролі починають змінюватися, однак, в силу сильного впливу стереотипів – дуже повільно. Це пов'язано з тим, що лише на початку ХХ століття поступово жінки в різних країнах почали отримувати та реалізовувати більше прав: право на власність, право на підприємницьку діяльність, право обирати і бути обраними і т. д.

Культурна ментальність українського суспільства є серйозною перешкодою для еволюції образу жінки, оскільки стереотипи щодо традиційної моделі сім'ї глибоко вкорінені в його свідомості. Реалії сьогодення свідчать про те, що жінки, як і чоловіки певною мірою, борються за фемінізацію раніше чоловічих сфер життя. Жінки, які досягають успіху в професіях, які вважаються типово чоловічими, негативно оцінюються обома статями. Процес політичної трансформації та глобалізаційні виклики започаткували повільну зміну менталітету українців. Однак звільнення від гендерних стереотипів вимагає багато часу та зусиль з боку чоловіків, а й жінок, які хочуть повної рівності кар'єрних можливостей та особистих досягнень.

Сьогодні, коли рівність та недискримінація за ознакою статі гарантуються законом, виявляється, що найбільшою перешкодою на шляху досягнення справжньої рівності є суспільство. Стереотипи та упередження передаються з покоління в покоління разом із цінностями та моделями поведінки, що ускладнює зміну способу мислення та сприйняття соціального світу. Ці бар'єри формуються у свідомості людей незалежно від статі.

Чоловікам не подобається втрата вищого соціального становища, тоді як жінкам бракує впевненості в собі і мужності, щоб тягнутися до того, що, згідно з традицією, є привілеєм протилежної статі. Ті, хто вирішив увійти в «чоловічий світ», як правило, приречені на ізоляцію та відсутність прийняття

навколишнього середовища. Входження жінки до професійної сфери, де переважають чоловіки, пов'язане із впровадженням нової культури, відмінної від тієї, що склалася в тій чи іншій організації. Однак рідко буває, що її власна система цінностей має відповідний вплив і якимось чином збагачує домінуючу культуру. Зазвичай вона відкидається або поглинається нею. Як наслідок, жінки повинні «адаптуватися» до нового середовища; прийняти чоловічі зразки поведінки та мислення, і таким чином, певною мірою «втратити» свою жіночність [4, с. 47–48].

Правовий аспект визначення гендерних ролей у суспільстві теж має складне пояснення. Так, відповідно до ст. 24 Конституції України Усі 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. Важливим нормативно-правовим документом у сфері забезпечення гендерної рівності є і «Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» від 1979 року, ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 2005 року, у 2000 році Україною була ратифікована «Декларація тисячоліття ООН» (обов'язкові для виконання до 2015 року), де серед інших цілей була визначена мета «забезпечення гендерної рівності», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року», Постанова КМУ «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року», Указ Президента України від 30.09.2019 «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», Розпорядження КМУ від 02.12.2020 № 1517-р «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності». З червня 2017 року запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики.

Однак, як і будь-яка сфера, так і сфера забезпечення гендерної рівності потребує фінансування, яке, в свою чергу зменшується з кожним роком. Так, 2007–2008 рр. на виконання державних програм у цій сфері було виділено 1 143 900 грн. (державний бюджет), 1 957 473 грн. (місцеві бюджети), а у 2009 році – 100 000 грн. (державний бюджет), 895 927 грн. (місцеві бюджети) [5].

У сфері гендерної рівності під час 65-ї сесії Комісії ООН зі становища жінок, яка відбулася 15-26 березня 2021 року було зазначено, що Україна впроваджує нормативно-правову базу для створення умов щодо розширення участі жінок в ухваленні політичних рішень і врегулювання питання забезпечення права голосу жінок і чоловіків на виборах, а також щодо розробки й ухвалення Другого національного плану дій до Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека».

Як свідчать показники Світового економічного форуму, досягнення гендерного паритету у всіх чотирьох досліджуваних сферах є неоднаковий. Так, лише гендерний показник за рівнем освіти наблизився до найкращого результату – 99,8 %, у політичній сфері – лише 2 % (загалом у світі у 2019 році жінки обіймали 25,2% парламентських та 21,2% міністерських посад (у десятих країнах світу жінки взагалі не представлені ні в урядах ні в парламентах). Загалом, у 2019 році Україна посіла 59-е місце серед 153 країн. Загальний індекс складає 72%. За показником «економічна участь та кар'єрні можливості» ми – на 39-му місці у світі (минулого року було на 28-му), за показником рівня освіти – як і минулого року, на 26-му місці, за показником «здоров'я та тривалість життя» – на 52-му місці (минулого року було 56), а ось за показником «політичні права та можливості» ми на 83 місці (минулого року було 105 місце) [6].

Нормативно-правову базу забезпечення гендерної рівності в Україні потрібно вдосконалювати, оскільки на практиці принцип рівних можливостей для жінок та чоловіків означає надання жінкам і чоловікам можливості користуватися державними послугами на рівних засадах, рівного доступу до ринку

праці або можливості повноцінної політичної чи соціальної діяльності. Це можливо досягнути лише шляхом запровадження компенсаційних заходів, які полягають у наданні пільгового режиму особам однієї статі, які стикаються з особливими бар'єрами та обмеженнями, що перешкоджають рівному доступу до ресурсів та соціальних благ. Таким чином, група, на яку поширюються компенсаційні заходи, зможе скористатися додатковими формами підтримки або навіть заходами, спрямованими виключно на неї. Прикладом компенсаційних заходів, спрямованих на жінок, є встановлення квот на доступ до державних посад [7, с. 58–59].

Найбільше гендерні стереотипи зберігаються у політичній та управлінській сферах. Так, не зважаючи на введення у Виборчий кодекс гендерних квот (п. 12 ст. 154), список кандидатів, у обласних центрах на останніх місцевих виборах 2020 року зазнав змін, оскільки після його реєстрації відповідно до чинного законодавства біля 63% кандидаток-жінок офіційно вибули із виборчих перегонів.

Однак, спостерігається тенденція, яка свідчить про те, чим нижчий рівень ради – тим більша кількість в ній жінок. Відповідно до зібраних даних Українського жіночого фонду у партнерстві з Національним демократичним інститутом, по Україні на сьогодні міські ради очолюють 32 жінки, селищні громади – 70 жінок і сільські громади – 130 жінок. Однак, не має жодної жінки – мера обласного центру [8].

Практика показує, що жінки з необхідним досвідом, кваліфікацією та професійними компетенціями все ще мають обмежений доступ до управлінської діяльності не лише в межах держави, а й на регіональному рівні, оскільки їх потенціал сприймається крізь призму стереотипних ролей. Часто лише завдяки запровадженню механізмів квотування деякі жінки зможуть претендувати на вищезазначену посаду. Отже, квоти не є симптомом дискримінації, але є рішенням для усунення гендерних стереотипів та їх наслідків.

Невеликі зрушення у сфері дотримання гендерної рівності відбулися і у сімейних відносинах. Так, відповідно до

нешодавніх змін, які були внесені до ЗУ «Про відпустки» чоловіки, поряд із жінками мають право взяти одноразову оплачувану відпустку по догляду за дитиною на 14 календарних днів. Така законодавча норма надасть змогу в більшій мірі урівняти права матері та батька у догляді за новонародженою дитиною та внесе нові тенденції у посилення відповідальності батька за виховання дитини [9].

Однак, вищевказаних змін у чинне законодавство ще недостатньо для досягнення тендерного паритету та викорінення тендерних стереотипів в українському суспільстві. Мешканці України разом зі східноєвропейцями за ставленням до дітей як засобу соціальної реалізації жінок якнайбільше наближені до оцінок західноафриканців. 70% наших співгромадян вважають, що жінка для самореалізації обов'язково повинна мати дітей. Примітно, що таку думку однаково поділяють і чоловіки, й жінки. Біологічна здатність вважається соціальним призначенням і шляхом соціальної самореалізації, що може означати усвідомлення й прийняття практичної недоступності інших наявних у суспільстві шляхів втілення закладеного в кожній людині, незалежно від статі, людського потенціалу [10, с. 170–175].

Загалом, гендерні ролі та стереотипи глибоко та надовго залишаються закріпленими у свідомості українського суспільства. Розірвати замкнуте коло вкрай важко, оскільки недостатня популяризація суспільного діалогу, відсутність належної кількості он-лан платформ та інших інформаційних ресурсів, повільне впровадження якісних змін у чинне законодавство щодо механізму подолання гендерних стереотипів потребує щоденної та наполегливої праці як з боку окремих громадян та громадських організацій, так і держави.

1. Vasta R., Haith M., Miller S., *Psychologia dziecka*. Warszawa: Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne. 2001. 550 s.

2. Hoffman R., Pasley K., *Thinking about the sexes: the relation between cognitions and gender stereotypes*. *The American Journal of Family Therapy*, 1998. 190 s.

3. Cienka Katarzyna. Kobieta w społeczeństwie – dynamika pozycji i ról społecznych oraz stereotypów płci w Polsce. Zeczyty Naukowe ruchu studentskiego. 2013. № 1. URL: <https://www.wojsko-polskie.pl/awl/u>
4. Dębska A. Kobieta w mundurze, czyli nowa jakość w systemie bezpieczeństwa państwa. Toruń: Nova, 2004. 130 s.
5. Біденко Юлія, Кисельова Валентина. Про гендерну політику в Україні. Аналітичний центр «Обсерваторія демократії», для «Хвилі». URL: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua>
6. Жачек Наталія. Gender Gap Index 2020: знадобиться 100 років для подолання глобального гендерного розриву. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/gender-gap-index-2020>
7. Piotrowska Joanna, Siekiera Agnieszka, Sznajder Agnieszka. Jak realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn w projektach finansowanych z funduszy europejskich. Poradnik dla osób realizujących projekty oraz instytucji systemu wdrażania. Ministerstwo Rozwoju: Departament Europejskiego Funduszu Społecznego. Warszawa, 2016. 157 s. URL: <https://www.pois.gov.pl>
8. Зелінська Ніна. Гендерні квоти на виборах: чарівна пігулка від сексизму чи жіночі крила громад. *Zmina*, 20 листопада 2020 року. URL: <https://zmina.info/articles/ne-kilkistyu-a-yakistyu-genderni-pidsumky-miscevyh-vyboriv/>
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною: Закон України від 15.04.2021 № 1401-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
10. Гендерні ролі та стереотипи. С. 170–175. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/149243852.pdf>

ОРЛОВСЬКА Наталя,
докторка юридичних наук, професорка,
начальниця кафедри теорії права та
кримінально-процесуальної діяльності
факультету правоохоронної діяльності
*(Національна академія Державної прикордонної служби
України імені Богдана Хмельницького),*

БАСАРАБ Ольга,
кандидатка юридичних наук,
старша викладачка кафедри теорії права
та кримінально-процесуальної діяльності
факультету правоохоронної діяльності
*(Національна академія Державної прикордонної служби
України імені Богдана Хмельницького)*

**РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛОЖЕНЬ
РЕЗОЛЮЦІЇ РАДИ БЕЗПЕКИ ООН
«ЖІНКИ, МИР, БЕЗПЕКА»
У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ**

Впродовж тисячоліть питання сфери безпеки і оборони були суто чоловічою справою. Сьогодні цей стереотип поступово ламається, а роль жінок та залучення їх до процесів вирішення військових конфліктів та забезпечення миру посилюється.

Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків є одним із пріоритетних напрямів у діяльності ООН. Тому не випадково, що у 2000 році Радою Безпеки ООН було обговорено проблеми жінок під час та після збройних конфліктів та прийнято Резолюцію №1325 «Жінки, мир, безпека» [1].

На виконання вищезгаданої та інших резолюцій, зосереджених на порядку денному, Україна у 2016 році прийняла перший в історії держави Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН №1325 на період до 2020 року [2].

Для нашої держави, коли на східній її території населення уже не перший рік потерпало від збройного конфлікту, цей документ набув особливого значення, оскільки, в першу чергу,

передбачав реалізацію таких завдань як: моніторинг та оцінку впливу збройного конфлікту на національну систему забезпечення прав людини; координацію діяльності суб'єктів взаємодії, які забезпечують впровадження резолюції Ради Безпеки ООН № 1325; розширення участі жінок у розбудові та встановленні миру; формування у населення культури миру та нетерпимості до проявів насильства; удосконалення системи захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів; забезпечення надання допомоги постраждалим від конфліктів [2].

Під час виконання вищезгаданого плану відбулися, на нашу думку, вагомі системні зміни у секторі безпеки і оборони України, зокрема:

- прийнято 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»;

- проведено низку навчальних заходів для фахівців сектору безпеки і оборони, а також просвітницьких заходів для населення;

- продовжено фахову підготовку кадрів центральних та місцевих органів виконавчої влади з питань порядку денного «Жінки, мир, безпека»;

- вдосконалено систему захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфлікту (ідентифікація, надання допомоги, інформування про допомогу).

За останні роки загальна кількість жінок у секторі безпеки і оборони України значно зросла, сьогодні загальна чисельність військовослужбовців-жінок становить більше ніж 15% від загальної кількості військовослужбовців. Жінки активно працюють над вдосконаленням свого професійного рівня та успішно виконують завдання на посадах старшого офіцерського складу. Крім того, жінки-військовослужбовці нарівні з чоловіками-військовослужбовцями виконують бойові завдання у районі проведення операції Об'єднаних сил (ООС) та приймають участь у міжнародних миротворчих операціях. За даними інформаційного агентства Міністерства оборони України, ста-

тус учасника бойових дій отримало понад 13 тисяч жінок, державні нагороди за час проведення операцій АТО/ООС отримали 257 жінок, 9 із них – посмертно [3].

У Державній прикордонній службі України (далі – ДПСУ) – складовій сектору безпеки і оборони України створено прозорі умови для професійного розвитку та кар'єрного зростання персоналу, незалежно від статевої приналежності. На сьогоднішній день у лавах прикордонного відомства **працюють і проходять військову службу понад 11 тисяч жінок** [4].

З метою ефективного впровадження завдань Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 відомством сформовано конкретний перелік заходів, що охоплюють усі аспекти його виконання. Зокрема, створення та забезпечення умов для проходження військової служби жінками, їх навчання, підвищення кваліфікації, а також інформування суспільства про гендерні процеси, які відбуваються у ДПСУ.

Відомством забезпечується рівний доступ до посад і військових звань, також покладається рівний обсяг відповідальності під час проходження служби.

Зокрема, військовослужбовці, незалежно від статі, мають рівні права і можливості приймати участь в проєкті «Нове обличчя керівного складу». Важливо, що призначення військовослужбовців на керівні посади за вказаним проєктом відбувається на засадах оцінювання рейтингу їх професійних здібностей і не залежить від статі.

Сьогодні відбувається процес поступового руйнування гендерних стереотипів та приходить усвідомлення того, що забезпечення гендерної рівності у сфері безпеки і оборони – це не зрівняння кількісного співвідношення у підборі персоналу, як дехто думав, а навпаки, підвищення оперативної спроможності сил безпеки і оборони за рахунок підбору професіоналів з відповідними психологічними та діловими якостями, що вміють проявляти стійкість в екстремальних ситуаціях.

Позитивних зрушень вдалося досягнути і у освітній сфері. Починаючи з 2019 року, дівчатам вперше надана можливість

навчатись у військових ліцеях. Гендерну тематику також включено до різних програм у закладах освіти сектору безпеки і оборони. В частині, що стосується Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, науково-педагогічний склад закладу вищої освіти вживає активних заходів щодо впровадження гендерної тематики у освітній процес. Ведеться постійна робота над удосконаленням навчально-методичного забезпечення дисциплін кафедр. Зокрема, на кафедрі теорії права та кримінально-процесуальної діяльності тематика гендерної рівності знайшла своє широке відображення у змісті таких дисциплін як «Основи теорії демократії та прав людини», «Порівняльне правознавство», «Кримінальне право», «Кримінальний процес», «Кримінологія», «Правові засади діяльності Державної прикордонної служби України» тощо.

Важливим кроком на шляху до реалізації Резолюції було також створення в системі структур сектору безпеки і оборони мережі радників та контактних осіб з гендерних питань, а також виокремлення структурних підрозділів, які займаються гендерними питаннями.

Однак, незважаючи проведений комплекс заходів у межах Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 до 2020 року, залишається ще коло не вирішених питань, які потребують доопрацювання. У зв'язку з цим, 28.10.2020 Кабінетом Міністрів України було видано розпорядження № 1544-р Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [5].

Впровадження вищезазначеного плану, на нашу думку, сприятиме кращій імплементації міжнародних стандартів у національне законодавство з гендерної тематики, а також дозволить у повній мірі реалізувати стратегічні цілі, визначені у Резолюції № 1325.

Отже, на шляху інтеграції України до світового співтовариства, реалізація Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» відповідає загальносвітовим тенденціям та

сприяє імплементації міжнародних правових норм у сферу безпеки і оборони України.

1. Жінки, мир, безпека : Резолюція Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй № 1325. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text (дата звернення: 07.06.2021 р.)

2. Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН №1325 на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 № 113-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80/ed20180905#Text>/ (дата звернення: 07.06.2021 р.)

3. Інформація з сайту інформаційного агентства Міністерства оборони України. URL: <https://armyinform.com.ua/2021/03/v-nashomu-vijsku-sluzhyt-ponad-31-tysyacha-zhinok/> (дата звернення: 07.06.2021 р.).

4. Інформація з офіційного сайту Державної прикордонної служби України. URL: <https://dpsu.gov.ua/ua/Genderna-rivnist/> (дата звернення: 07.06.2021 р.).

5. 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 №1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 07.06.2021 р.).

ПАНЧЕНКО Олена,
аспірантка кафедри теорії права, конституційного
та приватного права факультету № 1
Інституту з підготовки фахівців
для підрозділів Національної поліції
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

МІЖНАРОДНІ Й НАЦІОНАЛЬНІ АКТИ З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Для держави України, у якій війна, низький рівень економіки, корупція та безробіття, питання дискримінації начебто «дріб'язкові, незрозумілі й часто зводяться до проблем представників ЛГБТ-спільноти. І навряд чи пересічний житель країни дасть правильну відповідь, що таке дискримінація і які є її прояви».

Дискримінація – це менш прихильне поводження з особою або групою осіб, ніж з іншими через певні ознаки цієї особи або групи осіб. Дискримінація може бути через те, ким людина є, ким її вважають або ж через те, з ким людина разом [1, с. 123].

До явища «дискримінація» слід ставитися як і до смертної кари. Свого часу майже всі європейські країни відмовилися від такого виду покарань, незважаючи на те, що суспільство було б не проти смертної кари. На нашу думку, державі слід реагувати і на будь-які дискримінаційні прояви – навіть якщо суспільство вважає це «звичною» ситуацією чи буденністю.

Однак Україна часто вирішує дискримінаційні проблеми тільки після тиску міжнародної спільноти. Але слід зрозуміти, що це потрібно не для ЄС, а в першу чергу для нас – українців – дотримання прав і свобод кожної та кожного з нас.

На нашу думку, зміни, які можуть відбутися в свідомості громадян щодо дискримінаційних моментів можуть бути лише за рахунок численних правомірних судових позовів

через дискримінацію, що в майбутньому може змінити вказану ситуацію.

Україна ратифікувала ключові міжнародні та європейські правові інструменти, що гарантують гендерну рівність, а саме: Європейську конвенцію з прав людини, Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Європейську соціальну хартію, Конвенцію про заходи щодо протидії торгівлі людьми.

Важливою передумовою врахування питань гендерної рівності у всіх сферах та процесах в державі є обізнаність із законодавчими та інституційними механізмами забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, в тому числі із міжнародними стандартами у сфері гендерної рівності, зафіксованими у міжнародних договорах.

Знання правових норм, понять та визначень, які регулюють та тлумачать питання гендерної політики держави (гендерної рівності, утиску, дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань тощо), сприятимуть їх ідентифікації у мові та поведінці, застосуванню у судових рішеннях, що в свою чергу сприятиме та покращувати захист від нерівності в правах та можливостях й дискримінації.

Особливо потрібно виокремити Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.) (CEDAW), ратифікована Україною ще у 1981 році, лише зараз починає відігравати ключову роль у забезпеченні гендерної рівності нашої держави.

Кожні 4 роки Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (це є експертний орган ООН, заснований з метою контролю за ходом виконання положень Конвенції) розглядає державні доповіді щодо гендерної політики держав. Комітет ООН після розгляду доповіді України (66-а сесія, 14.02.2017, м. Женева), надав нашій державі відповідні Заключні зауваження і рекомендації щодо діяльності у сфері забезпечення гендерної рівності та недискримінації, які стосуються, зокрема, і судочинства.

На виконання міжнародних зобов'язань наша держава включила принцип гендерної рівності до Конституції (ст.ст. 24, 21 КУ), також практично втілила принцип рівності у статтях Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»[2]; прийняла Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (№ 5207-VI), який у т.ч. забороняє утиски, пряму, непряму дискримінацію, за ознакою статі [3]; у грудні 2017 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (№ 2229-VIII, 07.12.2017) [4].

Слід також зазначити, що Україна підписала Конвенцію Ради Європи про попередження насильства щодо жінок і домашнього насильства та боротьбу з цими явищами (Стамбульську конвенцію), проте й досі не ратифікувала її, що лишається, на нашу думку, негативним проявом гендерної політики нашої держави.

Протягом минулих років міжнародні організації неодноразово критикували українську владу за нездатність адекватно та ефективно реагувати на зростання кількості злочинів на ґрунті ненависті. Не зважаючи на те, що в Україні прийнятий закон з протидії дискримінації та внесені відповідні зміни – ситуація в Україні залишається не врегульованою.

Якщо насилля не видно, це не означає, що його не існує. Щоб боротися з проблемою, потрібно її усвідомити, окреслити і зрозуміти, що або хто її причина.

Ратифікувавши ключові міжнародні документи у сфері прав людини та гендерної рівності, Україна взяла на себе зобов'язання щодо втілення міжнародних стандартів дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві, а також визнала практику Європейського суду з прав людини як джерело права України, в тому числі з питань, що стосуються належного розуміння принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

1. Пилипчук Р. В. Дискримінація. Енциклопедія сучасної України: у 30 т. / ред. кол. І. М. Дзюба та ін.; НАН України, НТШ. К.: Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2001–2020. 567 с.

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків: Закон України від 08.09.2005. *Офіційний сайт ВРУ*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012. *Офіційний сайт ВРУ*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-VI>

4. Про засади запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017. *Офіційний сайт ВРУ*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-VIII>

ПАРАСЮК Василь,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри теорії права, конституційного
та приватного права факультету № 1

Інституту з підготовки фахівців
для підрозділів Національної поліції
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ДИСКРИМІНАЦІЙНІ ОЗНАКИ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

На сьогоднішній день в українській та закордонній правовій літературі традиційно велика увага приділяється одному з найбільш яскравих і поширених негативних феноменів правової дійсності – дискримінації.

Торкнувшись практично всіх сфер суспільних відносин, проблема дискримінації спонукала міжнародне співтовариство до вирішення глобального завдання – ліквідувати дискримінацію як в нормативних актах, так і в правозастосовчій практиці.

У той же час необхідно відзначити, що рівень теоретичного осмислення проблеми дискримінації відстає від існуючих потреб юридичної практики. Відсутність оперативних і ефективних заходів реагування на прояви дискримінації, а також простота і очевидність сутності даного явища призводять на практиці до поглиблення проблеми і виникнення нових її форм.

Для вивчення питання, присвяченого дискримінації, а також для прийняття ефективних політико-правових заходів, спрямованих на боротьбу з її проявами, необхідно зрозуміти, що являє собою дискримінація.

Дискримінація – одне з найнебезпечніших проявів посягань на права людини, оскільки її результатом є знищення або обмеження користування будь-якими особами своїми правами і свободами на рівній основі. Світова спільнота докладає багато зусиль для забезпечення рівності та викоринення дискриміна-

ції у сфері праці, проте не завжди ці зусилля приносять очікуваний ефект.

Закріплений на міжнародну та загально державному рівні принцип рівності прав та свобод людини та громадянина є ознакою демократичного суспільства. Дотримання та захист прав і свобод людини і громадянина – це обов'язок держави. Нераціональність дотримання цього зобов'язання демонструється численними випадками дискримінації у трудових відносинах. Ліквідація дискримінації є необхідною в силу того, щоб усі люди мали можливість вільно обирати сферу професійної діяльності, розвивати можливості та одержувати відповідну винагороду за свою працю. У свою чергу це позитивно відобразиться на економічній та соціальній складових суспільних відносин, дозволить ефективно використовувати людські ресурси.

На законодавчому рівні визначено, що негативним наслідком дискримінації є обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами. Прийнятно до сфери трудового права дискримінація – це утиск працівника чи інших осіб, які підшують роботу, при реалізації ним права на працю. Різними нормативними актами передбачено неоднаковий обсяг дискримінаційних ознак. Так, перелік дискримінаційних ознак не є вичерпним відповідно до пункту 2 частини 1 статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» від 06 вересня 2012 року № 5207-VI. Такими ознаками є раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний та майновий стан, місце проживання, мовні або інші ознаки. Це означає, що з часом сфера дії антидискримінаційних норм може розширюватися та доповнюватися новими порушеннями [1].

Заборона дискримінації у сфері праці має специфіку, яка обумовлюється особливостями вираження принципу рівності в об'єктивному трудовому праві. Генеральна антидискримінаційна норма трудового законодавства передбачена статтею 2-1 КЗпП України. Аналізуючи ретроспективу розвитку трудового законодавства щодо формулювання принципу рівності трудо-

вих прав громадян, можна відзначити неоднозначні зміни обсягу дискримінаційних ознак. У первинній редакції статті 2-1 КЗПП України, яка була введена Законом УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20 березня 1991 року № 871-ХІІ, зазначалося, що держава 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 [2]. Відкритий перелік дискримінаційних ознак, все ж не звужується конкретним узагальненням щодо характеру обмежень, які можуть зумовлюватися дискримінацією. У нормі вказувалося «...та інших обставин», однак не відзначалася їх специфіка.

З метою забезпечення гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу вказана стаття була викладена у новій редакції, у зв'язку з чим обсяг дискримінаційних ознак значно розширився. Законом України від 12 листопада 2015 року № 785-VIII, стаття 2-1 КЗПП України було викладено у новій редакції. Зазначалося, що порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників можливе 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 [3]. Вказаний вище недолік законодавцем у цій редакції статті було усунуто. У відкритому переліку дискримінаційних ознак вказувалося узагальнене

формулювання «...або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання». Таким чином, ознака, що вказується як підстава обмеження права особи, має обумовлюватися характером трудових відносин.

Думається, що під таким термінологічним узагальненням слід розуміти обмеження, які стосуються таких аспектів: 1) предмета трудового договору (характер трудової функції, зміст виконуваної роботи, обсягу визначених обов'язків тощо); 2) особливостей виконання цієї роботи (підлягання правилам внутрішнього розпорядку, розподілу робочого часу, оплати праці, часу відпочину тощо).

Останні зміни антидискримінаційної норми були запроваджені Законом України «Про несення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо викривачів корупції» 17 жовтня 2019 року № 198-IX [4]. Таким чином трудове законодавство доповнилося черговою групою дискримінаційних ознак, які пов'язані із захистом прав та інтересів, так званих викривачів корупційних правопорушень. Якщо працівник терпить пряме чи непряме обмеження у зв'язку із «повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення».

Основним недоліком чинної редакції статті 2-1 КЗпП України є її казуїстичність. Аналіз змін до антидискримінаційної норми свідчить про тенденцію до розширення обсягу дискримінаційних ознак. Можна прогнозувати, що із розвитком суспільних відносин таких випадків може бути все більше. З іншого боку, вимогою законодавчої техніки є творення норм із високим рівнем нормативного узагальнення. Цілком логічно, що у нормі не обов'язково вказувати усі можливі випадки, на які її слід поширювати. Із таким завданням цілком впорається відкритий перелік із узагальненим термінологічним зворотом.

Ще іншою проблемою розглядуваної норми є використання і родового, і видового поняття. Так, цілком виправданим було б обмежитися вказівкою на «стан здоров'я», як ознаку, що

використовується роботодавцем як дискримінаційна. Зайвою є додаткова вказівка на «наявність захворювання на ВІЛ/СНІД», що цілком підпадає під попередній критерій. Незрозуміло, чому законодавець заакцентував увагу лише на цьому окремому виді захворювання. Думається, що у контексті принципу рівності трудових прав не стільки важливо визначити якомога більше дискримінаційних ознак, наскільки важливим є дотриматися належної юридичної визначеності, логічності та точності формулювання. Тому цілком доцільно обмежитися перерахуванням лише основних ознак, доповнивши їх основним критерієм, що ці ознаки, «не пов'язані із характером роботи або умовами її виконання».

Із генеральної антидискримінаційної норми цілком можна зробити висновок, що зазначена у ній засада має абсолютний характер. Хоча, насправді, це хибна позиція. Дискримінація та диференціація умов праці – це не тотожні питання. Диференціація доступу до певних видів професій є законодавчою необхідністю. Цей процес передбачає врахування особливостей праці та особистості працівника з метою досягнення рівних можливостей. З огляду на те, що є ціла низка професій, яка вимагає наявності певних фізичних даних, можливостей, рівня освіти, тому дискримінаційні заборони не повинні бути абсолютними. Саме тому, доцільно доповнити статтю 2-1 частиною 2, в якій передбачити випадки, при яких встановлення додаткових вимог щодо певних ознак не будуть вважатися дискримінацією. Межі диференціації все ж слід чітко окреслити, для того, щоб не допустити передбачення необґрунтованих вимог до набуття професії.

Окремо слід звернути увагу на визначений законодавцем суб'єктний склад антидискримінаційних норм. Принцип заборони дискримінації передбачає «пряме або непряме обмеження прав працівників». Разом з тим заборона дискримінації доцільно поширювати на всю сферу праці та зайнятості, включно аж до доступу до реалізації цього права. У зв'язку з цим доцільно у статті 2-1 КЗпП України уточнити поряд із «працівником» також «інших осіб, які підшуковують роботу».

Отож, важливу роль при ліквідації дискримінації у сфері праці виконують антидискримінаційні норми, які мають бути максимально здатними до усестороннього захисту прав учасників трудових відносин. Якщо держава зацікавлена у подоланні цього негативного явища, то слід дотримуватися єдиного підходу в законодавстві щодо обсягу дискримінаційних ознак. Дуже важливо при цьому, щоб перелік цих ознак був відкритим із відповідним узагальненням. В такому випадку кожна людина, яка відчула трудові обмеження зможе реалізуватися у праві на справедливий суд.

1. Про засади запобігання та протидії дискримінації: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 08.06.2021 р.).

2. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки: Закон УРСР від 20 березня 1991 року № 871-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12> (дата звернення: 08.06.2021 р.).

3. 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: 08.06.2021 р.).

4. Пронесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо викривачів корупції»: Закон України 17 жовтня 2019 року № 198-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/198-20#n144> (дата звернення: 08.06.2021 р.).

ЗЛОЧИНИ ПРОТИ СТАТЕВОЇ МОРАЛЬНОСТІ У ПРОЄКТІ КРИМІНАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

1. Відповідно до чинного КК України кримінальні правопорушення проти моральності передбачені наступними нормами: ст. 297 «Наруга над могилою, іншим місцем поховання або над тілом померлого», ст. 298 Незаконне проведення пошукових робіт на об'єкті археологічної спадщини, знищення, руйнування або пошкодження об'єктів культурної спадщини», ст. 299 «Жорстоке поводження з тваринами», ст. 300 «Ввезення, виготовлення або розповсюдження творів, що пропагують культ насильства і жорстокості, расову, національну чи релігійну нетерпимість та дискримінацію», ст. 301 «Ввезення, виготовлення, збут і розповсюдження порнографічних предметів», ст. 301-1 «Одержання доступу до дитячої порнографії, її придбання, зберігання, ввезення, перевезення чи інше переміщення, виготовлення, збут і розповсюдження», ст. 301-2 «Проведення видовищного заходу сексуального характеру за участю неповнолітньої особи», ст. 302 «Створення або утримання місць розпусти і звідництво», ст. 303 «Сутенерство або втягнення особи в заняття проституцією», ст. 304 «Втягнення неповнолітніх у протиправну діяльність».

Такий підхід законодавця, внесення змін та доповнень до КК України щодо відповідальності за кримінальні правопорушення проти моральності свідчать про те, що захист моральності у суспільстві є вкрай необхідним.

І.О. Бандурка відзначає, що одним із пріоритетних питань є кримінально-правова протидія злочинам проти моральності у сфері статевих стосунків, які викликають особливу стурбованість суспільства, бо у сучасному суспільстві має місце певна тенденція до падіння морально-духовної культури населення, що значною мірою негативно впливає на формування духовних цінностей дітей та молоді. Водночас необхідною функціону-

вання України як нової держави є входження її у міжнародне співтовариство. Але це тягне за собою і появу соціально-економічних, політичних, юридичних та морально-етичних проблем та зобов'язань, серед яких певне значення мають зобов'язання у зв'язку з приєднанням України до міжнародних конвенцій, прийнятих з метою необхідності об'єднання зусиль держав у боротьбі зі злочинами проти статевої моральності [1, с. 3].

Такий підхід до І. О. Бандурки до кримінальних правопорушень проти статевої моральності, дозволяє віднести до цієї групи такі норми, як: ст. 301 «Ввезення, виготовлення, збут і розповсюдження порнографічних предметів», ст. 301-1 «Одержання доступу до дитячої порнографії, її придбання, зберігання, ввезення, перевезення чи інше переміщення, виготовлення, збут і розповсюдження», ст. 301-2 «Проведення виховного заходу сексуального характеру за участю неповнолітньої особи», ст. 302 «Створення або утримання місць розпусти і звідництво», ст. 303 «Сутенерство або втягнення особи в заняття проституцією».

2. Нами вже неодноразово відзначалось, що у нашій державі розпочався новий етап реформування кримінального законодавства, що здійснюється відповідно до Указу Президента України від 07.08.2019 р. № 584/2019 «Питання Комісії з питань правової реформи». Цим Указом затверджено Положення про Комісію з питань правової реформи та персональний склад Комісії з питань правової реформи, у складі якої утворено робочу групу з питань розвитку кримінального права (до складу цієї групи увійшли відомі вчені-фахівці у галузі кримінального права – Ю. Баулін, М. Хавронюк, П. Андрушко, В. Бурдін, О. Горох, Н. Гуторова, В. Навроцький, Ю. Пономаренко, Є. Стрельцов).

Станом на 31.05.2021 р. робочою групою з питань розвитку кримінального права підготовлено та оприлюднено на сайті <https://newcriminalcode.org.ua/> для обговорення Загальну частину та більшість розділів Особливої частини Проекту Кримінального кодексу України (далі – Проект). Проте робота над Проектом постійно триває.

Розділ 4.6. Злочини проти статевої свободи, статевої недоторканості та статевої моральності Книги 4. Злочини проти прав людини Особливої частини Проєкту, передбачає такі норми: ст. 4.6.2. Зґвалтування; ст. 4.6.3. Дії сексуального характеру, не пов'язані з сексуальним проникненням; ст. 4.6.4. Дії сексуального характеру з особою віком від 14 до 16 років; ст. 4.6.5. Сутенерські та інші дії, пов'язані з дитячою проституцією; ст. 4.6.6. Сексуальне примушування; ст. 4.6.7. Розбещення особи віком від 14 до 16 років. Окрім того, ст. 4.6.1. Роз'яснення термінів, дає тлумачення щодо термінів «сексуальне проникнення» та «добровільна згода». Окрім того, членами робочої групи розглядається варіант віднесення до цього розділу злочинів проти суспільної моральності (?), зокрема, норми, що передбачатиме відповідальність за дії, пов'язані з дитячою порнографією [2].

3. Аналізуючи запропоновані норми, на нашу думку, лише ст. 4.6.5. Сутенерські та інші дії, пов'язані з дитячою проституцією за своєю об'єктивною стороною буде відносити до злочинів проти статевої моральності, адже інші діяння посягають на статеvu свободу та статеvu недоторканість особу. Це пов'язано з тим, що ст. 4.6.5 передбачає такі діяння:

«Особа, яка:

- а) завербувала неповнолітню особу для заняття проституцією,
- б) схилила неповнолітню особу до участі в проституції,
- в) примусила неповнолітню особу до проституції,
- г) отримала прибуток від заняття неповнолітньою особою проституцією, або
- д) вчинила дії сексуального характеру з неповнолітньою особою, яка займається проституцією» [2].

Але виникає питання: Як кваліфікувати дії дорослої особи, яка завербувала, схилила, примусила або отримала прибуток від заняття проституцією іншою дорослою людиною?

За результатами здійсненого Д.О. Назаренко вибіркового аналізу 420 кримінальних справ (проваджень), які було порушено за ст. 302 КК України і за якими відбувся судовий

розгляд, було виявлено такі характеристики потерпілих від цього злочину. Абсолютна більшість потерпілих – жіночої статі. 11,2% з них – віком від 14 до 16 років, 10,5% – від 17 до 18 років, 64,7% – від 19 до 25 років, 13,6% – від 26 до 35 років. З числа неповнолітніх потерпілих 62% були учнями загальноосвітніх шкіл, 27% – професійно-технічних училищ та прирівняних до них навчальних закладів, ще 11% були безпритульними. З числа повнолітніх потерпілих 74,2% були заміжніми, 14,3% – розлученими, 11,8% – заміжніми. У 52% випадків втягнення у зайняття проституцією заміжніх жінок суб'єктами злочинів виявлялися їхні чоловіки. У 41,8% потерпілих на момент вчинення щодо них злочинів були діти [3, с. 117].

Отже, наведені Д. О. Назаренко характеристика потерпілих від кримінальних правопорушень проти статевої моральності свідчить про необхідність доопрацювання Розділу 4.6. Злочини проти статевої свободи, статевої недоторканості та статевої моральності Книги 4. Злочини проти прав людини Особливої частини Проєкту Кримінального кодексу України та доповнення його нормою, яка б встановлювала відповідальність за сутенерські та інші дії, пов'язані з проституцією дорослої людини. Також більш глибокого аналізу потребує дослідження щодо необхідності включення до цього Розділу й інших злочинів, що буде зроблено у наступних наших наукових публікаціях.

1. Бандурка І. О. Кримінально-правова характеристика злочинів проти моральності у сфері статевих стосунків : автореф. дис. на здобуття наук. Ступеня канд. юрид. наук: 12.00.08 / Класичний приватний університет. Запоріжжя, 2010. 22 с.

2. Проєкт Кримінального кодексу України. Станом на 31.05.2021. URL: <https://newcriminalcode.org.ua/upload/media/2021/06/01/1-kontroln-uj-tekst-proektu-kk-31-05-2021.pdf> (дата звернення 04.06.2021).

3. Назаренко Д. О. Кримінологічний аналіз проституції як фонового для злочинності явища. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2014. № 1. С. 115–118. URL: http://www.lsej.org.ua/1_2014/35.pdf (дата звернення 04.06.2021).

ПОНОМАРЕНКО Яна,
кандидатка психологічних наук,
доцентка кафедри соціології
та психології факультету № 6
*(Харківський національний університет
внутрішніх справ)*

ГОТОВНІСТЬ ДО ЗМІН В ПЕРІОД ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ КУРСАНТІВ ТА КУРСАНТОК ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ВИШУ

Теоретичний аналіз проблеми показав, що готовність до змін вважається однією з найбільш розповсюджених тем досліджень серед науковців, що вивчають загальну готовність особистості до змін в період професійного становлення. Існує чимало доказів існування такої необхідної характеристики особистості в теперішній доволі складний час. Огляд психологічної літератури засвідчив, що готовність до змін трактується вченими по-різному. Готовність до змін – це пасивний стан, котрий пов'язаний із поведінковими намірами (Айзен, 1975). Вважається, що стійкість особистісної готовності до змін змінюється залежно від популяції і може бути пов'язаною з ризиком (Фарлі, 1992). А. Ван де Вен і М. Пул трактують готовність до змін як природну і невід'ємну частину життя кожної людини [4]. Д. Холт та А. Арменакіс говорять, що готовність до змін – це багатовимірна конструкція, що складається з чотирьох компонентів: життєздатність до змін, процес, контекст, залучені особи [3].

Вітчизняні науковці інтерпретують дане поняття як стійкий або тимчасовий стан, як результат психічної підготовки або психологічної мобілізації в даний період, який визначається наявністю потреби у праці (Платонов, 1986); як єдність спонукального (мотиваційного) і виконавчого (процесуального) компонентів, як стан, що починається з постановки мети на основі потреб і мотивів (Рубінштейн, 1973); як внутрішній мотиватор до професійної діяльності (Шадриков, 1982).

Згідно М. Польової, змін не можливо уникнути в умовах сьогодення. Однак варто розглядати питання готовності до змін, враховуючи особливості професійної діяльності людей [2, с. 141]. З. Кісіль вважає, що успішне ж виконання будь-якої діяльності (в тому числі і професійної) визначають не окремі здібності, а лише їх вдале поєднання [1, с. 13].

Грунтуючись на висновках широкого кола психологічної літератури, ми вважаємо, що готовність до змін – це психологічний стан, що має стійкі, конкретні ситуації та умовні компоненти.

За допомогою методики «Особистісна готовність до змін» Ролнік, Хезер, Голд, Халлом в адаптації Н. Бажанові і Г. Бардієр, нами було здійснено кількісний та якісний аналіз психологічної готовності до змін у курсантів та курсанток поліцейського вишу, котрі були розподілені на дві групи за гендерною ознакою. Загальна чисельність вибірки становила – 78 курсантів Харківського національного університету внутрішніх справ. Першу групу склали дівчата у кількості 36 осіб. До другої групи увійшло 42 хлопці.

Аналіз отриманих результатів засвідчив, що за шкалою «Оптимізм» у хлопців у порівнянні з дівчатами вірогідно зростає віра у власний успіх та небажання фокусуватися на можливих проблемах ($18,75 \pm 1,01$ проти $15,84 \pm 0,99$), $p \leq 0,05$. Можемо сказати, що для курсантів-хлопців притаманне прагнення досягти успіху, вони більш впевнені у своєму професійному майбутньому, звикли отримувати позитивний результат та вірять у свій успіх. Стосовно курсанток-дівчат, то вони мають певні сумніви щодо свого професійного становлення, хоча схильні мріяти про власні професійні успіхи. Для дівчат актуальним постає питання подальшого працевлаштування, що може впливати на їх рішучість та впевненість у власному професійному майбутньому, на відміну від хлопців, які на їх думку, мають більші можливості опанувати професію поліцейського.

За шкалою «Адаптивність» у дівчат вірогідно зростає вміння підлаштуватися під вимоги будь-якої невизначеної ситуації у порівнянні з хлопцями ($21,99 \pm 1,01$ проти

19,04 ± 1,04), $p \leq 0,05$. Отримані дані дозволяють нам сказати, що для курсанток-дівчат притаманні більш адаптивні властивості до професії, оскільки процес підготовки поліцейських передбачає наявність дисциплін, які допомагають майбутнім фахівцям увійти в професійне середовище, отримати практичні навички опановуючої поведінки та розкрити власні особистісні ресурси. Для курсантів-хлопців подібні знання не є пріоритетними, звідси вони мають певні труднощі в адаптації, оскільки звикли долати виклики професії через фізичні та розумові здібності, а не шляхом психологічних вправ та технік боротьби зі стресом. За іншими шкалами опитувальника «Особистісна готовність до змін» не було встановлено вірогідних відмінностей між досліджуваними групами, що дозволяє нам говорити про рівнозначну представленість окремих шкал у курсантів та курсанток поліцейського вишу.

Порівняльний аналіз отриманих профілів і значення t-критерію Стьюдента надали можливість встановити схожість і відмінності в конфігурації структурних компонентів особистісної готовності до змін в обидвох досліджуваних групах, який ми зобразили графічно (рис.).

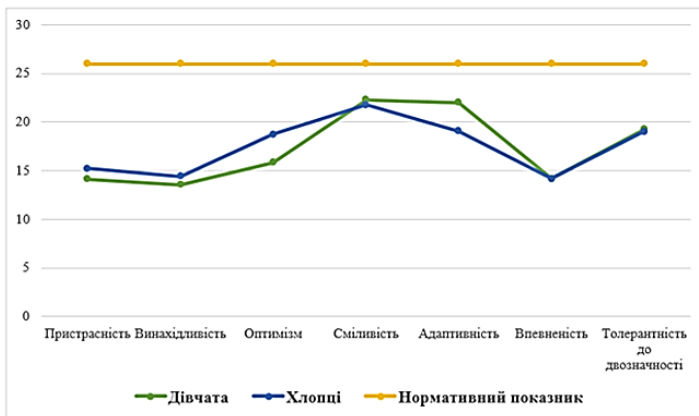


Рис. Профілі структурних компонентів особистісної готовності до змін у курсантів та курсанток поліцейського вишу

При аналізі профілю структури особистісної готовності до змін у курсанток-дівчат та курсантів-хлопців, ми дійшли висновку, що на рівні низьких значень спостерігаються показники «Пристрасність», «Винахідливість», «Оптимізм», «Впевненість» та «Толерантність до двозначності», які мають бали менші за 21. Це свідчить, що для обидвох досліджуваних груп характерний невисокий рівень емоційної прив'язаності до професії, отримані дані є цілком прогнозовані, адже дослідження було проведене з курсантами та курсантками другого року навчання. Винахідливість також має низькі значення, що є цілком прогнозованими, оскільки для майбутніх поліцейських, які лише починають входити у професійне середовище є доволі складно продукувати та генерувати нові цікаві ідеї, які вони могли б ефективно впровадити у свою професію. Варто звернути увагу на цікаві результати отримані за шкалами «Впевненість» та «Толерантність до двозначності», які дозволяють нам сказати, що при доволі низькому показнику впевненості у власних силах та собі в цілому, дівчата та хлопці мають доволі позитивні ресурси долати стресові невизначені ситуації. Толерантність до двозначності є необхідним структурним елементом готовності до змін для майбутніх працівників поліції, оскільки він відповідає за здатність поліцейського справлятися з ситуаціями, які потребують пошуку правильної відповіді та негайних дій в ситуаціях, які є доволі складними та напруженими. Особливо даний параметр чітко простежується серед курсантів та курсанток, які починають проходити стажування на місцях роботи, що вже само по собі є стресом і більшість курсантів відчуває розгубленість та страх допустити помилку.

Оптимальними результатами для обидвох груп є показники отримані за шкалою «Сміливість». Майбутні поліцейські проявляють немалу цікавість професією, яку опановують, здатні сприймати нове, готові відкриватися новому досвіду та пізнавати особливості своєї професійної діяльності.

Однак є певні розбіжності за показником готовності до змін «Адаптивність», який для курсанток-дівчат є на рівні

нормативного показника, на відміну від курсантів-хлопців, результати яких є дещо нижчими. Дана обставина пояснюється більшою гнучкістю дівчат адаптуватися до умов навчання, які направлені на опановування професійними навичками та знаннями, адже процес підготовки працівників поліції побудований на поетапному входженні у професію та розвитку професійних компетенцій через використання тренінгових технологій під час навчальних занять. Хлопцям же потрібно трохи більше часу та залучення особистісних ресурсів щоби пристосуватися до вимог професії.

Таким чином, питання готовності до змін курсантів та курсанток поліцейського вишу потребує подальшого ґрунтовного наукового дослідження. Вивчення даної проблеми допоможе в розробці відповідних тренінгових програм, котрі сприятимуть ефективному входженню майбутніх поліцейських у професійне середовище та забезпечать їм готовність успішно сприймати зміни та нововведення.

1. Кісіль З.Р. До питання професійної підготовки працівників правоохоронних органів у сучасних умовах: міжнародний досвід. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2017. № 1. С. 12–24.

2. Полевая М. В. Готовность организации к внедрению изменений. *Финансы: Теория и Практика*. 2017. № 21. С. 140–144.

3. Holt D. T., Armenakis A. A., Feild H. S., Harris S. G. Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 2007. № 43 (2). P. 232–255.

4. Van de Ven A.H., Poole M.S. Explaining development and change in organizations. *The Academy of Management Review*. 1995. № 20 (3). P. 510–540.

ПОСЛОВСЬКА Таїсія,
слухачка магістратури 1-го курсу
Навчально-наукового інституту № 1
(Національна академія внутрішніх справ)

РАТИФІКАЦІЯ СТАМБУЛЬСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ ЯК ОДИН ІЗ СПОСОБІВ ЗМІЦНЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ: НЕДОЛІКИ ТА ПЕРЕВАГИ

Зазначимо, що важливим кроком на шляху уніфікації підходів щодо врегулювання рівноправності між жінками та чоловіками стало ухвалення та відкриття для підписання 11 травня 2011 р. у Стамбулі Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція).

На сьогоднішній день залишається актуальним питання ратифікації даної Конвенції Україною, оскільки спроби ратифікувати Стамбульську конвенцію, робилися 2016 року, проте ратифікація не відбулася. Зазначимо, що ратифікація Стамбульської конвенції дозволила б Раді Європи контролювати, як Україна виконує взяті на себе зобов'язання, а також вимагати посилення відповідальності шляхом змін до законодавства України. Проте слід вказати, що дискусія полягає в тому, що положення Конвенції викликають сумніви з точки зору конституційного принципу рівності перед законом та принципу гендерної рівності. Конвенція – це юридичний акт, бенефіціарами якого є фактично лише жінки, що є явно дискримінаційним рішенням. Водночас Конвенція забороняє розглядати нерівноправний режим, передбачений Конвенцією як дискримінацію [1].

Важливим аспектом виступає той факт, що на думку деяких депутатів, Стамбульська Конвенція містить окремі антихристиянські положення щодо гендерної ідеології. Конвенцією застосовуються поняття «гендер», «гендерна ідентичність», «гендерна чутливість», «сексуальна орієнтація», які виходять

за межі загальноприйнятого в Україні поняття «стать» та спотворюють розуміння гендерної рівності як рівності прав жінок і чоловіків, а також сам зміст гендерної політики держави [2]. Варто вказати, що іншої думки притримується уповноважена уряду України з питань гендерної політики Катерина Левченко: «Поняття» гендер «жодним чином не замінює і не підміняє поняття «стать. В сучасному світі політикам і громадським діячам соромно зізнатися в тому, що вони не хочуть надати жінкам рівні права і можливості з чоловіками. Тому вони прикриваються ідеєю боротьби з «гендерної ідеологією», підміняючи нею поняття гендерної рівності – рівності прав і можливостей чоловіків і жінок», – вважає уповноважена [4].

Не можливо не звернути увагу на такий негативний аспект для України як те, що вище зазначені поняття фактично підвищують статус ЛГБТ та надають їм додаткові права. Так, проблематика імплементації даної Конвенції постає в тому, що чинне законодавство України, зокрема Конституція України, Сімейний кодекс визначають шлюб як союз чоловіка та жінки. Відповідно діти мають право на виховання в сім'ї, де є мама і тато. Так, можна стверджувати, що Стамбульська конвенція несе ризик легалізації одностатевих шлюбів.

Проте варто взяти до уваги той факт, що станом на серпень 2018 року Стамбульську конвенцію підписали 46 країн та Європейський Союз (серед країн-членів Ради Європи конвенцію не підписали лише Азербайджан і Російська Федерація). При цьому 33 із зазначених країн уже її ратифікували [2]. Як бачимо, більшість європейських країн позитивно сприйняли стандарти, запроваджені Стамбульською конвенцією, включаючи положення стосовно визначення меж протиправності сексуальної поведінки [3].

Цікавим для України є досвід Польщі, яка у 2015 році ратифікувала Стамбульську конвенцію. Конвенція визнає насильство над жінками гендерно-зумовленим явищем. Такі постулати Конвенції викликають супротив з боку праворадикальної частини польських політичних кіл. Вони стверджують, що важко знайти переконливі емпіричні підтвердження висвітленим

у Конвенції проблемам і наголошують на тому, що документ повністю ігнорує або маргіналізує фактори, які насправді зумовлюють насильницьку поведінку. Політики та експерти Польщі дійшли висновку, що конвенція САНVІО містить низку рішень, які викликають значні сумніви, особливо конституційного характеру. Формально положення польського законодавства забезпечують жінок принаймні тим самим рівнем захисту, що і Положення Конвенції.

Також польські противники Конвенції критикують недосконалий, на їхній погляд, «антидискримінаційний механізм», оскільки він нібито визнає насильство над жінками формою дискримінації за ознакою статі, що суперечить традиційним цінностям польської культури та католицизму [5]. Проте варто вказати, що така критика є заідеологізованою, адже перш за все слід чітко розрізнити поняття ґендеру та статі. Під ґендером автори Конвенції розуміють соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними жінкам і чоловікам. Конвенція оперує саме поняттям ґендеру, але через труднощі з перекладом терміна «ґендер» та його відмінності від поняття «стать» у тих мовах, де немає прямого еквіваленту цього поняття (зокрема, в польській), час від часу використовуються для підживлення суперечок навколо Конвенції та її наслідків [1]. Також до вище зазначеного слід додати, що в Україні противники ратифікації Конвенції висувають подібну аргументацію. Так, однією з головних причин розрізнення даними особами поняття ґендеру та статі виступає їх недостатня обізнаність, а отже, і їх розуміння даних положень Конвенції виступає у стереотипах.

Таким чином, зазначимо, що ратифікація Конвенції Ради Європи про боротьбу з насильством щодо жінок та домашнього насильства є важливим кроком України на шляху подолання та належного забезпечення захисту прав жінок та ліквідації ґендерної дискримінації. Проте слід вказати, що перш ніж провести ратифікацію Стамбульської Конвенції Україною, потрібно здійснити низку змін, а саме: треба узгодити норми українського законодавства з нормами Конвенції; здійснити офіційний

переклад Конвенції; існує необхідність напрацювання юридичних понять і термінів; також варто прийняти до уваги той факт, що суспільство в Україні не сприймає окремі положення Конвенції. Як наслідок, також зазначимо, що у разі ратифікації Конвенція стане частиною українського законодавства та введе в нього визначення поняття «гендер» та похідних від нього дефініцій. На відміну від загального уявлення про гендерну рівність (чи заборону гендерної дискримінації), як рівність виключно між чоловіком та жінкою.

1. Юлія Левченко. Дуальний характер поглядів на ратифікацію стамбульської конвенції в Україні та Польщі. *Вісник Львівського університету Серія філос.-політолог. студії*. 2020. Вип. 31. URL: http://fps-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/31_2020/22.pdf (дата звернення: 05.06.2021).

2. Чубко Т. П., Головкін О. В. Стамбульська конвенція: ризики для суспільства і сім'ї. URL: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ixP_6Grq1r0J:nbu.gov.ua/j-pdf/Suap_2018_4_11.pdf+&cd=3&hl=uk&ct=clnk&gl=ua&client=avast-a-1 (дата звернення: 06.06.2021).

3. Письменський Є. О., Дудоров О. О. Стамбульська конвенція та її вплив на формування кримінально-правової політики щодо охорони сексуальних відносин. IV Львівський форум кримінальної юстиції «Кримінальна юстиція: quo vadis?»: збірка тез міжнародної науково-практичної конференції. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2018. С. 52–56. URL: <http://dspace.lduvs.edu.ua/jspui/handle/123456789/270> (дата звернення: 07.06.2021).

4. Аулін О. Стамбульська конвенція для України. URL: http://nbuviar.gov.ua/images/konstutycynuy_proces/2020/8.pdf (дата звернення: 07.06.2021).

5. Analysis: Istanbul Convention no Turkish delight for Polish ruling camp. Poland In. URL: <https://polandin.com/49169277/analysis-istanbul-convention-no-turkish-delight-for-polishruling-camp> (дата звернення: 07.06.2021).

РОМАНЦОВА Світлана,
кандидатка юридичних наук,
доцентка кафедри кримінально-
правових дисциплін Інституту права
*(Львівський державний університет
внутрішніх справ)*

ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ

Гендерна рівність – це невіддільний аспект прав людини та цінностей демократичної держави. Україна також визначила гендерну рівність як важливий пріоритет державної політики для забезпечення розвитку країни. Приймаючи ці зобов'язання на національному та міжнародному рівнях, Україна підтвердила, що має надавати рівні можливості жінкам і чоловікам щодо участі в усіх сферах життя суспільства, у тому числі у сфері безпеки та оборони.

Завдяки реформам, у секторі безпеки та оборони відбулися позитивні зміни щодо гендерної рівності, розробляються напрямки запобігання сексуальним домаганням у секторі безпеки та оборони та напрацьовується порядок розслідування випадків сексуальних домагань з урахуванням особливостей сектору безпеки та оборони.

Освіта у цьому випадку – ключовий складник, адже йдеться про обізнаність у тематиці гендерної рівності, вміння розпізнавати сексуальні домагання, запобігати та боротися з наслідками.

Переважає більшість, вважає, що сексуальні домагання включають лише фізичний акт насилля, а сексуальні натяки та недоречні жарти не мають до цього жодного стосунку. Здебільшого, домагання та прояви насильства сприймаються як буденність, звичайне життя та неминучість сучасності.

За результатами досліджень «Невидимий батальйон 3.0. Сексуальні домагання у військовій сфері в Україні» 13,9% опитаних респондентів, вважають проблему сексуальних домагань

у ЗСУ надуманою; однак 20% вважають, важливою але замовчуваною проблемою; 23,3% вважають, що проблема сексуальних домагань ігнорується керівництвом, а 56% вважають за доцільне робити публічними випадки із сексуальними домаганнями [1].

Активним діям у напрямку запобігання сексуальним домаганням у секторі безпеки та оборони, сприяло набрання розголосу справи лейтенанта української армії Валерії Сікал, яка звинуватила командира військової частини в сексуальних домаганнях. Однак, важливим є те, що постраждала змушена спершу перевестися в іншу частину, а потім уже написати заяву в поліцію та військову прокуратуру, хоча триває провадження є інші жертви сексуальних домагань, однак кривдника підвищили в посаді і він за прикладом інших «працює» над відновленням ділової репутації [2].

Незважаючи на те, що в Україні з 2005 року діє Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який встановлює, що сексуальні домагання – це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування, судова практика із застосуванням норм цього закону містить лише близько 150 судових рішень за весь період дії, однак, 80% справ щодо сексуальних домагань містять зустрічні позови чоловіків щодо відновлення честі, гідності і репутації, які суд задовольняє. При розгляді справ про сексуальні домагання (водночас, як і зґвалтувань та сексуального насильства), переважна більшість суддів, прокурорів, слідчих керуються ґендерними стереотипами вважаючи винною жертву.

Водночас, важливою проблемою є неможливість притягнути винну особу до кримінальної відповідальності за сексуальні домагання, а особливо у секторі безпеки та оборони. Необхідність окремого складу кримінального правопорушення «Сексуальні домагання», встановлення строків

розслідування, розгляду справи та винесення вироку могли б стати ефективними заходами запобігання сексуальним домаганням.

Передбачене статтею 154 КК України примушування до вступу в статевий зв'язок є підстави визнати одним із проявів сексуальних домагань (при тому, що наразі вказане примушування може констатуватись і за відсутності будь-якої залежності (підпорядкування) потерпілого від винуватого – за наявності горизонтальних зв'язків між людьми).

Сексуальні домагання, не пов'язані з примушуванням, передбаченим ст. 154, на сьогодні не утворюють підстави для кримінальної відповідальності [3, с. 154]. Однак, основна проблема, що постає у зв'язку зі встановленням кримінальної відповідальності за сексуальні домагання, полягає в складності чітко визначити і коректно відобразити в тексті КК ті ознаки сексуальних домагань, що не пов'язані з фізичними контактами або вербальними чи конклюдентними діями, які не мають на меті примусити потерпілу особу здійснити акт сексуального характеру (залицання, чіпляння, доторкання, жести, словесні коментарі тощо).

Водночас, можливо аргументувати позицію, що сьогодні сексуальні домагання в Україні охоплюються складом злочину сексуальне насильство. Ратифікація Стамбульської Конвенції буде сприяти встановленню самостійної кримінальної відповідальності за сексуальні домагання, а це дозволить ідентифікувати випадки та притягувати винуватих осіб до відповідальності, адже статті 154 КК України «мертва», а Єдиний державний реєстр судових рішень не містить жодного вироку.

Індикатором будь-якого різновиду сексуального домагання є небажана поведінка, яка може образити, принизити, створити атмосферу напруги, ворожості. Комісія Онтаріо з питань захисту прав людини наводить 22 приклади сексуальних домагань [4], в Україні є необхідність у встановленні у законодавстві чіткого переліку ознак(проявів, форм, видів, прикладів) сексуальних домагань, що значно полегшить практику застосування.

Необхідна розробка ефективної Інструкції про порядок розслідування сексуальних домагань у секторі безпеки та оборони, хоч у цьому напрямку уже працює МВС України і МО України, а також усунення проблеми, яка існує в Україні, і полягає в тому, що жертва сексуальних домагань, крім того, що має відважитися піти до суду, вона повинна ще й доводити свою правоту.

Сексуальні домагання – це проблема не тільки сектору оборони та безпеки, це проблема всього суспільства але, з огляду на те, що в цих сферах існують додаткові механізми підпорядкування, гарантувати в них право на свободу від насильства – означає закласти підвалини для нульової толерантності у всьому суспільстві. Одним з найперших завдань для сектору безпеки і оборони є розробка етичних кодексів, проте кодекс може залишитися на папері, тому другим завданням є формування свідомості та проведення відповідних навчань зі службовцями, що стане одним із основних заходів запобігання сексуальним домаганням.

1. Дослідження «Невидимий батальйон 3.0. Сексуальні домагання у військовій сфері в Україні». URL: <https://womo.ua/doslidzhennya-nevidimiy-batalyon-3-0-seksualni-domagannya-u-viyskoviy-sferi-v-ukrayini/>

2. Секс-скандал у Збройних силах: про домагання полковника заявили вже вісім жінок сексуальних домаганнях. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/kompliment-chi-zlochyn-novi-normi-u-zakoni-pro-seksualni-domagannya-1289337.html>

3. Дудоров О. О., Хавронюк М. І. Відповідальність за домашнє насильство і насильство за ознакою статі (науково-практичний коментар новел Кримінального кодексу України) / за ред. М. І. Хавронюка. К.: Ваіте, 2019. 288 с.

4. Політика щодо запобігання сексуальним та ґендерним домаганням, Комісія Онтаріо з питань захисту прав людини. URL: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment-0;https://legalexpert.in.ua/komkodeks/uk/81-uky/1835-154.html>

Савайда Олена,
кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри теорії права, конституційного
та приватного права факультету № 1
Інституту з підготовки фахівців
для підрозділів Національної поліції
*(Львівський державний університет
внутрішніх справ)*

ФІЛОСОФЬКО-ПРАВОВА ПРИРОДА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Бажаючи усвідомити та зрозуміти сутність та природу рівності гендеру потрібно виходити із природних можливостей та природи людини як такої. А конкретніше, розкриваючи питання природи рівності гендеру потрібно звернутися до природної сутності людини, зокрема чоловіка та жінки.

Однозначно природа чоловіка та жінки різна, бо так створено та закладено їхнім вищим призначенням, а отже й різниться по своїй сутності та структурним складовим. Однак, саме ця різність, на мою думку, і є тим об'єднуючим фактором, який буде сприяти та покращувати розвиток різних сфер діяльності людини, зокрема сфери в секторі безпеки та оборони, в сфері надання освітніх послуг зі специфічними умовами навчання, в професійні правоохоронній діяльності тощо [1, с. 230].

Так природа чоловіка та жінки по своїй філософсько-природній основі різна, й тому перед нами часто постає питання рівності в можливостях та рівності у використанні тих чи інших прав такими категоріями людей (тобто чоловіком, жінкою). Також не можна не звернути увагу на такий акцент чи аспект як національну складову природи людини, яка також впливає на формування, розвиток природи особистості та становленні такої особистості у сфері професіоналізму, у державній сфері, в суспільстві й зокрема в діяльності правоохоронця.

Як нам відомо із різних типів правових систем (особливий акцент можна відслідковувати в релігійно-общинній правовій

сім'ї) та національних характеристик народів, саме національно-природний чинник деяких країн, суспільств чи груп осіб визначає на природно-правовому рівні рівність чи відсутність такої рівності в правах та можливостях між чоловіками та жінками. Й тому досліджуючи природу рівності гендеру та враховуючи національно-ментальні аспекти потрібно звертати увагу, на мою думку, на такі ознаки та властивості, як:

- національний характер особи, яка має природну прив'язку до цього народу;

- державно-правовий (законний чи юридичний) характер прав та можливостей для цієї особи саме в певній країні чи державі;

- ментальність особи, суспільства, народу;

- особистісні характеристики особи (фізичний стан, психологічна готовність, здібності, таланти, інтелект, рівень свідомості тощо);

- безпосередньо сфера діяльності особи.

Ще один важливий аспект потрібно зазначити, розкриваючи сутність та призначення гендерної рівності в правах та можливостях: він полягає в тому, що в більшості випадків чоловіки користаються (тобто має час, бажання, природну схильність, мотивацію) такими правами та можливостями в своїй діяльності та в цілому у своєму житті, на відмінно від жінки, яка частіше зіштовхується з перепонами (психологічними, фізичними, моральними, побутову-соціальними) під час такої реалізації тих же можливостей та прав.

Висновок: потрібно мати рівність в доступі до прав та можливостей як чоловіка так я жінки, що ми можемо бачити в низці законів та нормативно-правових актів держави, яка намагається на законодавчому рівні це питання урегулювати та втілювати та, на мою думку, ефективно та завзято в цьому руслі здійснює сучасну політику впровадження гендерної ідеології.

Однак, щодо втілення прав та можливостей саме в процесі їхньої реалізації постає проблема, бо задекларована рівність не завжди відповідає дійсності та втіленню (тобто реалізації).

Отже, скористатися можуть всі (й жінка, й чоловік), проте реалізувати таку гендерну рівність в практичному житті виявляється складно. Й тут є чисельна кількість причин, які уповільнюють процес гендеризації, й одна серед них це – проста природа та сутність людини-жінки та людини-чоловіка.

1. Савайда О.І., Марковський В.Я., Тополевський Р.Б. Поліцейська деонтологія: навч. посібник / за заг. ред. В.Я. Марковського. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 316 с.

2. Мак-Грейне, Шарон Берч. Нобелівська премія жінок у науці: їх життя, боротьба і значні відкриття. Секоус. Нью-Джерсі: Кэрол-Паб. Group, 2003. 142 с.

3. Роль жінок в сучасному суспільстві. 04.03.2020 Соціологічна група Рейтенг. Соціологічне опитування. URL: http://ratinggroup.ua/research/ukraine/rol_zhenschin_v_ukrainskom_obschestve.html?fbclid=IwAR3OBhofr7YgLLkMfF0Dsu_zlAcapJBwWdTqdELDiEh7f3VUESGZiv4FM

СЕМКО Валерія,
курсантка 321 навчальної групи
факультету правоохоронної діяльності
(Національна академія Державної прикордонної
служби України імені Богдана Хмельницького)

ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬОГО

Питання гендерної рівності, як рівного правового статусу жінок та чоловіків і рівних можливостей задля його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства, уже упродовж багатьох років не втрачає своєї актуальності. Не є винятком і Державна прикордонна служба (далі – ДПС) України, яка активно спрямовує свою діяльність на руйнування гендерних стереотипів у процесі проходження військової служби та виконанні основних завдань, які покладені на правоохоронний орган. За останніми даними, станом на 2020 рік, у ДПС України проходять військову службу та працюють понад 11 тисяч жінок, яким забезпечується рівний доступ до отримання військових звань та зайняття різних посад у підрозділах органів охорони державного кордону, а також рівний обсяг відповідальності, яка покладається на них під час проходження служби у лавах прикордонного відомства [1]. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (далі – академія), яка є вищим військовим навчальним закладом, що здійснює підготовку офіцерських кадрів для ДПС України, також функціонує відповідно до гендерного підходу, що є одним із основних аспектів організації освітнього процесу.

Реалізація гендерної політики у освітньому процесі академії здійснюється відповідно до норм чинного міжнародного та національного законодавства, а також внутрішніх наказів та розпоряджень. Зокрема, варто відзначити положення статті 24

Конституції України, де зазначено, що «Громадяни мають рівні конституційні права та свободи та є рівними перед законом» [2]. Також варто відзначити такі нормативно-правові акти, як Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року; Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року; розпорядження КМУ «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року» тощо.

Гендерний підхід в освітньому процесі Національної академії Державної прикордонної служби України першочергово проявляється у тому, що для жінок є відкритими та доступними напрямки освітньої підготовки за всіма спеціальностями. Жінки мають змогу разом з чоловіками удосконалювати свій рівень знань та навичок на усіх дисциплінах, які опановують під час навчання в Національній академії. Також варто зазначити, що при проходженні практичної підготовки в органах охорони державного корону, службове навантаження між усіма військовослужбовцями розподілено рівномірно. Важливим аспектом, що яскраво розкриває гендерний підхід у освітньому процесі Національної академії ДПСУ, є розподіл на первинні офіцерські посади, що відбувається за загальним рейтингом, який формується відповідно до підсумків навчальної, науково-дослідної, інноваційної та повсякденної діяльності усіх військовослужбовців, як жінок, так і чоловіків [3].

Загалом, суть гендерного підходу в освітній діяльності Національної академії полягає в тому, щоб забезпечити усім військовослужбовцям змогу на одному рівні реалізовувати свої права, можливості та потенціал. Як зазначає Т. Г. Павлюк, також даний підхід по роботі з персоналом покликаний допомогти усім відчувати себе комфортно під час виконання професійної та повсякденної діяльності та вирішувати усі проблеми, що пов'язані з особистою само ідентифікацією [4].

Цей підхід цілком узгоджується з принципами підготовки особового складу, які впроваджуються у державах-членах і державах-партнерах НАТО [5].

Отже, з поміж багатьох підходів до організації освітнього процесу у вищих військових навчальних закладах, гендерний підхід є одним із найважливіших та найфундаментальніших. У Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького даний підхід існує, розвивається та не втрачає своєї актуальності з метою ефективного впровадження забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у своїй службовій діяльності.

1. Гендерна рівність. Впровадження гендерної рівності відповідно до стандартів та рекомендацій НАТО. *Офіційний вебсайт Державної прикордонної служби України*. 2020. URL: <http://aphd.ua/pryklady-oformlennia-bibliografichnoho-opysu-vidpovidno-do-dstu-83022015/> (дата звернення – 05.06.2021 р.).

2. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30. С. 141. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення – 05.06.2021 р.).

3. Про рейтингове оцінювання освітньої діяльності здобувачів вищої освіти в Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького: положення навчального відділу НАДПСУ, затверджене Наказом ректора НАДПСУ від 15 квітня 2020 року № 86.

4. Павлюк Т. Г. Реалізація гендерних аспектів у роботі з персоналом Державної прикордонної служби України. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи*: тези Міжнародної науково-практичної конференції (25 квітня 2018 року). Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2018. С. 224–225.

5. Building Integrity Reference Curriculum – NATO. 2019. URL: <https://www.nato.int/nato-static-f2014/assets/pdf/2020/11/publications/201113-BI-Reference-Curriculum-en.pdf>

СЕРПУТЬКО Вікторія,
курсантка 2-го курсу
факультету правоохоронної діяльності
(*Національна академія Державної прикордонної
служби України імені Богдана Хмельницького*)

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАННЯХ

Невід'ємною складовою становлення демократичної держави України є забезпечення та дотримання основоположних свобод людини та громадянина, а також впровадження та функціонування у суспільстві принципу ґендерної рівності.

Ґендерна рівність, згідно зі Стратегією ґендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки, передбачає рівні права для жінок і чоловіків, а також їх однакову значущість, можливості та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя. Так само вона означає рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів та розподіл цих ресурсів між ними [1]. Для них мають бути створені рівні умови проходження військової служби та висунуті рівні вимоги щодо забезпечення належного виконання своїх обов'язків. Як жінки, так і чоловіки військовослужбовці мають нести відповідальність за власні дії або бездіяльність без надання комусь переваги.

Основним нормативним документом щодо реалізації державної ґендерної політики є ухвалений у 2005 році Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Документ визначає основні напрями державної ґендерної політики з метою забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя [2]. Однак слід зазначити, що даний документ не враховує питань, які стосуються сфери безпеки і оборони України та в цьому аспекті потребує доопрацювання до вимог сучасності.

Основні завдання щодо забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків у секторі безпеки та оборони

України закладені у «Річній національній програмі під егідою Комісії Україна-НАТО на 2021 рік». Вбачається, що результати виконаних завдань Програми щодо гендерної рівності у секторі безпеки і оборони України стануть відчутними до 2025 року [3].

Політика щодо впровадження принципу гендерної рівності реалізується шляхом виконання Резолюцій Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки. Передусім дотримання Резолюцій гарантує жінкам-військовослужбовцям перспективи кар'єрного зростання відповідно до рівня освіти, досвіду і результатів службової діяльності.

У 2016 році держава розширила перелік військових професій для жінок адже з початком військової агресії з боку Російської Федерації все більша кількість осіб жіночої статі прагне стати на захист рубежів своєї країни. З перших днів війни на сході дівчата йшли на фронт добровольцями, зараховували їх туди медиками, швачками, кухарками. Натомість після розширення переліку вони можуть виконувати службові обов'язки та бойові завдання на рівні з чоловіками на однакових посадах і за однаковими військово-обліковими спеціальностями.

Сприяття реалізації принципу гендерної рівності у секторі безпеки і оборони Україні допомагає Північноатлантичний альянс (далі –НАТО). НАТО сприяє посиленню ролі жінок у розв'язанні конфліктів і розбудові миру. Як у межах військових операцій, так і в організаційній структурі. Адже всім відомо, що жінка краще сприймає та аналізує деталі ситуації, подробиці подій, вміють розділити їх на частини та провести логічний аналіз складових. Повнота та точність такого диференційного аналізу абсолютно недосяжна для більшості чоловіків.

Жінки у державах-членах НАТО мають змогу не лише на рівні з чоловіками, але й проходити обов'язкову військову службу та обіймати керівні посади, що певним чином притаманне й Україні. В Альянсі свого часу був створений Комітет з гендерних перспектив. А також запроваджена посада спеціального представника Генерального секретаря з питань жінок, миру і безпеки. Нині її обіймає Клер Гатчінсон.

Громадянка Канади, до цього вона понад десять років була радницею ООН з гендерних питань [4].

Досвід НАТО у сфері забезпечення гендерної рівності в армії для нашої держави є чинником змін в українському секторі безпеки та оборони.

За останні 5 років поступово відбувається вдосконалення нашого законодавства щодо забезпечення рівних умов проходження військової служби для жінок та чоловіків. В уряді розробляють концепцію першого в Україні Центру гендерних компетенцій. В його обов'язки буде входити впровадження гендерних стандартів в армії за принципом Північноатлантичного альянсу.

Гендерна рівність не є самоціллю, вона є однією з умов, керівною основою утвердження і забезпечення конституційних прав та свобод людини. Тому її втілення в життя є завданням усієї системи органів державної влади.

Отже, виходячи з вищезазначеного, слід сказати про те, що реалізація принципу гендерної рівності на міжнародній арені досить значна. Вагомий внесок для забезпечення та функціонування цього принципу належить Північноатлантичному альянсу та ООН. У свою чергу Україна також притримується та активно впроваджує гендерну політику у сфері безпеки та оборони.

1. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки ухвалена Радою Європи 7 березня 2018 року. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

3. Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2021 рік: Указ Президента України від 11.05.2021 № 189/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/189/2021#Text>

4. Король К. Гендерна рівність в армії. URL: https://24tv.ua/gen_derna_rivnist_v_armiyi_skilki_divchat_boronyat_ukrayinu_na_shodi_n1224120.

5. Building Integrity Reference Curriculum – NATO. 2019. URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2020/11/publications/201113-BI-Reference-Curriculum-en.pdf.

СЛОВСЬКА Ірина,
докторка юридичних наук, доцентка,
професор кафедри конституційного права
та галузевих дисциплін
*(Національний університет водного
господарства та природокористування,
Голова Правління ГО
«Аналітичний центр «Права жінок»)*

ПРЯМА І НЕПРЯМА ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ В УКРАЇНІ – ЗВОРТНИЙ БІК КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ

Проблематика прав особи як складової її правового статусу широко представлена у вітчизняній юриспруденції. Проте, вона є одночасно досить складною, оскільки від їх правильної реалізації і захисту з боку держави багато в чому залежить ефективність декларованих конституційних принципів – найвищої соціальної цінності особи; рівності людини і громадянина; гуманістичної спрямованості правового статусу; невідчужуваності прав і свобод; відповідності основ правового статусу міжнародно-правовим стандартам; загальнодоступності прав і свобод; незаперечності виконання обов'язків; єдності прав, свобод і обов'язків [1, с. 226]; надання гарантованих конституцією рівних правових, економічних, політичних та інших можливостей; відсутності будь-якого прояву дискримінації [2, с. 165].

Згідно зі ч. 1 ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Зрозуміло, що ця конституційна норма передбачає рівність осіб з однаковим правовим статусом, тобто однаковим за обсягом і змістом переліком прав, свобод й обов'язків у тій чи іншій сфері (громадяни, іноземці, жінки, науковці, військово-вслужбовці тощо).

Принцип рівності – це конституційна гарантія правового статусу особи. Та, слушно підмічено науковцями, що повна

відповідність сучасним міжнародним стандартам закріпленого в розділі II Основного Закону каталогу прав і свобод, дає беззастережні підстави говорити про правовий характер його змісту [3, с. 5–6].

Термін «рівність» – це антонім терміну «дискримінація». Вітчизняне законодавство передбачає, 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, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [4, п. 2 ч. 1 ст. 1]. Тобто, виходячи з наведеної норми, дискримінація може бути гендерною, расовою, мовною, релігійною, віковою, політичною, за станом здоров'я, економічною тощо.

Безпроблемно кваліфікувати дискримінацію пряму (є очевидною за ознаками свого прояву), гірше – непряму (внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, за винятком, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними) [4, п. 3 ч. 1 ст. 1].

Пряма дискримінація – це завжди явне, без застережень лімітування можливостей через стереотипи чи певну ознаку явище. Її легко кваліфікувати через несправедливість утисків, відмов, образ, принижень (наприклад, вагітній жінці відмовляють у прийомі на роботу). Непряма дискримінація – ніби-то за очевидних рівних умов для певної особи чи групи осіб виникають звуження чи взагалі блокування у користуванні певни-

ми благами, наприклад, відсутність відремонтованої під'їзної дороги до пологового будинку обтяжує зручність отримання вчасної медичної допомоги як соціальної послуги з боку держави для породіллі, що наражає її і майбутнього малюка на небезпеку під час пологів).

Дискримінація може бути неофіційна або законодавчо обґрунтована (текст правового акта передбачає, що її «реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними»). Звичайно, що обидві форми є несприятливі для особи, до якої застосовуються, адже навіть позитивні наслідки для оточуючих не виправдовують, з позиції об'єкта впливу, обмеження, яких він зазнає. Саме з цієї причини будь-які форми лімітування можна, за бажання, кваліфікувати як дискримінацію, тобто факти з негативним відтінком. Прикладом такої ситуації є численні протестні мітинги громадян, які виступали проти обмежень в освітньому процесі, пов'язаних з COVID-19.

Проте, з теорії юриспруденції відомо, що реалізація будь-яких прав і свобод для задоволення власних потреб завжди має зворотній бік – позбавлення можливостей діяти поза певними межами. Ці грані визначені інтересами держави, суспільства, інших осіб й передбачені як законодавством, так і загальновищезначаними нормами моралі. Отже, права і свободи не є всеосяжними, а мають обмеження у реалізації. Чи можна такий підхід назвати дискримінацією? Окремі суб'єкти дають ствердну відповідь, плутаючи, на наш погляд, правила дисципліни і дискримінації. Саме встановлення принципів стабільного функціонування інституцій держави й суспільства формує сприятливі умови якісного розвитку всієї політичної системи. Якщо брати для прикладу ті ж протести через введення обмежень на час карантину, то як оцінити право освітян чи медиків на безпечні умови праці, життя і здоров'я? Так, їх професійне покликання – надання медичних та освітніх послуг, але ж за яких складних умов вони повинні надаватися, фактично, за відсутності належного фінансового та організаційного забезпечення з боку держави. Як повинні співвідноситися права протестую-

чих, які вимагають гарантування конституційних прав на освіту та медичне обслуговування і власну працю (віддавши дитину до освітніх закладів), та права надавачів таких послуг? Знову ж таки, декларуючи рівні можливості професійної діяльності, можна вбачати дискримінацію окремих категорій громадян.

Нині Україна продовжує курс на забезпечення всіх форм рівності у суспільному і державному житті. Ще, перебуваючи у складі СРСР, підтримала приєднання до Декларації про ліквідацію дискримінації щодо жінок від 7 листопада 1967 року. Важливо, що документ передбачає спеціальну охорону жіночої праці, виходячи з того, що без надання особливих прав рівноправність не може бути досягнута: «Для запобігання дискримінації щодо жінок з причини перебування в шлюбі або вагітності та для забезпечення їх ефективного права на роботу повинні бути вжиті належні заходи для запобігання їх звільнення від роботи в разі вступу в шлюб або вагітності та для надання оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю з гарантією повернення на колишню роботу і забезпечення необхідних видів соціальних послуг, включаючи можливість догляду за дітьми» (п. 2 ст. 10 Декларації) [5]. Тобто даний нормативний акт акцентує увагу саме на вразливості жінки, гарантуючи їй, окрім всього спектру прав і свобод, захист материнства.

У 1999 році Україна ратифікувала Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, закріпивши цим кроком попередні міжнародно-правові зобов'язання [6].

На виконання згаданих положень вітчизняне законодавство широко пропагує рівність чоловіків і жінок у різних сферах державного й суспільного життя. Проте, нормативні положення, як можемо помітити, часто викладені з позицій так званої позитивної дискримінації. Вони надають певні пільги, компенсації, заохочення, полегшення для працевлаштування, виконання професійних обов'язків, зважаючи на особливості жіночого організму. Очевидно, що такі законодавчі новели покликані запобігти негативній дискримінації, тобто реальній нерівноправності.

Прикладом може слугувати Кодекс законів про працю, норми якого гарантують право жінок на працю, одночасно

підключись про жіноче здоров'я і статус жінки як матері. Зокрема, забороняється залучення до роботи окремих категорій жінок у нічний час, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення у відрядження; гарантується надання додаткових відпусток, перерв для годування, путівок на оздоровлення (гл. XII КЗпП) [7]. Поки що КЗпП (ст. 174) містить заборону залучати жінок до важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також підземних робіт, крім деяких з них (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню); підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Проте, відповідний Наказ Міністерства охорони здоров'я від 29 грудня 1993 року № 256, яким затверджено Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підймання та переміщення важких речей жінками, втратив чинність, окрім *глави 3 розділу I Переліку* [8], *що стає не чинною з дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45* [9].

Очевидно, що подібні законодавчі зміни покликані надати жінкам більше можливостей для самореалізації. Та існує зворотній бік такого особистісного ствердження – демографічний спад, зростання захворюваності жінок і їхніх дітей, народжених з різними фізичними й психічними вадами, смертність материнська та дитяча. Потрібно віднайти паритет рівності статей і гідної правової опіки жінкою, зважаючи на її важливе соціальне призначення [10].

1. Тодыка Ю. Н., Тодыка О. Ю. Конституционно-правовой статус человека и гражданина в Украине. Киев: ІнЮре, 2004. 367 с.

2. Крусян А. Р. Сучасний український конституціоналізм: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 2010. 560 с.

3. Козюбра М. І. Принцип верховенства права і правової держави: єдність основних вимог. *Наукові записки. Юридичні науки*. 2007. Т. 65. С. 3–9.

4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

5. Про ліквідацію дискримінації щодо жінок: Декларація ООН від 07.11.1967. Док. ООН (А) 6880, с. 26.

6. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 03.09.1981. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

7. Кодекс законів про працю від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

8. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підймання та переміщення важких речей жінками, затв. наказом Міністерства охорони здоров'я від 29.12.1993. № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

9. Конвенція ООН про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 30.05.1937. № 45. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

10. Словська І. Проблеми охорони права жінок на працю. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2020. № 4 (117). С. 76–81.

ТРЕНЬ Тетяна,

курсантка

*(Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ)*

Науковий керівник:

ТОКАР Андрій,

викладач

*(Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ)*

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

У сучасному світі достатньо багато уваги приділяється рівному правовому статусу чоловіків та жінок, а також рівним можливостям для його реалізації у житті суспільства. Варто зазначити, що Україна наразі вийшла на європейський рівень розв'язання проблем, адже правовий статус чоловіків і жінок закріплений на конституційному рівні. Однак формування механізму впровадження гендерної рівності в Україні залишається відкритим. Категорія гендерної рівності – суттєва цінність для права, тому потребує наукового підходу до вирішення цієї проблеми.

Мета роботи – проаналізувати сучасний стан та проблеми забезпечення гендерної рівності в Україні; дослідити важливість гендерної рівності у системі прав людини.

Виклад основного матеріалу. Поняття рівності у правовому розумінні передбачає рівну міру прав і обов'язків для всіх громадян, однакової для усіх простір соціальної свободи. Реалізація вищезазначеного принципу передбачає існування справедливого суспільного устрою, у якому максимально дотримуються права особи. Треба зазначити, що гендерна рівність є складовою частиною загального принципу рівності.

Створення механізмів забезпечення гендерної рівності показує, наскільки ефективно держава спроможна будувати розвинуте й поступальне суспільство. Про це свідчить досвід

інших країн. Слід сказати, що нехтування проблемами рівності ставить під удар усю систему державного управління.

Загалом, законодавство нашої держави можна назвати недискримінаційним. Проблеми виникають передусім у практиці правозастосування, що полягає у нехтуванні уже існуючими положеннями, наявність лише формальних посилань на них. Проаналізувавши статистичні дані, треба зазначити, що відповідно до Звіту з глобального гендерного розриву за 2016 рік, представленого Світовим економічним форумом, Україна займала 69 місце за індексом гендерної рівності серед 142 країн [1]. Опитування громадян показують, що найпоширенішим видом дискримінації жінок є труднощі у пошуку роботи за фахом та пропозиції роботи із заниженою оплатою праці. Щодо участі жінок у політичному житті суспільства, то її можна характеризувати, посилаючись на наявність жінок у парламенті. У 2018 році на сотню чоловіків припадало лише 14 парламентарок, що свідчить про незадовільний стан гендерної рівності [2]. Недоліком є також відсутність розгляду комплексного механізму впровадження гендерної рівності.

На мою думку, стан гендерної рівності в Україні потребує деяких змін, зокрема:

- проведення аналізу українського законодавства та забезпечення його відповідності конституційним принципам рівності та європейським нормам;
- вироблення особливих антидискримінаційних норм та санкцій за порушення гендерного законодавства;
- бюджетне забезпечення реалізації Державної програми досягнення гендерної рівності;
- проведення спеціальних інформаційних кампаній;
- посилення громадського контролю за виконанням міжнародних зобов'язань та принципів рівності прав та можливостей жінок і чоловіків.

Суттєвим є той факт, що у 2017 році Кабінет Міністрів України ухвалив Концепцію державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. [3]. У вищезазначеному документі були

визначені основні завдання, спрямовані на підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя українського суспільства.

Висновки. У підсумку треба сказати, що Україна просувається на шляху до гендерної рівності, хоч і повільно. До позитивних змін у цій сфері можна віднести конституційне закріплення принципу гендерної рівності статей. Та незважаючи на певний прогрес, проблеми у плані розширення прав жінок і чоловіків все ж залишаються. Тому сьогодні гендерна рівність в Україні перебуває в такому стані, що потребує більшого втручання держави у реалізацію гендерної політики. Дотримання прав людини у всіх сферах життєдіяльності – основа благополуччя усього населення.

1. Галустян Ю. М. Функціонування національного механізму реалізації гендерної політики. Аналітичний звіт за результатами проведення інтерв'ю з експертами у галузі гендерної політики. 2014. С. 38–47.

2. Аналітичний звіт «Дискримінація в Україні – проблеми і перспективи її подолання». *Український незалежний центр політичних досліджень*. URL: http://diversipedia.org.ua/sites/default/files/discrimination_polisu_paper_sep20123.pdf.

3. Концепція державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р., схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 5 квітня 2017 р. № 229-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2017-%D1%80>

ФЕДІНА Наталя,
кандидатка юридичних наук,
доцентка кафедри теорії права,
конституційного та приватного права факультету № 1
Інституту з підготовки фахівців
для підрозділів Національної поліції
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Питання гендерної політики в Україні, на сьогоднішній день є дуже актуальним, це пов'язано з тим, що наша держава обрала курс на побудову європейських демократичних інститутів. І цей шлях вимагає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і у різних його інституціях, зокрема. А отже, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (обрання в представницькі органи та призначення на урядові посади), забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, недопущення гендерної дискримінації, унеможливлення проявів гендерного насильства тощо.

Гендерна політика стала розповсюдженим правовим явищем в усіх демократичних державах світу після створення у 1946 р. спеціальної Комісії ООН для спостереження за становищем жінок та сприяння реалізації їхніх прав [1, с. 7]. Демократичні країни світу постійно посилено працюють у напрямі вдосконалення гарантій впровадження принципу гендерної рівності на своїх територіях (регіональних), а також на міжнародному рівні (зокрема європейському).

Термін «політика в інтересах жінок» став одним із перших понять, що історично з'явився у 1970–1980-х рр. й відображав дії урядів певної частини європейських держав, спрямовані на подолання дискримінації жінок у сфері політики, на ринку праці. Основою цієї політики став принцип «позитивної

дискримінації» [2, с. 15]. Слід зазначити, що термін «політика в інтересах жінок» використовувався у документах різних міжнародних організацій, переважно європейських. Однак у вітчизняних офіційній та неофіційній сферах переважно застосовувався термін «державна політика щодо жінок», або «політика щодо жінок». Тобто, починаючи з цього етапу, можемо констатувати особливе значення у вивченні термінології у досліджуваній сфері принципу історизму та принципу територіальності [3, с. 211].

Гендерна рівність закріплено в Конституції України. Важливим напрацюванням на шляху утвердження гендерної рівності в Україні став Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який Верховна Рада України прийняла 8 вересня 2005 року і який набрав чинності з 1 січня 2006 року. У ст. 3 цього закону чітко прописані основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а саме: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [4]. Протягом послідуєчих років до цього закону вносилися зміни з цілю покращення гендерної політики в державі.

Варто звернути увагу на те, що наша держава взяла на себе зобов'язання щодо виконання ключових міжнародних зобов'язань із забезпечення гендерної рівності. Україна прийняла Цілі Сталого Розвитку (ЦСР), приєдналася до Пекінської Декларації та Платформи Дій (ПДПД) на 4-й Світовій Конференції Жінок (1995) та ратифікувала ключові договори з прав

людини, включно з Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980), та її Факультативний Протокол. Уряд затвердив національний план дій із виконання Конвенції. Підписана у 2014 році Угода про Асоціацію між Україною та ЄС зобов'язує до гарантування рівних можливостей для жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та прийнятті рішень. Затверджена Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері гендерної рівності. Законодавча база України щодо гендерної рівності містить також Стратегію та План Дій у сфері прав людини, прийняті 2015 року, метою яких є гарантування рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків в усіх сферах життя. Прийняття Урядом Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (2016 та 2018 – оновлена версія) є важливим кроком у напрямі реалізації повістки «Жінки, Мир, Безпека» в Україні. Зрештою, у 2017 році Україна внесла правки до законодавства щодо попередження домашнього насильства, криміналізувавши цей злочин, що відповідає положенням Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція), яка досі не була ратифікована [5, с. 16].

Також варто зазначити, що в 2017 року Постановою КМУ було запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики та затверджено відповідне Положення, в якому прописані основні завдання Урядового уповноваженого:

1. Сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

2. Участь відповідно до компетенції у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

3. Проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів;

4. Участь у здійсненні Прем'єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і форумах, у тому числі з Комісією ООН із статусу жінок;

5. Радою безпеки ООН на сесіях з порядку денного «Жінки, мир, безпека», Ради Європи, ОБСЄ тощо;

6. Співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [6].

Для покращення гендерної політики в Україні варто звернути увагу на міжнародний досвід. Актуалізація проблеми розробки і реалізації дієвих засобів подолання гендерних упреджень та підвищення економічних можливостей та забезпечення прав українських жінок у політичній сфері потребує імплементації досвіду країн ЄС щодо подолання гендерних диспропорцій, що надасть можливість підвищення в Україні ефективності політики забезпечення парламентської участі жінок на рівні 30–50%. Серед найбільш ефективних інструментів, які можуть мати значний вплив на запобігання дискримінації під час виборів, - можна відзначити систему «жінка – чоловік, жінка – чоловік» під час складання списків кандидатів на вибори до парламенту (досвід Великобританії); створення Ради з емансипації, яка контролює політику рівності статей у Нідерландах; контроль гендерного квотування на виборах, який забезпечує в Німеччині, Австрії та Швейцарії 35–50% місць у парламенті для жінок; підтримання фінського досвіду створення в уряді спеціальних підрозділів – Омбудсмена з питань рівності, Ради з питань рівності та Підрозділу з питань рівності; наділення судових органів, за прикладом Ірландії, спеціальними повноваженнями з ліквідації проявів гендерної дискримінації та забезпечення жорсткого контролю Уряду через створення Міністерства з питань рівноправ'я статей (досвід Швеції) [7].

В підсумку можна зазначити, що Україна робить вагомі кроки на шляху реалізації державної гендерної політики. Але

для досягнення поставленої мети безперечно важливим є здійснення контролю за реалізацією політики гендерної рівності, дотриманням національного законодавства відповідними органами державної влади на усіх її щаблях, а особливо в секторі безпеки, що відповідно буде сприяти сталому розвитку держави.

1. Пірен М., Грицяк Н., Василевська Т., Іваницька О. Гендерні аспекти державної служби: монографія. Київ: Основи, 2002. С. 7.

2. Грицай І. О. Поняття та співвідношення термінів «гендерна політика» та «державна гендерна політика». *Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ужгород, 17–18 лютого 2017 р.). Ужгород, 2017. С. 15.

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

4. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади: лекція. Київ: НАВС, 2020. 31 с.

5. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова КМУ № 390 від 07.07.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text>

6. Ляш О. І. Напрями державної політики у сфері забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків. URL: http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/+Zapiska-Ilyash-gender_redagovano-12_12-8846f.pdf

ЦМОЦЬ Уляна,
старший науковий співробітник
відділу організації наукової роботи
(*Львівський державний університет*
внутрішніх справ)

СОЦІАЛІЗАЦІЯ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

На сьогодні дослідження у сфері гендеру набувають все більш широкого розмаху і є дуже важливими під час інвентаризації традиційних уявлень про природу чоловіка і жінки, трансформації загальноприйнятих стереотипів щодо їх соціальних ролей у сучасному суспільстві. Науковці наголошують на соціальній природі гендеру, психологічних (а не біологічних) відмінностях між статями та соціокультурних чинниках формування гендерної ідентичності.

Назагал «соціалізація» – це засвоєння, прийняття і відтворення індивідом суспільних соціокультурних норм і правил поведінки.

Гендерна соціалізація – засвоєння та відтворення притаманних певному соціальному доквіллю статеві співвіднесених нормативів поведінки [1]. Тобто, це процес засвоєння і відтворення соціокультурних уявлень про роль, особливості, стан і призначення чоловіка і жінки в суспільстві, засвоєння прийнятих моделей чоловічої та жіночої поведінки (гендерних стереотипів) – з однієї сторони, з другої – вона передбачає вплив суспільства, соціального середовища на індивіда з метою прищеплення (нав'язування) йому певних правил і стандартів поведінки, соціально прийнятних для чоловіків і жінок. При цьому, засвоюються, у першу чергу, колективні норми, які стають частиною особистості і підсвідомо скеровують її поведінку.

Гендерна ідентифікація – це процес формування гендерної ідентичності як відповідності людини певній статі, самоідентифікація з певним гендером, самовідчуття у якості чоловіка або жінки, усвідомлення і прийняття своєї чоловічої

або жіночої ролі. Процес гендерного розвитку, як поєднання соціально обумовлених варіантів статевих ролей і статево-рольової поведінки, реально відбувається в контексті процесу соціалізації [2].

Гендерна ідентичність визначає ступінь, в якому кожен індивід ідентифікує себе як чоловік, жінка або певне поєднання одного й іншої. Вона не дається індивіду автоматично, при народженні, а виробляється в результаті складної взаємодії його природних задатків і відповідної соціалізації. Активним учасником цього процесу є сам індивід, який приймає або відкидає запропоновані йому ролі і моделі поведінки. Гендерна ідентичність – одна з базових характеристик особистості. Вона, власне, і формується під час соціалізації особи.

Соціалізація забезпечує поступове входження особи в гендерну культуру соціуму і є одним з найважливіших чинників, який конструює її гендерну ідентичність. Гендерна соціалізація триває протягом усього життя людини. Соціальні механізми та стереотипи, що впливають на гендерну самоідентифікацію особи, запускаються у момент народження, оголошенням статі щойнонародженої дитини. Далі, у процесі виховання сім'я (батьки та родичі), система освіти (вихователі та педагоги), культура в цілому (література, телебачення, Інтернет, ЗМІ) впроваджують у свідомість дітей гендерні норми, формують певні правила поведінки і створюють уявлення про те, хто є «справжній чоловік» і якою має бути «справжня жінка». Згодом, за допомогою різноманітних соціальних механізмів, ці гендерні норми підтримуються. Однак, у підлітковому та юнацькому віці, зростає самостійність вибору цінностей і орієнтирів. При цьому, дорослішаючи і розвиваючись, особа поступово *соціалізується* (тобто відбувається залучення до існуючих в даній культурі цінностей), *індивідуалізується* (критично осмислює наявні цінності, формує власну ієрархію цінностей) та *універсалізується* (відбувається вихід за межі цінностей певної культури та наближення до загальнолюдських цінностей). Норми і орієнтири згодом можуть переглядатися і змінюватися, дорослі люди можуть проходити гендерну ресоціалізацію, тобто руйнування раніше прийнятих цінностей і моделей та засвоєння нових.

До ключових механізмів, що обумовлюють положення «жіночого» і «чоловічого» в соціумі відносяться: принцип суспільного поділу праці між жінками і чоловіками; тип відносин між жінками і чоловіками в сім'ї та суспільстві; тип гендерної ідеології суспільства (мораль); тип гендерної політики держави (право).

Процес становлення гендерної ідентичності відбувається поетапно. Дослідник Ш. Берн виділяє чотири етапи встановлення статевої ідентичності: *гендерну ідентифікацію* (віднесення дитиною себе до тієї чи іншої статі); *гендерну константність* (розуміння, що гендер постійний і змінити його не можна); *диференціальне наслідування* (бажання бути найкращим хлопчиком чи дівчинкою) і *гендерну саморегуляцію* (дитина сама починає контролювати свою поведінку, використовуючи санкції, які вона застосовує до себе самої) [3].

Гендерна ідентичність не обов'язково пов'язана з сексуальною орієнтацією. Вона, серед іншого, проявляється у формуванні позиції особистості щодо належності до певної статевої групи та організації власної поведінки у контексті статі, взаємин з протилежною статтю, які розвиваються в процесі соціалізації.

Отже, гендерна ідентичність особистості – це усвідомлення, ставлення і реалізація індивідом себе у всіх проявах людської діяльності. Вона закладається в людини в процесі соціалізації і перестає сприйматися як самоочевидна у контексті фізіологічних (біологічних) відмінностей між чоловіком і жінкою. Конструювання гендерної ідентичності – це реалізація внутрішніх замислів, інтересів, цілей та потреб особистості з урахуванням впливу соціокультурних чинників та запитів суспільства на певному етапі його історичного розвитку.

1. Говорун Т. В., Кікінежді О. М. Гендерний дискурс в психологічній науці та педагогічній практиці. *Психологічний часопис*. 2016. № 1. С. 41–55.

2. Гендерна психологія: навч. посібник / О. В. Літвінова. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 235 с.

3. Берн Ш. Гендерная психология. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. 320 с.

ШЕВЦІВ Михайло,
кандидат юридичних наук, доцент,
заступник декана факультету №3
Інституту з підготовки фахівців
для підрозділів Національної поліції
*(Львівський державний університет
внутрішніх справ)*

ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У ПІДГОТОВЦІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ ІЗ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ

Громадяни України є рівними перед законом і мають рівні права в усіх галузях економічного, політичного, соціального і культурного життя. Будь-яке обмеження прав, встановлення переваг громадян незалежно від сфери їх реалізації забороняється і тягне за собою відповідальність встановлену законом.

Стаття 24 Конституції України безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на рівності прав жінок і чоловіків, які забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей.

Гендерна рівність передбачає однакові можливості для жінок та чоловіків у суспільстві, а також рівні умови для реалізації своїх прав і свобод, зокрема в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отриманні рівної оплати праці за виконану роботу тощо.

Особливо важливою сферою реалізації своїх соціально-культурних права є право на освіту.

Стаття 4 Конституції України зазначає, що кожен має право на вищу освіту [1].

Право на вищу освіту гарантується незалежно від віку, громадянства, місця проживання, статі, кольору шкіри, соціального і майнового стану, національності, мови, походження, стану здоров'я, ставлення до релігії, наявності судимості,

а також від інших обставин. Ніхто не може бути обмежений у праві на здобуття вищої освіти, крім випадків, встановлених Конституцією та законами України. [2].

Діяльність українських закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання спрямована на підготовку фахівців, які після здобуття відповідного фаху, виконуватимуть завдання і функції пов'язані з охороною прав і свобод людини і громадянина, забезпеченням публічної безпеки та порядку, охорони об'єктів, реалізації інших функціональних повноважень в секторі безпеки і оборони України.

Підготовка здобувачів вищої освіти у закладах вищої освіти, що входять до сфери управління МВС в порівнянні із підготовкою фахівців у класичних вузах має певні особливості.

Перше за все, слід відзначити, що заклади вищої освіти із специфічними умовами навчання здійснюють підготовку здобувачів вищої освіти як за державним замовленням так і за кошти фізичних та/або юридичних осіб. Це, зрештою є головною особливістю і характеризує унікальність освітніх програм, за якими здійснюється підготовка фахівців.

Можливість підготовки фахівців силового сектору в сучасних умовах адаптації до європейських стандартів підготовки правоохоронців, в тому числі з огляду на дистанційне (змішане) навчання в карантинних умовах потребує додаткової уваги, особливо з метою забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків як до можливості вступу до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, так і до самого освітнього процесу.

Однією із перших проблемних аспектів гендерного паритету можна зауважити, проаналізувавши вимоги щодо перевірки фізичної підготовленості працівників правоохоронної сфери.

Зокрема, наказ МВС України від 29.05.2018 № 449 «Про затвердження змін до Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України», внівши зміни до наказу МВС України від 09.02.2016 №90 «Про затвердження Положення

з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України», затвердив нормативи з фізичної підготовки, які ставляться до кандидатів на навчання у закладах вищої освіти МВС України.

Дані нормативи декларують градацію лише з огляду на вікові групи. А от різниці вимог до осіб жіночої чи чоловічої статей немає.

Таблиця нормативів з фізичної підготовки кандидатів на навчання у ЗВО МВС

№ з/п	Контрольна вправа (тест)	Нормативи, бали											
		5				4				3			
		вікові групи											
		17-25	26-30	31-35	36+	17-25	26-30	31-35	36+	17-25	26-30	31-35	36+
1.	Комплексна силова вправа (разів за 1 хв)	55	50	45	40	50	45	40	35	45	40	35	30
2.	Біг 100 м (с)	14.5	15.0	15.5	16.0	15.0	15.5	16.0	16.5	15.5	16.0	16.5	17.0
3.	Біг 1000 м (хв, с)	3.50	4.00	4.10	4.20	4.10	4.20	4.30	4.40	4.25	4.35	4.45	4.55
4.	Човниковий біг 10 × 10 м (с)	29.0	30.0	31.0	32.0	30.0	31.0	32.0	33.0	31.0	32.0	33.0	34.0

[3].

В той же час, під час навчання, здобувачі вищої освіти виконують нормативи з фізичної підготовки відповідно до наказу МВС України від 26.01.2016 № 50 «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України».

Даний наказ, окрім розподілу нормативів за віковими групами вже визначає й різні вимоги з огляду на стать поліцейського. Тобто вимоги до чоловіків є більшими, а відповідно до жінок – меншими.

Таким чином, слід визнати, що існує своєрідна правова колізія. Адже під час вступу до закладів вищої освіти вимоги щодо фізичної підготовки є однаковими як до жінок так і до чоловіків, а от вже під час контрольних заходів перевірки рівня фізичної підготовки, гендерний чинник впливає на вимоги до різних статей.

Другим, і не менш важливим фактором, який характеризує гендерні особливості під час навчання у закладах вищої освіти, які входять до сфери управління МВС є контингент здобувачів, які навчаються у такого роду вишах.

Для прикладу, наведу дані у відсотковому співвідношенні щодо контингенту здобувачів вищої освіти у Львівському державному університеті внутрішніх справ станом на травень 2021 року.

Усього здобувачів вищої освіти у ЛьвДУВС	<i>ХЛОПЦІВ</i>	<i>ДІВЧАТ</i>
		42,4%
за державним замовленням:	65,6%	34,4%
– курсанти «бакалавр» (денна форма навчання)	59,4%	40,6%
– курсанти «магістр» (денна форма навчання)	66,7%	33,3%
– ад'юнкти (денна форма навчання)	40%	60%
– слухачі «бакалавр» (заочна форма навчання)	86,1%	13,9%
– слухачі «магістр» (заочна форма навчання)	57,7%	42,3%
– ад'юнкти (заочна форма навчання)	66,7%	33,3%
за кошти фізичних та/або юридичних осіб:	31,7%	68,3%
– студенти «бакалавр» (денна форма навчання)	28,7%	71,3%
– студенти «магістр» (денна форма навчання)	43,6%	56,4%
– аспіранти (денна форма навчання)	33,3%	66,7%
– студенти «бакалавр» (заочна форма навчання)	32%	68%
– студенти «магістр» (заочна форма навчання)	38,5%	61,5%
– аспіранти (заочна форма навчання)	60%	40%

Отже, зазначений вище розподіл на прикладі Львівського державного університету внутрішніх справ дає зрозуміти, що доступ осіб жіночої та чоловічої статей до вищої освіти в Україні реально є практично рівномірним. Проте, з огляду виключно на фізіологічні особливості, під час вступних випробувань з фізичної готовності, при рівних умовах, кращі показники звичайно показують вступники-чоловіки, а відтак і відсоток курсантів чоловічої статі є більшим.

І це не є дивним, адже для прикладу існують й відмінності в професійному спорті щодо нормативних показників між жінками-спортсменками та спортсменами-чоловіками згідно Кваліфікаційних норм та вимог Єдиної спортивної класифікації України з олімпійських видів спорту, затвердженого наказом Міністерства молоді та спорту України від 17 квітня 2014 року № 1258 та Кваліфікаційних норм та вимог Єдиної спортивної класифікації України з неолімпійських видів спорту затвердженого наказом Міністерства молоді та спорту України від 4 квітня 2014 року № 1305.

Також, маю обов'язок згадати й про неформальні асоціації поліцейських спеціальностей (посад) із більш чоловічими чи навпаки жіночими.

Адже, вже звичним, і навіть переважаючи посада слідчого все частіше асоціюється із жінкою, педантичною, виваженою, яка може змістовно та обґрунтовано підготувати відповідні матеріали. Так, на сьогоднішній день 45% здобувачів освітнього ступеня «бакалавр» ЛьвДУВС які будуть працювати у підрозділах досудового розслідування – це дівчата.

Натомість оперативний працівник у своїй службовій діяльності потребує застосування сили при затриманні злочинця, фізичної витримки при проведенні оперативних заходів, а відповідно в більшій мірі підходить особам чоловічої статі. Аналіз контингенту майбутніх фахівців підрозділів кримінальної поліції із числа курсантів ЛьвДУВС підтверджує домінування сильної статі. 68% здобувачів вищої освіти – чоловіки.

Особливості роботи з дітьми (ювенальна превенція), в свою чергу більш притаманна знову ж таки жінкам, завдяки

материнському інстинкту. Відповідно серед здобувачів вищої освіти, які в майбутньому реалізуватимуть свої функціональні повноваження у секторі превентивної діяльності 45% осіб жіночої статі.

А от спецпідрозділи, до речі, під час добору на службу до яких застосовуються рівні вимоги як до чоловіків так і до жінок, більше потребують сильної статі.

Отже, беззаперечно можемо констатувати, що можливості жінок та чоловіків у доступі до освіти, вищої освіти в Україні є рівними, в тому числі і до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, за виключенням напевно вимог щодо фізичних нормативів при вступі, які на мою думку, через фізіологічні особливості слід розрізняти, встановивши не лише вікові градації, але й гендерні.

Аналіз гендерних особливостей підготовки здобувачів вищої освіти за державним замовленням у закладах вищої освіти, які входять до сфери управління МВС дає змогу зрозуміти, що з кожним роком контингент здобувачів вищої освіти жіночої та чоловічої статей у відсотковому співвідношенні вирівнюється.

Проте, і надалі залишається умовний поділ спеціальностей, які асоціюються як чоловічі чи жіночі. Силовий блок не є винятком, та більше того, неможливо не зважати на фізіологічні особливості, які притаманні жінкам та чоловікам.

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>

2. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

3. Про затвердження змін до Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України: Наказ МВС України від 29.05.2018 № 449.

4. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України: Наказ МВС України від 26.01.2016 № 50.

ШЕВЦІВ Юлія,
науковий співробітник
відділу організації наукової роботи
(*Львівський державний університет
внутрішніх справ*)

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ПРИ РОЗПОДІЛІ ОБОВ'ЯЗКІВ У СІМ'І

Гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й приватного життя. Досить великої уваги заслуговує дослідження гендеру та пов'язаних з ним стереотипами.

Гендерні стереотипи, на думку більшості дослідників цієї тематики – це сформовані культурою та розповсюджені в суспільстві уявлення про особливості і поведінку чоловіків та жінок. Гендерні стереотипи пов'язані з існуючими в даному суспільстві гендерними ролями та слугують для їх підтримки та відтворення. В тому числі, гендерні стереотипи підтримують гендерну нерівність [1].

Результати опитування, проведеного Соціологічною групою «Рейтинг» наприкінці лютого 2021 року показали, що 56% опитаних вважають, що нерівності між жінками і чоловіками в Україні є рідкісним явищем. Водночас 35% переконані, що вони доволі поширені [2].

Дослідження гендерних стереотипів в українських друкованих ЗМІ дозволило поділити їх на такі види:

1. Традиційні гендерні стереотипи («Берегиня», «Годувальник», «Сильна стать», «Слабка стать», «Протилежна стать») мають давню історію вживання і транслують вікові уявлення народу про характер і призначення чоловіків та жінок у соціумі. Вони формувалися протягом століть, закріплювалися у свідомості не одного покоління і продовжують впливати на світосприйняття сучасниць та сучасників;

2. Нові стереотипи («Барбі», «Супермен») з'явилися в мові відносно недавно, під впливом мінливих умов суспільного

розвитку, спираються на поточні реалії та нову предметність. Зберігаючи частку значень традиційних стереотипів, вони формують нові, більш сучасні уявлення про «жіноче» та «чоловіче»;

3. Актуалізовані стереотипи (лексичні гендерні пари «Принц-Принцеса», «Партнер-Партнерка»), традиційні стереотипні найменування, синхронізовані у сучасний дискурс з урахуванням нових семантичних характеристик. Більш характерні для молодіжного соціуму, актуалізуються як реакція на прагнення сучасних чоловіків та жінок до чогось прекрасного, пошук ідеальних стосунків [1].

Серед поширених в Україні гендерних стереотипів тримають першість уявлення про жінку-«берегиню» та чоловіка-«годувальника». Спробуємо детально розглянути ці стереотипи при розподілі обов'язків у сім'ї та дещо їх «розвіяти».

Головною метою сімейної політики є благополуччя сім'ї. Сім'я як «первинна клітинка суспільства» має найбільший вплив на психологічне, а часто і фізичне здоров'я, щастя та благополуччя її членів, виховання дітей, які у сім'ї отримують перші і найстійкіші уявлення про всі аспекти приватного та суспільного життя, моральні цінності, моделі поведінки, тощо.

З давніх-давен проблема стосунків чоловіка і жінки вирішувалася за допомогою національних традицій, виховання, релігійних переконань тощо. Але сучасна жінка може бути не тільки чарівною, вихованою, освіченою, але й здатною виконувати традиційно чоловічу роботу. Чоловіки не квапляться підставити плече навіть у тому, що вони могли б робити на допомогу жінці – у хатньому господарстві, у вихованні дітей. Сучасна жінка, яка вирішила працювати, опинилась у досить скрутному становищі: вона і на роботі, і вдома працює, ще й доглядає за дітьми.

Відповідно до опитування [2], оцінюючи життя у сім'ї, частіше «жіночими» обов'язками респонденти вважали готування їжі (64%), та хатні справи (56%). 30–40% зазначили, що цю роботу виконують як чоловіки, так і жінки. Лише 3% сказали, що ці обов'язки частіше лежать на чоловіках. Говорячи про

виховання дітей половина опитаних зазначили, що цим займають обоє. Водночас 41% респондентів стверджували, що це частіше робить жінка. Отже, в сімейній сфері, в більшості, зберігається традиційний розподіл ролей.

Гендерна рівність означає не лише відкрити жінкам можливість самореалізації у сфері бізнесу чи політики, а й створення умови для більш справедливих, рівніших відносин у сфері сімейних взаємин, коли не тільки жінка, а й чоловік беруть участь у турботі про дітей, хатніх справах. Тоді у жінок з'явиться більше часу та сил на самореалізацію поза сім'єю. Розподіл домашніх обов'язків є лакмусовим папірцем сімейних відносин. Обсяг і види домашньої праці, що виконують чоловік та жінка, є одним із найбільш важливих проявів їх гендерних ролей і функцій, оцінкою гендерної рівності [3].

Звертаючись до опитування [2], чоловіки говорячи про готування, прибирання в домі та виховання дітей, доволі часто зазначали, що це «жіноча» справа, або розділяли цю відповідальність. Натомість жінки значно частіше за чоловіків говорили, що це їхні обов'язки вдома. В сучасному суспільстві жінки хочуть перекласти на чоловіків частку домашніх обов'язків, бо жіноча трудова зайнятість та сфери професійної реалізації зростають та розширюються і на домашні обов'язки вже менше часу та натхнення. В той час чоловіки все ще відчують загрозу власній маскулінності в тому, щоб виконувати нібито «жіночі» обов'язки, які є рутиною і неоплачуваною працею, яка мало ким цінується. За останні п'ять років поступово зменшується кількість тих, хто говорить, що в їхній парі жінка частіше готує їсти та виховує дітей. Водночас зростає кількість тих, хто говорить, що головування в сім'ї – це спільна справа обох. Натомість у порівнянні з 2015 роком зросла кількість тих, хто стверджує, що більше заробляє чоловік, до минулого року спостерігалася зворотна тенденція. Домашні справи завдяки розвитку технології та побутових сервісів потребують з кожним роком все менше часу, а нова норма маскулінності передбачає, що батько більше включений у процес виховання, а не лише є «економічним» додатком в сім'ї [2].

Ще одним гендерним стереотипом виступає батько як «годувальник». Проте, роль батька не обмежується лише добуванням засобів для прожитку. Батькова присутність впливає на становлення й розвиток гармонійної особистості дитини. Діти, батьки яких беруть активну участь у вихованні, виростають успішнішими, ніж ті, якими опікується тільки матір. Якщо обое батьків беруть участь у вихованні, дитина знає, що її не тільки люблять, але й почувається більш впевненою.

Тому, з метою створення сприятливих умов для зміцнення інституту сім'ї як основи суспільства і визнання на державному рівні ролі батька у вихованні дітей 8 травня 2019 року Кабінетом Міністрів України схвалено Указ Президента України «Про День батька», відповідно до якого у третю неділю червня кожного року святкуватиметься День батька.

Наявність дітей у парі впливає на розподіл ролей. Так, ті, у кого вони є, відносно частіше говорили, що готування їжі, є обов'язком жінки, а заробіток грошей – чоловіка. Такий розподіл ролей в класичній родині є традиційним. Тому, жінка, коли стає матір'ю, більше починає приділяти уваги дітям, а отже всьому, що пов'язано з їхнім доглядом. А чоловік – більше приділяти увагу заробітку, бо діти потребують більшого бюджету [2].

Кожен батько мріє про те, щоб його син виріс і побудував міцну сім'ю. Спостерігаючи за стосунками мами й тата, дитина освоює культуру взаємин між чоловіком і жінкою. Якщо ви з повагою ставитеся до дружини, вмієте вирішувати конфлікти мирним шляхом, у сім'ї панують любов і гармонія, син буде прагнути будувати саме такі стосунки зі своєю жінкою [3].

Роль батька у вихованні дітей обох статей складно переоцінити. Тато може дати дівчинці почуття опори й захищеності. Дитина має бути впевнена, що в будь-якому разі може звернутися до батька за допомогою. Саме з татом малюк може освоїти чоловічі заняття. Чи то рибалка, ремонт автомобіля або будівництва шпаківні. З татом можна грати в активні й гучні ігри. Тато може стати справжнім другом для свого сина. Необхідний рівний *розподіл сімейних обов'язків* та відповідальності між жінками і чоловіками *щодо* виховання дитини.

Епідемія коронавірусу суттєво вплинула на збільшення часу, який витрачають сім'ї з дітьми на виховання та готування їжі. Особливо часто про це зазначали саме жінки: 42% сказали, що почали витрачати більше часу на виховання дітей, 34% – на готування. Діти частіше вдома, часто навчаються онлайн, отже, побутові справи потребують більше часу – а це «жіноча робота», яка до пандемії розподілялася на дві зміни (вдень – робота, ввечері – дім). Під час карантину ці дві «зміни» змішалися і спричиняють зростання стресу [2].

Розподіл сімейних ролей поступово змінюється у порівнянні з попередніми поколіннями. Так, 60% чоловіків та жінок вважає, що їх подружні ролі більшою або меншою мірою відрізняються від подружніх ролей в сім'ях їх батьків. Перш за все, це пов'язано з більшою участю чоловіків у домашній роботі [2].

Отже, у реальному житті нормативність егалітарної моделі відносин у сім'ї (у якій обоє займають рівне становище) спостерігається у дуже малій мірі. Сімейний статус жінки, як і раніше, визначається статусом домашньої господарки та виховательки дітей. Новизна сьогодні в тому, що жінки «вторгаються» в сферу ділової активності швидше й з більшим бажанням, ніж чоловіки у сферу домашнього господарства.

На нашу думку, розв'язання стереотипів при розподілі обов'язків у сім'ї можливе. Вони лежить у сфері людських стосунків тих, кого об'єднало в родину щире почуття любові і поваги. Тоді зникають мізерні підрахунки, хто скільки разів ходив за продуктами, прибирав чи виносив сміття. Усе вирішується на користь родини. Не існує виключно «чоловічих» та «жіночих» обов'язків, щоденна домашня робота має ділитися порівну – хто має більше вільного часу на даний момент, той і залучається.

1. Слінчук В. В. Соціальна типізація гендерних стереотипів у мові ЗМІ. URL: <http://journlib.univ.kiev.ua/index.php>.

2. Гендерні ролі і стереотипи. URL: http://ratinggroup.ua/research/ukraine/gendernye_rol_i_stereotypy.html

3. Важливість рівного розподілу обов'язків у сім'ї. URL: <https://mukrayon.gov.ua/novyna/vazhlyvist-rivnogo-rozpodilu-obovyazkiv-u-simyi>.

ЗМІСТ

БЛАГУТА Роман	
Принцип гендерної рівності у підготовці фахівців для сектору безпеки й оборони України (вступне слово).....	3
БАРАБАШ Ольга	
Юридичне закріплення рівності прав чоловіків і жінок у сучасному суспільстві.....	7
БРАНКЕВИЧ Анна	
Гендерна рівність неповнолітніх осіб як спадкоємців в законодавстві України: історико-правовий аналіз.....	13
БОЦА Наталія	
Адміністративно-правові засади забезпечення гендерної рівності в Україні.....	18
БРІНДІКОВ Юрій	
Гендерний паритет: суспільно-правовий аспект.....	23
ГАНАБА Світлана	
Жінки у Збройних силах України: можливості інтеграції.....	27
ДАНИЛЬЧУК Лариса	
Гендерно зумовлене насильство у збройних конфліктах.....	29
ДЕМКІВ Роман	
Практика оскарження дискримінації за ознакою статі у порядку цивільного судочинства.....	32
ДОДІ Коріна	
Гендерна рівність в секторі безпеки і оборони: досвід Республіки Молдова.....	36
ЗВЄГІНЦЕВА Анна, КАРПЕНКО Олександр	
Підрозділи по боротьбі з побутовим насиллям у світі.....	41
КОВАЛІВ Мирослав, ЄСІМОВ Сергій	
Гендерна рівність як правова категорія у контексті національної безпеки України.....	44
КОВАЛЬ Ігор, ДЕРЖКО Роман	
Гендерні аспекти у підготовці фахівців і фахівчинь для підрозділів ДСНС України.....	49
КОСТОВСЬКА Катерина	
Гендерні виміри сучасності.....	52

КУПЧИШИНА Валентина	
Гендерна політика щодо військовослужбовців у світі.....	56
КУРИЛО Тетяна	
Юридична відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.....	61
ЛІСЦИНА Юлія	
Конституційні гарантії забезпечення гендерної рівності в Україні.....	66
ЛУК'ЯНЕЦЬ Валентина	
Міжнародний протокол із документування та розслідування сексуального насильства в конфлікті як злочину проти людяності: основні положення.....	71
МИРОНОВА Алевтина	
Особливості міжнародного досвіду забезпечення прав жінок-поліцейських.....	76
НАДУРАК Вікторія, САВАЙДА Олена	
Гендерна рівність в українській армії.....	80
НЕСТЕРЕНКО Катерина	
Гендер і корупція: теоретичні аспекти.....	84
ОНИШКО Оксана	
Гендерні ролі та гендерні стереотипи: правовий та соціальний аспекти.....	88
ОРЛОВСЬКА Наталія, БАСАРАБ Ольга	
Реалізація положень Резолюції Ради Безпеки ООН «ЖІНКИ, МИР, БЕЗПЕКА» у секторі безпеки і оборони України.....	96
ПАНЧЕНКО Олена	
Міжнародні й національні акти з питань гендерної рівності.....	101
ПАРАСЮК Василь	
Дискримінаційні ознаки у трудовому законодавстві.....	105
ПОЛІТОВА Анна	
Злочини проти статевої моральності у проєкті Кримінального кодексу України.....	111
ПОНОМАРЕНКО Яна	
Готовність до змін у період професійного становлення курсантів і курсанток поліцейського вишу.....	115
ПОСЛОВСЬКА Таїсія	
Ратифікація Стамбульської конвенції як один із способів зміцнення принципу гендерної рівності в Україні: недоліки та переваги.....	120

РОМАНЦОВА Світлана	
Запобігання сексуальним домаганням у секторі безпеки та оборони.....	124
САВАЙДА Олена	
Філософсько-правова природа гендерної рівності.....	128
СЕМКО Валерія	
Гендерний підхід в освітньому процесі Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького.....	131
СЕРПУТЬКО Вікторія	
Міжнародний досвід реалізації принципу гендерної рівності у військових формуваннях.....	134
СЛОВСЬКА Ірина	
Пряма і непряма гендерна дискримінація в Україні – зворотній бік конституційного принципу рівності.....	137
ТРЕНЬ Тетяна, ТОКАР Андрій	
Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки та оборони України.....	143
ФЕДІНА Наталя	
Шляхи підвищення ефективності гендерної політики в Україні.....	146
ЦМОЦЬ Уляна	
Соціалізація як фактор формування гендерної ідентичності.....	151
ШЕВЦІВ Михайло	
Гендерний підхід у підготовці здобувачів освіти у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання.....	154
ШЕВЦІВ Юлія	
Гендерні стереотипи при розподілі обов'язків у сім'ї.....	160

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
В СЕКТОРІ
БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ

*Збірник тез доповідей
учасників круглого столу*

17 червня 2021 року

Опубліковано в авторській редакції

Формат 60 × 84/16. Умовн. друк арк. 9,8.
Львівський державний університет внутрішніх справ
Україна, 79007, м. Львів, вул. Городоцька, 26.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру
видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 2541 від 26 червня 2006 р.