

Міністерство внутрішніх справ України
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ
ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В УКРАЇНІ: СУЧАСНІ
ДОСЯГНЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

**Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченій 25-й річниці з дня прийняття
Конституції України та 30-й річниці проголошення
незалежності України**

(м. Дніпро, 10-11 червня 2021 року)

Дніпро
2021

УДК 342.7
3-12

*Ухвалено до друку та до поширення через Інтернет
Вченою радою Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ, протокол № 9 від 27 травня 2021 р.*

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

к.ю.н., доц. **Андрій Фоменко** (голова); д.ю.н., проф. **Катерина Левченко** (заст. голови), д.ю.н., проф. **Лариса Наливайко** (заст. голови); д.ю.н., проф. **Валентина Боняк**; д.ю.н., проф. **Ірина Грицай**; д.ю.н., проф. **Володимир Шаблистий**; д.ю.н., проф. **Олександр Юнін**.

З-12 **Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: сучасні досягнення та перспективи** : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченій 25-й річниці з дня прийняття Конституції України та 30-й річниці проголошення незалежності України (м. Дніпро, 10-11 черв. 2021 р.). Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ., 2021. 320 с.

ISBN 978-617-8032-04-3

Збірник містить матеріали однойменної міжнародної науково-практичної конференції, участь у якій взяли представники міжнародних організацій, вчені, працівники органів публічної влади, громадських організацій, а також докторанти, аспіранти та здобувачі вищої освіти.

Публікації містять положення щодо з'ясування стану та визначення стратегічних напрямів державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сучасних умовах, удосконалення законодавства та правозастосовної практики.

Для широкого кола фахівців, що цікавляться проблематикою гендерної рівності та правами людини.

*Тези опубліковано за редакцією їхніх авторів. Викладені авторами
судження не завжди поділяються редколегією*

ISBN 978-617-8032-04-3

© Автори, 2021
© ДДУВС, 2021

ЗМІСТ

Фоменко А. Епоха Відродження та формування нового сприйняття рівності статей	12
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ	
Левченко К. Чому для України необхідною є підготовка Національної стратегії у сфері гендерної рівності?	14
Nalyvaiko L., Hrytsai I. Principle of gender equality in the system of principles of law	17
Алексєєнко І., Резворович К. Сучасні проблеми гендерної рівності в трудовому праві України	20
Камінська Н. Пріоритетні напрями модернізації законодавства України з питань забезпечення гендерної рівності	22
Марценюк Л. Проблеми та перспективи узаконення одностатевих шлюбів в Україні	24
Шаблистий В., Примаченко В. Про Ланцаротську Конвенцію та кримінальне право	27
Верхоглядова Н., Кубецька О. Нормативно-правове забезпечення політики гендерної рівності в Україні	28
Бабанін С. Захист прав жінок у кримінальному законодавстві України	30
Бондар О. Щодо питань гендерної рівності у трудовому праві України	31
Мороз В. Міжнародне та національне законодавство щодо протидії гендерному насильству	33
Киян В. Щодо врегулювання питань відповідальності за примушування до шлюбу	35
Політова А. Гендерне насильство у Кримінальному кодексі України	38
Резворович К. Поняттєво-категоріальний апарат Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» як інструмент реалізації рівності гендерних прав	40
Каплун Д. Відображення гендерного компоненту в стратегічних документах уряду	42
Корогод С. Гендерний дисбаланс у кримінальному праві	43

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗАРУБІЖНА ПРАКТИКА
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Petríková L. Race and Ethnicity as the Reasons for Discrimination in the Light of Labour Law	45
Грицай І. Принцип рівності жінок і чоловіків як складова євроінтеграційної політики України	49
Scheu L. Discrimination of women in political life. On the unconstitutionality of countervailing measures in the Thuringian and Brandenburg Electoral Act	50
Алксссєнко І. Жіноче лідерство та адвокація прав жінок: міжнародний досвід	53
Досич А. Моніторинг виконання зобов'язань України в рамках «Партнерства Біарріц» з утвердження гендерної рівності в 2021 році	55
Дунебабіна О. Стамбульська конвенція: маніпуляція змістом та уроки для України	58
Batmanghlich C., Kadylnykova T. Demographic policy as a component of gender processes	61
Singh R. M., Skrypchenko I. Gender profile of Pondicherry – an overview	63
Öz Yildiz S. Gender attitudes and barriers in Turkish national police	67
Сапаралиєва С. Вопросы обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин: опыт Республики Казахстан	71
Меена R. Gender Inequality; Social problems in India and its impacts over mental health of women	74
Єремєєва І. Гендерний чинник в процесах міжнародної миро творчості	78
Орлова О. Забезпечення гендерної рівності: національний та міжнародний досвід (на прикладі рішень Європейського суду з прав людини)	77
Руфанова В. Порівняльно-правовий аналіз законодавства України та Казахстану у забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	79
Самотуга А. Гендерна рівність у правовому механізмі НАТО	82
Скрипченко І., Скрипченко О. Питання гендерної рівності у спорті в діяльності Міжнародного олімпійського комітету	86

Азаренко Т. Забезпечення гендерної рівності в секторі оборони: досвід Угорщини та Французької Республіки	88
Лантух І. Нормативно-правове регулювання гендерних відносин: приклад зарубіжних країн	91
Літошко В. Міжнародний досвід та процесність забезпечення гендерної рівності у сфері безпеки і права	92
Лук'янченко Є., Хендель Н. В. Міжнародне гуманітарне право у порядку денному «Жінки, Мир, Безпека»	95
Шуневич К. Висновок експерта як гарантія забезпечення права на справедливий суд у справах, пов'язаних із вчиненням домашнього насильства, у практиці ЄСПЛ	98
Гавриленко М. Міжнародний досвід інтеграції гендерної політики	100
Маляренко Л. Міжнародно-правове регулювання та зарубіжна практика забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	102
ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У СУДОВІЙ ТА ПРАВООХОРОННІЙ СФЕРАХ	
Боброва Ю. Судова система крізь гендерну лінзу	104
Волобуєва О. Використання «Методичних рекомендацій з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки та оборони України» для формування гендерної компетентності персоналу вищих закладів освіти сектору безпеки та оборони України	107
Патерило І., Резворович К. Проблема гендерної рівності у трудових відносинах	111
Шевченко С., Трещов М. Гендерно чутливий підхід до організації служби в правоохоронних органах	12
Дрок І. Гендерний фактор формування кадрової політики Національної поліції України	114
Карпенко Р. Специфіка організації діяльності дільничних офіцерів поліції у світлі гендерної політики	116
Коломоєць О., Коломоєць С. Окремі питання координації зусиль державних органів з недержавними (неурядовими) організаціями у сфері протидії домашньому насильству	117
Mishchynska I. Gender approach to the training of specialists for the defence and security sector	120
Непіпенко Л. Гендерний вимір політичної культури майбутніх офіцерів Національної гвардії України	122

Никифорова О. Гендерний аспект в роботі Національної поліції	124
Петреченко С. Гендерна політика у судовій та правоохоронній сферах	125
Петрова Г. Поняття «гендерна рівність» у системі категорій професійної етики поліцейського	129
Полховська І. Гендерна політика в Україні: загальний правовий огляд	131
Рижков Е., Рижкова С. Вплив гендерної рівності на формування професійної компетентності поліцейських	133
Саєнко М. Гендерна паритетність в діяльність Національної поліції України	135
Саєнко М., Круковська А. Гендерні питання у секторі безпеки та оборони України	137
Хашев В. Деякі питання кримінологічної характеристики злочинців за ознакою статі	138
Черняк Н. До питання гендерної рівності у правоохоронній сфері	141
Черняк Н., Кравченко А. Принцип гендерної рівності в органах Національної поліції України	142
Шуп'яна М. Домашнє насильство: кримінально-правові аспекти	143
Бойко О., Зосімов А. Втілення концепції гендерної рівності в систему МВС	146
Лавренко Д. Гендерна політика в секторі безпеки та оборони	147
Можечук Л. До питання гендерної політики у судовій сфері України	148
Нагорна О. Гендерна дискримінація в трудових правовідносинах	151
Пісоцька К. Проблеми реалізації гендерної рівності в Національній поліції України	152
Прокопович С. Гендерний фактор в правоохоронних структурах і його вплив на тактику дій поліції в різних умовах службової діяльності	154
Смірнова І. Гендерна політика у судовій системі України	156
Striuk Ye. Gender equality of policewomen in modern Ukrainian society	157
Авзалова Д., Хуторянський О. Гендерна політика у правоохоронній сфері та секторі оборони	158

Алієва К. Кримінально-правовий захист честі та гідності жінок, які працюють у структурі МВС України	160
Браун Д. Питання гендерної рівності у сфері судочинства	161
Гайманова А. Гендерна рівність в структурах МВС	162
Дегтярьова М. Жінка в поліції : «за» та «проти»	164
Лазарєва Я. Міжнародні стандарти у протидії домашньому насильству	165
Литвиненко Л. Гендерна політика в судовій сфері	167
Махтура К. Впровадження гендерної політики в органах Національної поліції України	169
Намазов І. Тематика гендерної рівності в правоохоронних органах	171
Овчаренко О. Дискримінація жінок в роботі правоохоронних органів	173
Рванець Н. Сучасний стан і проблематика гендерної рівності в діяльності Національної поліції України	174
Рогознікова Д. Проблема гендерної рівності в трудових відносинах	176
Рудницька К. Питання гендерної рівності в секторі безпеки України	178
Рябовол С. Гендерна рівність в юриспруденції	180
Савенко Г. Гендерна політика у секторі оборони та безпеки	181
Терещенко І. Актуальний стан гендерної політики в правоохоронних органах України	183
Чепелюк Ю. Аспекти забезпечення гендерної рівності в органах поліції	185
ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ СКЛАДОВОЇ В РІЗНИХ СФЕРАХ СУСПІЛЬНОГО ЖИТТЯ ТА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ	
Наливайко Л., Голубєва Д. Проблеми забезпечення гендерної рівності у закладах вищої освіти	187
Жуковська Г., Сопілка М. Моніторинг та оцінка виконання Національного плану дій України 1325 на період до 2020 року: регіональний аспект	189

Зосім Н. Інтеграція гендерної складової в різних сферах суспільного життя та державного управління: проблеми та перспективи	193
Остапенко О. Актуальні завдання державної політики запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству: аналіз стану реалізації	196
Добробог Л. Реалізація політичних прав жінками в Україні	199
Кадильнікова Т., Проценко О. Особливості застосування гендерної політики в науковій діяльності	201
Чеховська М., Лісовська О. Рівні права та можливості жінок і чоловіків у сфері охорони здоров'я та праці	202
Байдюк Н. Центр гендерної освіти як осередок формування громадянської активності студентів ...	205
Березняк В. Практичні аспекти впровадження гендерно орієнтованого бюджетування в Україні	207
Голованова Т. Просування ідей гендерної рівності в освіту: досвід Запорізького національного університету	209
Гнеушева В., Протопопова Н. Можливості використання гендерного аудиту в практиці роботи організацій	211
Завгородня Ю. Забезпечення гендерної рівності в Україні: сучасний стан	213
Коваленко-Марченкова Є., Башинська М. Забезпечення принципів гендерної рівності у підприємницькій діяльності	215
Косяченко К. Гендерний бюджет у контексті реформування державних фінансів	216
Межевська Л. Гендерна нерівність у сфері праці	217
Поплавський О., Левін О. Актуальні питання реалізації гендерної рівності в Збройних Силах України	219
Саєнко М., Антипова А. Сучасний стан впровадження гендерної складової в освітній процес	222
Саєнко М., Ахтирський В. Гендерне квотування як основний механізм забезпечення паритетного представництва жінок на виборах	224
Саєнко М., Палчинська Л. Гендерні стереотипи і їх вплив у працевлаштуванні жінок і чоловіків	226
Христова Ю. Гендерне квотування під час формування представницьких органів місцевого самоврядування в Україні: сучасний стан та шляхи удосконалення	227

Денисенко О. Гендерна складова важлива в Українській освіті	228
Савенко В. Роль жінок у прийнятті рішень та вирішенні збройних конфліктів, їхня участь у миротворчих операціях	231
Бухтіяров К. Рівні права та можливості жінок і чоловіків у системі освіти	233
Гавриш Б. Актуальні питання гендерної рівності сучасного етапу правового розвитку України	234
Дубова Г. Упровадження засад гендерної рівності в освітньому процесі	235
Завальнюк К. Гендерна рівність на законодавчому рівні в Україні	238
Задосенко К. Пріоритетні напрямки організаційного механізму забезпечення гендерної політики в Україні	239
Лазарсва Я. Особливості гендерної рівності у місцевому самоврядуванні	241
Лебеденко Д. Політика впровадження рівноправності жінок і чоловіків на основі стратегії та принципів гендеру як основної лінії у діяльності організації	242
Лебедєва Ю. Проблема гендерного паритету у вищих рівнях управління	244
Микитенко М. Впровадження гендерних підходів в освіту, як обов'язкова умова гендерної рівності ...	246
Софійченко А. Права батьків на догляд за дитиною в контексті гендерної рівності	247
Юсько О. Гендерна нерівність у політиці	248
ІСТОРИЧНІ, ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ, ФІЛОСОФСЬКІ ТА СОЦІОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ	
Боняк В. Сучасний концепт принципу гендерної рівності	250
Грибан В., Мельников В. Біологічні особливості жінок-спортсменок як основа їх гендерних відмінностей	252
Мурашкін М. Жіноче з прадавніх часів в Україні	254
Савіщенко В. Роль гендерного виховання у забезпеченні рівних прав і можливостей	255

Skiba E. Modern approaches to gender identity	257
Шевяков О., Шрамко І. Підтримка життєдіяльності жінок в умовах динамічних соціотехнічних систем	259
Бочковий О. Гендерна нерівність жінок та чоловіків: норма чи відхилення	260
Головіна О. Толерантність та єдність як чинник міжкультурної комунікації та соціальної взаємодії	262
Демичева А. Чоловіча нормативна зовнішність: мачо vs метросексуал	263
Zhadiaiev D. Golden and ‘Platinum’ Rules: Ignoratio Elenchi in Gender and Management Ethics	267
Калініченко З. Проблеми створення суспільства гендерної рівності в Україні	269
Кумеда Т. Гендерна рівність у соціокультурному просторі сучасної України	272
Леонова Н. Актуалізація гендерної політики ЄС і України в студентській цільовій аудиторії	274
Макогончук Н. Гендерна проблематика в мові	275
Мірошніченко Л., Хирса А. Актуальність гендерної рівності в сучасному світі	277
Опацький Р., Ігнатів С. Фемінізм та маскулінізм: дві сторони однієї медалі	278
Палешко Я. Рівні права для чоловіків та жінок як запорука розвитку суспільства	280
Райлянова В., Дербас Н. Інтеграція гендерної складової в освіту	281
Сасенко М., Гузенко В. Жінка в українській політиці	282
Шинкаренко І. Особисті професійні якості жінок у поліції	284
Ядловська О. Гендерна сегрегація та дискримінація у професійній діяльності: теоретичний аспект	286
Безсмертна Н. Роль жінки у суспільстві древньої Індії за давньоіндійським епосом «Махабхарата»	288
Грідіна К., Лавренко Д. Новітні методи ведення інформаційної війни та їхній вплив на стан гендерної складової інформаційної безпеки	289

Давтян А. До питання статусу сучасної жінки в ісламі	291
Dekusar G., Kovalchuk O. Gender policy and sustainable development in sociocultural aspect	294
Жеглінська Т. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності	296
Каширіна І. Фемінізм в ісламі: перспективи	298
Кусько Р. Психолого-правові аспекти забезпечення гендерної рівності	299
Малюк К. Індекс глобального гендерного розриву: гендерні розбіжності України	300
Нагайник Т. Інтеграція гендерного підходу у формування здорового способу життя	302
Новікова М. Правове регулювання запобігання і протидії гендерно обумовленому насильству в Україні	303
Безрідна Н. Забезпечення гендерної рівності на сучасному етапі розвитку суспільства	305
Budiukova Ye. Gender equality in COVID-19	307
Дзюба А., Токар А. Жіночий рух в Україні від незалежності до сьогодення	308
Задорожня І. Гендер, гендерна рівність та його розуміння в українському суспільстві	309
Зайцев Д. Жіночий рух в Україні від незалежності до сьогодення	310
Кашперський О. Жіночий рух в Україні від незалежності до сьогодні	312
Куц В. Загальна гендерна проблематика	313
Попович А. Гендер і гендерна рівність: основні поняття та концепції	314
Рубан А. Забезпечення гендерної рівності в Україні	315
Сергійчук К. Гендерна рівність як ціль сталого розвитку й передумова демократичного суспільства	317
Щербина Д. Жіночий рух в Україні від незалежності до сьогодні	318

Андрій Фоменко
ректор Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент,
Заслужений юрист України

ЕПОХА ВІДРОДЖЕННЯ ТА ФОРМУВАННЯ НОВОГО СПРІЙНЯТТЯ РІВНОСТІ СТАТЕЙ

Мислителі раннього Відродження у порівнянні з попередніми роками все частіше зверталися до проблем реформування суспільства. У цей час з'являються роботи філософського напрямку про раціональну перебудову світу, виникають теорії про рівність статей, відбуваються теоретично обґрунтовані пошуки шляхів побудови щасливого суспільства. Англійський юрист, філософ, письменник-гуманіст, лорд-канцлер Англії Томас Мор в трактаті «Золота книга» (1516) описав ідеальну державу Утопія. На прикладі вигаданої острівної держави він показав своє розуміння найкращої системи суспільного устрою. Праця як суспільно значима активність індивідів є обов'язковою за думкою автора «Утопії» для всіх, причому землеробством займаються по черзі всі громадяни до певного віку. Жінки користуються повною рівноправністю. Жінки і чоловіки можуть займатися будь-яким видом діяльності - бути священиками, служити в армії і таке інше. Всі посади - виборні і можуть бути зайняті всіма членами суспільства Шлюб і сім'я будуються на умовах подібності характерів подружжя. Всі громадяни міста мають можливість розвивати свої інтелектуальні здібності. Томаса Мора серйозно зацікавило питання освіти жінок, таке його ставлення до цієї проблеми було незвичайним в той час. Він вважав, що жінки так само здатні до наукових досягнень, як і чоловіки, дочки філософа також здобули вищу освіту, так само, як і його син. Дочка Томаса Мора, письменниця і перекладачка Маргарет, була першою жінкою в Англії не королівського походження, яка видала книгу, а саме, свій переклад з латини роботи Еразма Роттердамського, великого вченого Північного Відродження, який вважався «князем гуманістів». Трактат «Місто Сонця» (1602), філософський твір італійця Томмазо Кампанелли, написаний в тюрмі інквізиції, зображує ідеальне місто, де усі люди будуть жити громадою. Чоловіки і жінки обов'язково мають отримувати однакову освіту як засіб забезпечення рівності статей.

Основу утопії Кампанелли становило скасування причини нерівності - тобто приватної власності, тому всі солярії (жителі Міста Сонця) є «одночасно багатими і разом з тим бідними: багатими – тому, що у них є все, бідними - тому, що у них немає ніякої власності, і тому не вони служать речам, а речі служать їм». В епоху Відродження розвивається в філософській думці суспільства ідея нового типу особистості. Нове світосприйняття нерозривно пов'язано з новими духовними орієнтирами і новим індивідуальним досвідом. Оскільки людина - це найцінніше, головне в світобудові, то у нього є право на свободу та повне розкриття свого потенціалу, творчого розвитку. Кожна людина незалежно від статі має право вільно визначати форму і сенс свого життя. Гуманісти головну увагу приділяють здійсненню та реалізації людських можливостей, сенсом існування особистості вони бачать у реалізації земного призначення.

Монтень Мішель, французький письменник і філософ епохи Відродження, автор книги «Досліди» також розвивав думку щодо рівності прав та впровадженню природного права. «Досліди» Монтеня - це ряд аналітичних висновків, що впливають переважно з спостережень над самим собою, разом з роздумами над природою людського духу взагалі. За словами письменника, кожна людина відображає в собі людство. Останнє зауваження особливо чітко вказує, що французький філософ наполягає на соціальну рівність жінок і чоловіків і важливість соціально-культурного досвіду і жінок, і чоловіків для побудови загальної картини світу. Монтень вважає найголовнішими обов'язками людини відношення до самого себе як до вільної особистості. Важливими для подальшого розвитку теорії природного права і концепції прав людини є його роздуми про природу людини. Він зазначає, що для того, щоб робити успішно свою справу, потрібно вивчити свій характер, свої нахили, розміри своїх сил і здібностей, силу волі, словом - вивчити самого себе. Людина повинна виховувати себе для щастя, намагаючись виробити стан духу, при якому щастя відчувається сильні-

ше, а нещастя - слабше. Крім обов'язків людини по відношенню до самого себе є також обов'язки по відношенню до інших людей і суспільства.

Принцип, яким повинні регулюватися відносини між людьми, є принцип справедливості; кожній людині потрібно віддавати по заслугах, бо так, в кінцевому рахунку, виявляють справедливість і перед самим собою і іншою особою незалежно від статі. Монтень показує себе тонким знавцем людської душі. Відстоюючи ідеали справедливості і рівності, філософ відзначає, що жінки анітрохи не винні в тому, що іноді відмовляються підкорятися правилам поведінки, встановленим для них суспільством, адже ці правила склали чоловіки, зазначає філософ, і до того ж без будь-якої участі жінок. Монтень вважає, що головна причина соціально-культурних відмінностей між чоловіком і жінкою - це укорінення в суспільстві стереотипів в питаннях виховання і освіти. Стверджуючи ідею природного стану людей, Монтень підготував ґрунт для подальшого розвитку теорії природного права, яка відіграла на той час революційну роль для представників французького Просвітництва. Відродження – це час переходу до наукового раціоналізму як способу пізнання світу. З'являються безліч, часом суперечливих теорій щодо спроможності робити об'єктивні висновки з приводу подій, що відбуваються. Відносини статей починають переосмислюватися, базуючись на ідеї рівності прав людини.

Філософія Відродження, яка сформувала принципи щодо людського призначення втілювати у своєму житті ідеї гуманізму, таким чином, включила жінку як соціального суб'єкта в систему гуманістичного розуміння цінності особистості незалежно від статі.

1. Томас Мор. Утопія. <https://www.ukrlib.com.ua/world/printit.php?tid=3752>

2. Кампанелла. Город Солнца / Пер. с лат. и ком. Ф. А. Петровского. Пер. прил. М. Л. Абрамсон, С. В. Шервинского и В. А. Ещина. Вст. ст. В. П. Волгина. — М.-Л. : АН СССР, 1954. 228 с.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Катерина Левченко
Урядова уповноважена
з питань гендерної політики,
заступниця Голови Комісії
Ради Європи з гендерної рівності,
кандидат філософських наук,
доктор юридичних наук, професор

ЧОМУ ДЛЯ УКРАЇНИ НЕОБХІДНОЮ Є ПІДГОТОВКА НАЦІОНАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ У СФЕРІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ?

Євроінтеграційні зобов'язання України, в тому числі щодо врахування гендерного компоненту в усіх політиках та заходах ще на етапі їх розробки, знайшли відображення в низці актуальних документів: Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [1], Програмі діяльності Уряду (п. 1.3) [2], Спільній заяві Форуму координації міжнародної технічної допомоги «Партнерство заради розвитку» 8 жовтня 2020 року, відповідно до якої досягнення гендерної рівності є наскрізною темою для усіх створених секторальних груп третього рівня системи координації МТД в Україні [3].

Разом з проголошеною необхідністю наскрізної гендерної інтеграції, спостерігається недостатнє розуміння напрямів, змісту, а також знання та використання інструментів забезпечення гендерної рівності в усіх галузях та сферах державного управління як важливої умови для підвищення його ефективності та націленості на результат (задоволення потреб населення). Так, за результатами моніторингу біля 3000 проєктів нормативно-правових актів, які були подані розробниками в 2020 році до Кабінету Міністрів України, і який здійснювався Апаратом Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, до 54 з них були внесені пропозиції щодо врахування гендерної складової.

Внаслідок цього частина документів, політик та програм, які розробляються та приймаються державними органами є гендерно-сліпими і не враховують гендерну складову. Для подолання розпочався процес підготовки та впровадження в життя «галузевих» стратегій забезпечення гендерної рівності (Гендерна стратегія системи безоплатної правової допомоги [4], проєкт Гендерної стратегії в освіті, розробка Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці, що передбачено планом на виконання зобов'язань, взятих в рамках «Партнерства Біарріц» [5] тощо), що є важливим, але не забезпечує уніфікованого та комплексного підходу для всіх галузей управління.

У свою чергу нормативні документи у сфері забезпечення гендерної рівності, які були розроблені та прийняті Урядом України в 2018-2020 роках (наприклад, Державна соціальна програма із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, Національний план дій на виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року та інші), не торкалися усіх сфер державного управління, що залишало частину з них (екологічна політика, охорона здоров'я, енергетика та інші) поза увагою з точки зору гендерної інтеграції. Такі документи не були наскрізними, що створювало перешкоди на шляху практичного впровадження визначених в національному законодавстві [1] та в міжнародних документах [6, Стратегічна ціль 6] підходів щодо гендерної інтеграції в усіх сферах та політиках. Разом з тим, активно розвивалося «галузеве» нормативно-правове підґрунтя для гендерної інтеграції, що ставало підставою, як показав аналіз таких документів [7], неузгодженістю в підходах до їх формування та імплементації.

Таку ситуацію має виправити підготовка та затвердження Національної стратегії у сфері гендерної рівності (далі – Стратегія). Розробка її на десять років не тільки дасть можливість для імплементації визначених завдань та пріоритетів, а й робить її імплементацію

спів мірною із імплементацією Цілей Сталого Розвитку ООН до 2030 року, де досягнення гендерної рівності є не лише окремою ціллю (ціль 5), але й умовою досягнення усіх сімнадцяти цілей.

Національна стратегія у сфері гендерної рівності спрямовується на вдосконалення правової та інституційної бази державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства на основі принципів законності, наскрізності та комплексності.

Розробка та прийняття Стратегії відповідає Програмі діяльності Уряду, національному законодавству України, Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», міжнародним зобов'язанням України і спрямовані на комплексне та наскрізне втілення Конвенції ООН про ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, Цілей Сталого розвитку до 2030 року, Пекінської платформи дій, резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та її «сестринських» резолюцій, Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони та іншими міжнародними документами.

На важливість розробки такого документу було вказано в Заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок за результатами розгляду Восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [8]. Необхідність підготовки стратегічного документу в сфері гендерної рівності була визначена громадськими організаціями [9], такі рекомендації містилися і в дослідженнях, підготовлених міжнародними організаціями, зокрема, ООН Жінки [10].

Вице-прем'єр-міністеркою з питань європейської та євроатлантичної інтеграції Ольгою Стефанішиною в березні 2021 року за результатами обговорення питань щодо стану впровадження державної гендерної політики під час засідання Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків дано доручення Міністерству соціальної політики спільно з Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики спільно зі іншими ЦОВВ, громадськими та міжнародними організаціями розробити і подати на розгляд Уряду таку Стратегію.

Під час проведення при підтримці проєкту EDGE стратегічних сесій за участі широкого кола партнерів із планування діяльності Апарату Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, інших подібних заходів протягом 2018-2021 років були сформульовані стратегічні цілі, реалізація яких є актуальним напрямом політики і які можуть бути визначені як пріоритетні в Стратегії. Вони стосуються як процесів формування політики, так і спроможності усіх суб'єктів її формування та реалізації, а також жінок і чоловіків, громадян та громадянок України як бенефіціарів та бенефіціарок такої політики. Тож усі стратегічні цілі логічно пов'язані між собою.

Стратегічна ціль 1. Державна політика Уряду сформована та реалізується з врахуванням гендерної рівності. Це означає, що стратегічні документи Уряду, нормативно-правові акти, стратегії розвитку галузей та регіонів враховують гендерну складову, національне законодавство гармонізовано з міжнародними стандартами у сфері гендерної рівності.

Стратегічна ціль 2. Механізм забезпечення гендерної рівності на центральному та місцевому рівнях функціонує стабільно і ефективно. Забезпечено координацію органів виконавчої влади та взаємодію з органами місцевого самоврядування, установами та організаціями усіх форм власності щодо забезпечення гендерної рівності, спроможність органів, установ та організацій, наділених повноваженнями у сфері гендерної рівності, виконувати свої обов'язки та налагоджено механізми якісної взаємодії органів влади з громадянським суспільством.

Стратегічна ціль 3. Реалізація рівних прав та можливостей жінок і чоловіків забезпечується у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Це означає, що гендерні питання виведені із виключно соціальної політики, а є питаннями стратегічного розвитку суспільства в усіх сферах. Такими сферами є: забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадсько-політичній сфері: у виборчому процесі; у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування; у економічній сфері: у праці та одержанні винагороди за неї; у сфері підприємництва; у управлінні державними фінансами; у соціально-гуманітарній сфері: у сфері соціального захисту; у сфері охорони здоров'я; у сфері освіти та науки; у сфері культури, інформаційної політики

та туризмі; сімейної політики, молодіжної та спорту; доступі до новітніх технологій; у секторі безпеки та оборони; у сфері юстиції, доступі до правосуддя; політиці відновлення та реінтеграції; протидії корупції; забезпеченні безпеки та миру; у промисловості, енергетиці, сільському господарстві, транспорті та інфраструктурі, екологічній політиці; посилення взаємодії держави та громадянського суспільства; врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у децентралізації та регіональному розвитку та інших сферах.

Ефективність впровадження стратегія у сфері гендерної рівності базується на її формуванні на основі підходу «управління, орієнтоване на результат» і націленості на визначення основних проблемних питань забезпечення гендерної рівності в усіх сферах державного управління та шляхів їх вирішення.

Практична імплементація Стратегії можлива як шляхом інкорпорування її положень в документи (політики, плани, програми, нормативно-правові акти тощо), які розробляються ЦОВВ та органами місцевої влади і приймаються (затверджуються) Кабінетом Міністрів України або розпорядчими документами інших органів влади (Стратегія управління державними фінансами, Стратегія недискримінації в освіті, регіональні стратегії розвитку тощо), так і шляхом прийняття трьох річних планів на її виконання.

В результаті прийняття Стратегії буде забезпечено правові та методологічні підстави для здійснення наскрізної гендерної інтеграції в усіх сферах життя суспільства, що є край необхідним для підвищення якості управління. Прикладами сфер, де вкрай необхідною є прийняття такої Стратегії є регіональна політика, освіта, охорона здоров'я, економічна сфера, а також координація міжнародної технічної допомоги.

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

2. Постанова КМУ № 471 від 12 червня 2020 р. «Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України» - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/471-2020-%D0%BF#Text>

3. Форум координації міжнародної технічної допомоги «Партнерство заради розвитку». Спільна заява 8 жовтня 2020 року. - <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/10.2020/spilna-zayava-ukr-1.pdf>

4. Наказ Координаційного центру з надання правової допомоги «Про затвердження Гендерної стратегії системи безоплатної правової допомоги». - <http://qala.org.ua/wp-content/uploads/2018/11/nakaz-KTS-vid-22.11.2018-95.pdf>

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

6. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. - <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>

7. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг. Ред. Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Сулова. Київ, 2020. 186 с. - <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/02.2021/genderna-polityka.pdf>

8. Заключні зауваження до Восьмої періодичної доповіді України. Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок. 3 березня 2017 р. - <https://www.mil.gov.ua/content/gender/CEDAW-Concluding-Observations-UKR.pdf>

9. Національний паралельний звіт виконання Пекінської декларації та Платформи дій (2014 - 2019). - http://fes.kiev.ua/n/cms/25/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=559&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=fa69b6355c1e5d7b49ef58b8eb2de1b7

10. Просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок в Україні через ефективну співпрацю в цілях розвитку та фінансування» - <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/4/advancing-gender-equality-and-womens-empowerment-in-ukraine>

Larysa Nalyvaiko

Vice-Rector
of the Dnipropetrovsk State University
of Internal Affairs,
Doctor of Law, Professor,
Honored Lawyer of Ukraine

Iryna Hrytsai

Adviser to the Rector
of the Dnipropetrovsk State University
of Internal Affairs,
Doctor of Law, Professor

PRINCIPLE OF GENDER EQUALITY IN THE SYSTEM OF PRINCIPLES OF LAW

Building a democratic state governed by the rule of law is based on guaranteeing equality of human rights. The peculiarity of the constitutional principle of equality of human rights and freedoms is to ensure their legal balance, balancing the needs and interests of individuals, social groups and society as a whole, developing mechanisms to prevent possible conflicts of interest and resolve them in case of occurrence. Ensuring equal rights and opportunities for women and men is one of the priority issues in the development of Ukrainian society. After all, the lack of gender equality causes the emergence of destructive processes in society, creates obstacles and restrictions on the path to social unity and slows down sustainable human development.

The formation of knowledge and development of skills to ensure gender balance requires a thorough understanding and improvement of basic concepts in this area, filling them with modern content, taking into account practical experience and international standards.

Studies of the conceptual and categorical apparatus in the field of gender theory have been carried out by S. Aivazova, O. Anikieieva, N. Anishchuk, S. Bobrovnyk, F. Gardiner, T. Hanzyska, G. Herasymenko, I. Hrabovska, N. Hrytsiak, G. Daudova, O. Dashkovska, T. Demetradze, J. Ecker, L. Yerokhina, Y. Ivchenko, O. Katan, L. Kobelianska, L. Kormych, T. Krasnopolska, I. Kresina, K. Levchenko, D. Lomber, O. Lukasheva, E. Maccoby, K. March, T. Melnyk, N. Onishchenko, O. Petryshyn, O. Pyshchulina, O. Rudnieva, B. Friedman, M. Walt, D. Harris, G. Hristova, M. Schuler, O. Yarosh and many others.

The primary concepts in the studied issues are “equality” and “gender”. According to O. Rudnieva, human equality is a de facto, real equality of their social opportunities not only in the exercise of their rights, but also in the performance of duties. Given the objective inequality of individual traits, capabilities of each person and the uniqueness of individual living conditions, social inequality, as an inevitable result of such inequality, can be partially reduced by special measures of the state and society [1, p. 56-57]. O. Dashkovska, adhering to a similar opinion regarding equality, emphasizes that people are not equal in their physical and mental abilities, etc. Rights may be different for different groups of people, but they must be equal within the group for all its members. The researcher interprets equality of rights as belonging to each person the same legal opportunities necessary for their existence and development in specific historical conditions, which are objectively determined by the level of development achieved by mankind [2, p. 118-119]. Thus, scientists determine only legal possibilities as the basis of equality of rights.

The categories “human equality” and “equality of rights” are not identical, according to I. Polkhovska. Human equality is a multifaceted phenomenon that can be considered in philosophical, political, legal and other aspects, equality of rights is inherent only in the legal sphere; people are not equal as humans, but equal in their rights [3, p. 61, 63]. Thus, the author understands human equality as a broader phenomenon that includes, in particular, equality of rights.

T. Demetradze believes that the categories of “human equality” and “equality of rights” are single-order, but not identical. Human equality is an equal legal status of women and men before the law; equality of rights is presence of the scope of rights only [4, p. 123]. In this case, the author defines a narrow framework for understanding the concepts under consideration. Probably, this approach can be explained by the author’s desire to disclose the content of these categories only within the framework of jurisprudence.

Given the above, it should be noted that human equality is the creation of equal opportunities for all. Human equality is a broader category than equality of rights. Human equality

is being established consistently, and equality of rights is one of its components, which operates within the legal field and is formalized in current legislation. In legal terminology, it is more appropriate to use the term “gender equality”, which has a deep interdisciplinary content and cannot be part of one science.

The concept of gender became a universally recognized achievement of the Western feminist movement of the 1960s and 1970s [5, p. 9]. Domestic researchers began to use this term in various scientific fields in the early 1990s, and today this concept is widely used, but does not always have a single meaning.

The concept of “gender” has a wide range of applications both in science and in various social spheres. Sex is a biological aspect of human life, gender has a social character, which involves a particular behaviour for women and men, inherent in a particular society. These phenomena are inseparable and in a complex reproduce the specifics of a society, taking into account the interrelated levels of expression of each individual.

The study of the concept of “gender equality” requires first of all to refer to the Law of Ukraine “On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men” of September 8, 2005, which formulates this phenomenon as equal legal status of women and men and equal opportunities for its implementation, which allows persons of both sexes to participate equally in all spheres of public life [6]. This definition can be described as concise and covers the basic principles of gender equality. Also, if it is conditionally divided into components: equal legal status; equal opportunities; equal participation in all spheres of public life, it is the last element that raises some doubts, namely the expediency of “equal participation” and the possibility of its broad interpretation. Since from the very beginning of life each person has individual physical and intellectual abilities and, accordingly, makes different contributions to the development of society, it is therefore correct to speak of equal participation of women and men in all spheres.

N. Romanov interprets gender equality as a basic legal principle that should be considered in two interrelated and complementary areas: normative, which provides an analysis of legislative activity and mechanisms for its implementation in practice, as well as the results of such activities of legislators in achieving gender equality, expansion the rights and opportunities of women and men; in the plane of public awareness and perception of the state policy in the field of gender equality [7, p. 74]. Gender equality, according to O. Nechaieva, is an equal legal status of women and men and equal opportunities for its implementation which allow persons of both sexes to freely develop their potential, develop skills and abilities to participate in political, economic, social and cultural development and master their achievements [8, p. 12-13]. There are a number of other definitions of gender equality, based on equal rights and opportunities for men and women in every sphere of life. It should be noted that domestic and foreign scholars specify the concept of “gender equality” somewhat more broadly in relation to the legislative definition of this term and some other author’s interpretations.

We emphasize that in some definitions of gender equality researchers highlight equality in achieving results as its additional element: gender equality as a civilizational value (not in the legal, but in a broader sense) includes equality before the law, opportunities and results [9, p. 20]; when it comes to gender equality as an ideal of socio-political development, this concept can be understood as: formal equality (enshrined in law); equality of opportunity (giving a legally established advantage to a certain social group to create the same conditions as other groups); equality of results (purposeful provision of elimination of obstacles for competing parties, which may be due to previous discrimination) [10, p. 5].

Gender equality is a process of fair treatment of women and men. To ensure fairness, criteria often have to compensate for historical and social barriers that prevent women and men from living on equal terms [11, p. 3]. They should enjoy the same social status, have the same conditions for the realization of all human rights, the opportunity to contribute to the development of the state, as well as equally enjoy the results of development [12, p. 142-143]. In this case, it is a question of justice, for example, a certain contribution of women and men to social development and the receipt of certain dividends or anything else in return.

Thus, gender equality can be considered as a legal category, as an idea, as a principle of law. The term “gender equality” should be understood as the equal legal status of women and men (rights, freedoms and responsibilities) and the creation of conditions for the realization of the abilities and capabilities of everyone in all spheres of life.

Despite the fact that after several decades of research in the field of gender equality by various domestic and foreign scholars, most of them do not single out the principle of gender

equality as one of the basic principles of law, gender equality is one of the fundamental principles of civil society and the rule of law.

Each principle of law is an independent social phenomenon, but its highest effectiveness is manifested only in interaction with other principles of law, when they begin to act as a holistic entity and in harmony.

Today, various terms are used in science, including the principle of gender equality, the principle of gender equality, the principle of equality between women and men, and others. However, we can note in fact the only content of these phenomena. According to the analysis of the terms “human equality” and “equality of rights” conducted at the beginning, the application of the category “principle of gender equality” is the most correct.

The principle of gender equality requires accepting and assessing the inherent differences between women and men and the different roles they play in society, which is related to the belonging of men and women to a particular class, their political views, religion, ethnic group, etc. [13, p. 64, 67]. The principle of gender equality should serve as a basis for ensuring equal rights and opportunities for women and men, and on the other hand – should not in any way violate the moral principles of society [14, p. 192]. Therefore, the principle of gender equality should be recognized as one of the basic principles of law. Now it is filled with new theoretical and legal content; is the foundation of human rights and freedoms and is intended to implement primarily the methodological function – to provide tools and methods for effective implementation of human rights. An important function of the principle of gender equality is information and orientation, which provides acquaintance of all subjects of legal relations with the basic principles of gender equality and legal regulation in this area.

The analysis of the conceptual and categorical apparatus of the theory of gender equality provides grounds to draw the following conclusions. The concept of “human equality” is a constantly changing, dynamic phenomenon that takes into account the peculiarities of social development, the needs and interests of its members. Gender as a legal phenomenon is mediated by moral, ethical, social, political content. The concept of “gender equality” has a deep interdisciplinary content and cannot be part of one science. Gender equality is a kind of social equality. The peculiarity of gender equality is that it is an element of legal, economic, political, cultural, informational and other types of equality that exist in society and the state. That is, gender equality is an integrative phenomenon. Gender equality should be considered as a legal category, as an idea, as a principle of law. The principle of gender equality should be understood as a set of basic ideas and provisions conditioned by specific historical social development, which objectify the legal values of establishing gender justice in all spheres of private, public and state life and ensure the development of the rule of law and civil society. The principle of gender equality serves as a goal that must be taken into account in lawmaking and law enforcement. The principle of gender equality is intended to implement primarily the methodological function – to provide tools and methods for effective implementation of human rights. The analysis of the content of the principle of gender equality provides an opportunity to state its interaction and interdependence with other fundamental principles of law – the rule of law, the principle of legality and others, which only together can properly eradicate the imbalance in rights, opportunities and responsibilities of women and men and establish gender parity. The principle of gender equality is a complex systemic social phenomenon based on legal, political, social, economic, ethnic, cultural and other factors. Revealing the legal nature of the phenomenon of gender, it should be emphasized on the axiological, ontological and epistemological basis of the principle of gender equality. The semantic components of the principle of gender equality are freedom, justice, rule of law and legality.

1. Руднева О. М. Гендерна рівність у праві України: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2002. 178 с.

2. Дашковська О. Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз: дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2008. 392 с.

3. Полховська І. К. Конституційний принцип рівності людини і громадянина в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: Харків, 2007. 197 с.

4. 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.

5. Вознюк С. В. Порівняльний вимір гендерної політики перехідних держав (на прикладі України та Росії): дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2011. 181 с.

6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV (зі змін та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

7. Романова Н. В. Еволюція доктринальних джерел з питань гендерної рівності. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2020. № 1. С. 73-80.
8. Нечаева О. В. Гендерные проблемы России как социального государства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саранск, 2007. 30 с.
9. Ларинбаева И. И. Юридическая онтология гендерного равноправия: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Уфа, 2004. 32 с.
10. Оніщенко Н. М., Львова О. Л. Гендерна рівність: крок до розвитку чи моральна криза сучасного суспільства? *Держава і право. Серія: Юридичні і політичні науки*. 2013. Вип. 62. С. 3-11.
11. Аналіз, що базується на врахуванні гендерних питань: довідки для вироблення напрямків політики. Оттава: [б. в.], 1998. 334 с.
12. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи, НАН України, 2012. 404 с.
13. Венгер О. М. Становлення та особливості функціонування гендерної демократії в сучасному українському суспільстві: дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2009. 198 с.
14. Івченко Ю. В. Філософсько-правовий аналіз гендерної політики в Україні: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2009. 218 с.

Ігор Алексєєнко

завідувач кафедри цивільного,
трудового та господарського права
Дніпровського національного
університету імені Олеся Гончара,
доктор політичних наук,
кандидат юридичних наук, доцент

Кристина Резворович

завідувач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Стаття 24 Конституції України передбачає, що 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, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [1].

Чинність Основного закону, як нормативного акта найвищої юридичної сили вимагає фактичного удосконалення правового забезпечення реалізації жінкам права на працю. Забезпечення юридичної рівності жінок і чоловіків стосовно вільної реалізації права на працю не означає рівності їх фактичного становища. Нерівність останнього обумовлена об'єктивними особливостями жіночого організму, умовами життєдіяльності жінок та, як наслідок, ширшими порівняно з чоловіками соціальними функціями. Тому рівність прав чоловіка і жінки за таких умов повинна забезпечуватися відповідною компенсацією жінці обмеження її можливостей. Під гендерною рівністю необхідно розуміти однаковий правовий статус жінок та чоловіків та урівноваження за допомогою системи спеціальних засобів їх можливостей реалізувати свої права, свободи та інтереси при реалізації свого конституційного права на працю.

Треба зазначити, що реальне рівноправ'я чоловіків і жінок є невід'ємною частиною прогресу людства, елементом демократії і важливою умовою розбудови демократичної правової держави. Розвиток суспільних відносин не дозволяє зараз нехтувати знанням, навичками та творчими здібностями жінок, а потребує негайного і повного їх використання. Сьогодні держава перебуває в стані нового формування гендерної демократії і створення нової правової системи, у якій жінки і чоловіки розглядаються як рівноправні суб'єкти розбудови

держави та учасники соціально-трудоких відносин. Свідченням цього, є прийняття Верховною Радою 8 вересня 2005 року Закону України “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків” [2], який визначив основні напрямки державної політики і в сфері праці та одержанні винагороди за неї. Цим Законом також передбачено проведення гендерно-правової експертизи законодавчих та інших нормативно-правових актів. Але і цей Закон України не працює належним чином в аспекті реалізації гендерної рівності.

Гендерна рівність передбачає, в першу чергу, рівність чоловіка і жінки перед законом, особливо в реалізації своїх здібностей до праці. Опитування, яке було проведено в 2013 році Всеукраїнською громадською організацією “Ліга соціальних працівників”, підтвердило факти порушення трудових прав за ознакою статі. Так, майже 30% жінок стикалися з відмовою в прийнятті на роботу з причин вагітності та наявності малої дитини; 50% змушили звільнитися саме з цих причин.

Сучасний стан демократизації суспільних відносин на порядок денний гостро ставить питання впровадження результатів гендерної політики в площину правотворчої та правоохоронної діяльності держави, бо Україна вибрала шлях інтегрування у Європейське співтовариство і мало-помалу приводить своє законодавство до загальноєвропейських міжнародних стандартів. Досвід розвинених країн свідчить про те, що створення для жінок широких можливостей для професійного росту, забезпечення для них рівних з чоловіками можливостей не лише не послаблює, а й навпаки підсилює ефективність економічних процесів, а це якраз і необхідно для нашої держави.

Хоча діюче трудове законодавство України і ґрунтується на засадах недискримінації, встановлює рівні умови для жінок і чоловіків стосовно реалізації права на працю, але наявна розбіжність між правовими можливостями та фактичною неможливістю їх реалізації, свідчить:

- про відставання правозастосовної практики від вимог процесу формування ринкової економіки в аспекті гендерної рівності;
- про недосконалість існуючих та відсутність нових правозахисних механізмів в нових умовах господарювання відносно гендерної нерівності;
- про низький рівень правової культури населення, в тому числі жінок, що відображається на їх соціально-правовому захисті в трудових правовідносинах.

Проблема гендерної рівності в трудових відносинах притаманна всім державам світу і одним із найважливіших засобів впливу на цю проблему є право. Право виступає інструментом, за допомогою якого держава регулює процес суспільного перетворення, впливає на виникнення нових соціально-трудоких відносин, забезпечує функціонування державного і суспільного механізму, може гарантувати населенню права, свободи і справедливість в умовах формування ринкової економіки та розвитку нових форм господарювання. Тому зараз, як ніколи, необхідно визначити правові підходи та передбачити трудовим законодавством відповідні урівноваження для повної реалізації гендерної рівності як в сфері працевлаштування, так і реалізації трудових правовідносин.

1. Конституція України / Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – Ст. 141.

2. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 8 вересня 2005 року № 2866 – IV. // Відомості Верховної Ради України.. – 2005. - № 52. – Ст. 56

Наталія Камінська

головний науковий консультант
Інституту законодавства
Верховної Ради України,
професор кафедри міжнародного права
та порівняльного правознавства
Національного авіаційного університету,
доктор юридичних наук, професор

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Сучасний етап цивілізаційного розвитку світового співтовариства, демократичних держав відзначається утвердженням прав і свобод людини та громадянина, верховенства права, народовладдя та інших визначальних засад і цінностей. Позитивно, що протягом тривалого часу відбувається процес удосконалення національного законодавства України, спрямований на забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей жінок і чоловіків, усунення значного обсягу правових обмежень та проявів дискримінації за ознакою статі тощо.

За останні роки діяльність парламенту з-поміж інших напрямів була зосереджена на удосконаленні законодавчого регулювання суспільних відносин у даній сфері. Зокрема, вона представлена значною кількістю законопроектів про внесення змін і доповнень до існуючих законів. Насамперед, йдеться про законопроекти № 3193, 3316, 3055, 3917 та ін.

Так, проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей громадян із представництва у наглядових радах та органах правління державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків» №3193 від 06.03.2020 р. передбачає внесення змін до Законів України «Про управління об'єктами державної власності», «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства».

З метою забезпечення диверсифікації представництва та розширення спектру питань довкола ефективного управління державними активами, низка країн ефективно використовує особливий механізм обов'язкових квот для дотримання рівної представленості серед членів наглядових рад професіоналів обох статей, національну збалансованість, а іноді і вікову збалансованість. Це гарантує справедливу представленість інтересів більшості власників відповідних активів. Проект Закону України розроблено з метою удосконалення законодавства для створення сприятливих умов для забезпечення рівних прав та можливостей для представників обох статей, у роботі наглядових рад і органах правління державних унітарних підприємств, господарських товариств, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, та державних банків.

Зокрема пропонується реалізувати доктрину позитивних зобов'язань держави шляхом внесення змін до законодавства у сфері корпоративного управління та запровадження гендерних квот – мінімальної кількості представників однієї статі, що обираються на посади членів наглядових рад та колегіальних органів правління компаній та державних банків. Розмір такої квоти є імперативним та визначається на рівні закону для наглядових рад державних унітарних підприємств, господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі та державних банків (квота у розмірі 40%), тоді як для приватних акціонерних товариств – така квота є диспозитивною та встановлюється підприємством самостійно (рішеннями загальних зборів для наглядових рад та наглядової ради для колегіальних органів правління).

Різниця у підходах до встановлення квот для державних та приватних компаній цілком відповідає ступеню відповідальності їх керівних органів за прийняті рішення та різним законодавчим вимогам до таких компаній в загальних питаннях корпоративного управління. Разом з тим покладення на приватні компанії обов'язку самостійно встановлювати гендерні квоти хоча б на мінімальному рівні буде стимулювати керівництво таких компаній до формування збалансованих підходів до представництва різних статей у керівних органах та посилення відповідальності за прийняті рішення.

Як демонструє досвід країн ЄС, запровадження обов'язку встановлення добровільних гендерних квот, сприяє досягненню гендерної рівності у керівних органах компаній. Такий підхід призводить до включення питання гендерної різноманітності в корпоративні стандарти

рти управління, залишаючи при цьому акціонерам компанії гнучкість у визначенні квоти.

Проектом Закону України передбачається внесення змін до законів України «Про управління об'єктами державної власності», «Про банки і банківську діяльність» з метою запровадження норми про обов'язковість представництва професіоналів кожної статі на рівні 40 %. Також пропонується внести зміни до Закону України «Про акціонерні товариства», яким передбачено що загальні збори акціонерних товариств встановлюють мінімальну кількість представників однієї статі, що обираються на посади членів наглядової ради товариства, а наглядова рада товариств за пропозицією Комітету з питань призначень встановлює мінімальну кількість представників однієї статі, що обираються на посади колегіальних органів управління такого підприємства.

У свою чергу, *проект Закону «Про внесення змін до Кримінального кодексу України (щодо протидії злочинам на ґрунті ненависті за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності) №3316 від 09.04.2020 р.* переслідує за мету вдосконалення положень Кримінального кодексу України щодо порядку притягнення до відповідальності за злочини проти життя та здоров'я людини, вчиненні на ґрунті нетерпимості за ознакою сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності. Незважаючи на те, що на даний час саме поняття “злочин ненависті” в українському законодавстві відсутнє, фактично така категорія злочинів визнається, але тільки за трьома згаданими мотивами. Якщо ж злочин був скоєний з мотивів нетерпимості до сексуальної орієнтації особи (групи осіб) або її гендерної ідентичності, чинне законодавство не передбачає за нього суворішого покарання, і, таким чином, не визнає його як “злочин ненависті”. Пропонується доповнити ст. 67 КК України такою обставиною, яка обтяжує покарання за вчинення злочину як сексуальна орієнтації особи або її гендерна ідентичність. Також передбачено, що така ознака є обов'язковою для врахування судом при розгляді справи. Крім того, передбачено доповнення статей 115, 121, 122, 126, 127, 129, 293, та 294 КК України такими мотивами вчинення відповідних злочинів як нетерпимість до сексуальної орієнтації особи (групи осіб) або її гендерної ідентичності. Це забезпечить призначення судом адекватного покарання за вчинення злочинів проти людини на ґрунті ненависті за такими ознаками.

Законопроект також передбачає доповнення КК України новою ст. 1611 (Публічні заклики до ворожнечі, насильницьких дій, переслідування або приниження гідності за ознакою сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності), яка передбачає окремих склад злочину у вигляді публічних закликів до ворожнечі та нетерпимості, насильницьких дій, переслідування чи приниження гідності осіб чи груп осіб або до пошкодження чи знищення їх майна за ознакою сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності.

Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо імплементації Конвенції Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (Ланцаротської Конвенції) № 3055 від 11.02.2020 р. зумовлений потребою імплементації положень Ланцаротської конвенції Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (статті 5, 19-21, 23, 26, 27, 32, 33 і 35), з урахуванням рекомендацій Ланцаротського комітету. Хоча згадана конвенція ратифікована Законом № 4988-VI від 20 червня 2012 р., проте є низка проблем і відповідних напрацювань, спрямованих на наближення законодавства України до європейських стандартів у цій сфері.

Так, законопроектом запропоновані зміни до Закону України «Про охорону дитинства», зокрема, стосовно

✓ встановлення принципу, за яким у разі якщо вік особи не встановлений і є підстави вважати, що ця особа є дитиною, їй надається захист, передбачений цим законодавством питань охорони дитинства, до встановлення її віку (ст. 3);

✓ визначення механізму запобігання (профілактики) і захисту дітей від сексуального насильства чи інших форм жорстокого поводження, запровадивши обов'язковий інструктаж для працівників, що контактують з дітьми, про захист дітей від усіх форм насильства (ст.10);

✓ доповнення новою ст. 30², в якій конкретизувати заходи щодо захисту дітей, які постраждали від сексуального насильства чи інших форм жорстокого поводження, зокрема щодо порядку виявлення ознак сексуального насильства чи інших форм жорстокого поводження з дитиною, проведення опитування постраждалої дитини за дружньою до неї методикою.

✓ Крім цього, законопроектом пропонується: внести зміни і доповнення до КК України, а саме до ст. ст. 49, 96³, 96⁹, 155, 301¹, 301².

У Кримінальному процесуальному кодексі України запропоновано доповнити ст. 28 положенням «у справах щодо вчинення злочинів проти статевої свободи та статевої недоторканості неповнолітньої особи кримінальне провадження має бути здійснено невідкладно і розглянуто в суді_першочергово»; а ст. 224 положенням «запровадити додаткові гарантії врахування найкращих інтересів дитини при проведенні допиту».

Нарешті, проектом Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо відповідальності за пропаганду гомосексуалізму та трансгендеризму» №3917 22.07.2020 р. визначено за мету посилення охорони сім'ї, дитинства, материнства і батьківства на законодавчому рівні та запровадження адміністративної відповідальності за пропаганду гомосексуалізму або трансгендеризму. Очевидна необхідність внесення змін до законодавства задля формування засад державної сімейної політики – запровадження Національної стратегії охорони сім'ї, дитинства, материнства та батьківства на основі традиційних сімейних цінностей України – розумінні сім'ї як законного союзу чоловіка та жінки, які народжують і виховують дітей. Законопроектом запропоновано Кодекс України про адміністративні правопорушення доповнити новою ст.180² «Пропаганда гомосексуалізму або трансгендеризму, що може негативно вплинути на фізичне чи психічне здоров'я, моральний чи духовний стан та розвиток людини», передбачивши накладення штрафу на громадян у розмірі однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян та накладення штрафу на юридичних осіб у розмірі трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, в інших випадках – від п'яти до восьми тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Загалом сучасне законодавство України створює певне правове поле, передусім для рівності, але не завжди забезпечує фактичні можливості та умови її реалізації. Вивчення нормативно-правових актів України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, становлення гендерної політики України демонструє як здобутки, так і значні прогалини або суперечності. З огляду на це, законодавцем приділено значну увагу до удосконалення національного законодавства у даній сфері.

Необхідним є подальше вивчення чинних міжнародно-правових стандартів у цій сфері, відповідного зарубіжного законодавчого досвіду з метою аналізу відповідності національного законодавства України взятим міжнародним зобов'язанням на універсальному та регіональному рівнях. Важливо, щоб заходи, пов'язані з імплементацією міжнародно-правових стандартів гендерної рівності, мали системний і послідовний характер, були науково обгрунтовані, при цьому враховували національні традиції, потреби і можливості конкретної особи, територіальної громади, інших спільнот.

Лариса Марценюк

доктор економічних наук, доцент
(Дніпровський національний
університет залізничного транспорту
імені академіка В. Лазаряна)

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УЗАКОНЕННЯ ОДНОСТАТЕВИХ ШЛЮБІВ В УКРАЇНІ

Одностатеві шлюби та зареєстровані партнерства – звична практика у більшості країн ЄС. На сьогодні 30 країн офіційно дозволяють одностатеві шлюби, офіційно закріплюючи права учасників таких шлюбів на законодавчому рівні.

Цікаво, що навіть азіатські країни мають зрушення у цьому напрямі. Так у 2019 році Тайвань дозволив одностатеві шлюби. На сьогодні подібний законопроект пройшов перше попереднє схвалення урядом Таїланду [1].

У багатьох державах зареєструвати відносини ЛГБТ-пари можуть на різних умовах також і завдяки механізмам реєстрованого, домашнього, життєвого партнерства чи цивільного союзу. Зазвичай шлюб та реєстроване партнерство передбачають майже однакові права та обов'язки. Проте партнерство, як правило, простіше укласти та розірвати. Також цивільним партнерам часто заборонено разом всиновлювати дітей, однак можна узаконити батьківство відносно малюка партнера чи партнерки. До того ж, іноді гетеросексуальні пари

віддають перевагу цивільному партнерству. Так, у Франції 2014-го було зареєстровано понад 173 тисячі «пактів цивільної солідарності», що становили 77% від укладених того ж року шлюбів. 96% пар, які уклали цивільне партнерство, були гетеросексуальними. А вже 2018-го партнерство обрали майже 209 тисяч французьких пар.

Щодо України, то одностатеві шлюби в Україні не мають жодного юридичного визнання. Такі пари в Україні більш обмежені, ніж у країнах, де вони мають визнання і охороняються законом. Зважаючи на консервативність українського суспільства та церкви, легалізація одностатевих сімей у нашій державі є вірогіднішою завдяки закону про цивільне партнерство, а не одностатевий шлюб.

Некомерційні, одностатеві сексуальні відносини між повнолітніми особами в приватних умовах є законними в Україні, але основні соціальні установи та українці часто описують їх нетерпимо, негативно ставлячись до ЛГБТ і їх домашніх господарств (помешкань чи бізнес-установ), очолюваних одностатевими парами, які не мають законодавчого права на будь-який із заходів правового захисту, доступних для різностатевих пар.

Відправною точкою для офіційної роботи із законодавчого врегулювання інституту цивільного партнерства став План заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року (затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 р. № 1393-р). На реалізацію стратегічних цілей Національної стратегії, в частині попередження та протидії дискримінації, Урядом було поставлено завдання розробити та подати на розгляд Кабінету Міністрів України законопроект про легалізацію в Україні зареєстрованого цивільного партнерства для різностатевих і одностатевих пар з урахуванням майнових і немайнових прав, зокрема володіння та наслідування майна, утримання одного партнера іншим в разі непрацездатності, конституційного права несвідчення проти свого партнера (п.105 Плану).

Поки що жодних урядових законодавчих ініціатив не розроблено. У 2018 році Мініюст заявляв про неможливість розроблення такого законопроекту з огляду на публічне протистояння цій темі представників «сімейних цінностей» та Всеукраїнської Ради Церков і релігійних організацій.

Жодну з законодавчих ініціатив, які могли б суттєво вплинути на правове становище ЛГБТ в Україні, не підтримали в профільних комітетах і не внесли до порядку денного пленарних засідань Верховної Ради. Український уряд не вніс сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність як захищені ознаки до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», не вніс поправки до Кримінального кодексу щодо криміналізації злочинів з мотивів нетерпимості; не розробив законопроект про легалізацію реєстрованого цивільного партнерства для різностатевих і одностатевих пар; не зняв заборони на всиновлення дітей, трансгендерними та ВІЛ-позитивними людьми; не затвердив спільної інструкції МВС та Генеральної прокуратури України щодо розслідування злочинів на ґрунті нетерпимості органами внутрішніх справ з урахуванням методології ОБСЄ [4].

Разом з тим, окремі редакції проекту ЗУ «Про цивільне партнерство» розроблені вже сьогодні. Наприклад, один такий — експерта Центру «Наш світ» Андрія Кравчука. Створений за Данським прикладом, законопроект представляє так звану «модель винятків», коли одностатеві пари мають усі права звичайного подружжя, якщо інше не встановлено законом.

Іншу версію ЗУ «Про цивільне партнерство» розробили Українська Гельсінська спілка з прав людини і Національний ЧСЧ-консорціум #MSM_PRO. Законопроект використовує «модель переліку», перераховуючи всі права та обов'язки партнерів. Він визначає правовий статус цивільного партнерства як форми сімейних відносин, порядок його державної реєстрації, особисті немайнові та майнові права й обов'язки цивільних партнерів, наслідки державної реєстрації та припинення такого партнерства. Зокрема, проект закону передбачає отримання опікунських прав на дитину партнера чи партнерки [5].

Розроблено декілька законопроектів (концепцій) врегулювання інституту цивільного партнерства. Суть концепції в тому, щоб визнати цивільне партнерство формою сімейних відносин; визначити, що цивільним партнерством є добровільний союз громадян, незалежно від статі, які поєдналися з метою підтримки один одного, зареєстрований у органі державної реєстрації актів цивільного стану. Порядок державної реєстрації цивільного партнерства аналогічний державній реєстрації шлюбу; цивільним партнерам дається право, після державної реєстрації цивільного партнерства, врегулювати свої відносини за домовленістю (договором), договір цивільного партнерства має бути укладений у письмовій формі та підлягає нотаріальному посвідченню; також концепцією запропоновано визначити особливості

реалізації окремих прав цивільних партнерів, зокрема майнових та фінансових, у сфері охорони здоров'я, права власності на нерухоме майно та житлових прав, на партнерське піклування та інші. Прийняття закону про цивільне партнерство буде мати наслідком внесення змін до ряду кодексів та багатьох законів, насамперед до Сімейного і Цивільного кодексів.

Наразі триває робота над текстом законопроекту про цивільне партнерство, змінами до Кодексів та законів, а також напрацьовується адвокаційна стратегія просування цих ініціатив [2].

В Україні широко поширене негативне соціальне ставлення до ЛГБТ-спільноти. На думку експертів, необхідні зміни щодо заборони дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, внесення змін до КК України для забезпечення покарання за злочини, вчинені через нетерпимість за ознакою сексуальної орієнтації, а також ефективне розслідування наявних злочинів на ґрунті нетерпимості.

Представники сексуальної орієнтації, що відмінна від гетеросексуальної (так звані ЛГБТ+), в Україні можуть стикатися із більшою кількістю соціальних, правових, загальних державно-політичних проблем, ніж гетеросексуальні особи (які мають більш звичну гендерну ідентичність в українському суспільстві). В Україні діють щонайменше 20 ультраправих неформальних груп, які скоюють гомофобні й трансфобні злочини, і деякі з них переслідують ЛГБТ-людей, б'ють їх, принижують їх, знімають і завантажують відзнятий матеріал в інтернет. Безкарність, викликана відсутністю ефективного розслідування та відповідної юридичної категоризації цих злочинів як злочинів на ґрунті ненависті, допускає подібні дії [3].

Життя ЛГБТ-спільноти в Україні досі визначають упередження правового та соціального характеру. Її представники регулярно потерпають від фізичного та морального насильства, дискримінації законодавством, правозахисними органами й церквою та нетерпимості українського суспільства. Так, соціологічне опитування, яке проводив Київський міжнародний інститут соціології показало, що лише 4% українців ставляться до ЛГБТ-людей позитивно. Щороку в Україні фіксується близько трьох сотень випадків дій на ґрунті гомофобії та трансфобії, дискримінації та інших порушень прав учасників спільноти. Це: образи, погрози, цькування, здирництво, шантаж та навіть вбивства на ґрунті ненависті.

Проте, як свідчать соціологічні дослідження, в українському суспільстві зріс рівень толерантності, зокрема, і до членів ЛГБТ-спільноти. За результатами опитування Фонду «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва, яке вони провели у 2020 році, знизилася кількість респондентів, які виступають за обмеження прав людини для певних груп населення. Так, обмеження прав ЛГБТ у 2020 році підтримало 41,8%, що на 4,4% менше, ніж чотири роки тому.

Водночас правозахисники не помітили прогресу в роботі поліції щодо захисту представників ЛГБТ-спільноти від нападів. Також, як наголосила адвокат, правова радниця Громадського центру правосуддя та представниця Української Гельсінської спілки з прав людини в Одесі Юлія Лісова, якщо правоохоронці й порушують кримінальні справи, то кваліфікують напади як хуліганство, а не як злочини на ґрунті ненависті.

За минулий рік правозахисники задокументували 11 випадків порушень трудових і 9 випадків порушення освітніх прав членів ЛГБТ-спільноти. Їх змушували звільнитися за власним бажанням, відмовляли брати на роботу під різними приводами, відраховували із закладів вищої освіти, занижали оцінки, ображали і принижували.

Якщо вести мову про позитивні зрушення у захисті ЛГБТ-спільноти, то можна відзначити наступне: МВС розробило законопроект про криміналізацію злочинів ненависті, зокрема, за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності; ЗМІ висвітлювали ЛГБТ-тематику, при цьому використовували коректну термінологію і уникали образливих висловлювань; зріс рівень терпимості в українському суспільстві, зокрема, до ЛГБТ.

До нереалізованих дій поки що можна віднести: МВС не подало цей документ на розгляд уряду; не запровадили інститут реєстрованого цивільного партнерства для одностатевих пар; представники основних релігійних конфесій, які присутні в Україні, заперечують інтереси ЛГБТ-спільноти (на відміну від голови католицької церкви, який визнає права сексуальних меншин) [6].

1. Уряд Таїланду підтримав законопроект про легалізацію одностатєвого партнерства. URL: <https://suspinle.media/131186-lukasenکو-pidpisav-zakon-akij-dozvolae-zastosovuvati-bojovu-tehniku-proti-demonstrantiv/>.

2. Легалізація в Україні реєстрованого цивільного партнерства. Що нового? URL: <https://www.prostir.ua/?news=lehalizatsiya-v-ukrajini-zarejestrovanoho-tsyvilnoho-partnerstva-scho-novoho>.

3. Серед українців широко поширені цінності демократії і толерантності, але також поширене і негативне ставлення до ЛГБТ - незалежний експерт. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/general/586527.html>.

4. Становище українських ЛГБТ у 2020 році: коротко переповідаємо результати дослідження. URL: <https://zmina.info/articles/stanovyshche-ukrayins%CA%B9kykh-lhbt-u-2020-rotsi-korotko-perepovidayemo-rezul%CA%B9taty-doslidzhennya/>.

5. Оксана Чорна. Любов не для всіх: перспективи одностатевого партнерства в Україні. URL: shpalta.media/2021/01/13/lyubov-ne-dlya-vsix-perspektivi-odnostatevogo-partnerstva-v-ukraini/.

6. Чи можливе цивільне партнерство? Одностатева пара проти України в Євросуді з прав людини. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/tsyvilne-partnerstvo-odnostatevi-pary-yevrosud/31084780.html>.

Володимир Шаблистий

завідувач кафедри
кримінально-правових дисциплін,
доктор юридичних наук, професор

Віталій Примаченко

завідувач кафедри
кримінального права та кримінології,
кандидат юридичних наук, доцент

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

ПРО ЛАНЦАРОТСЬКУ КОНВЕНЦІЮ ТА КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО

18 лютого 2021 року Верховна Рада Україна прийняла за формою дуже потрібний для всіх демократичних країн закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо імплементації «Конвенції Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (Ланцаротської конвенції)» (набув чинності 17.03.2021) [1]. Цим законом, серед всього іншого, чинний Кримінальний кодекс (далі – КК) України доповнено двома новими статтями та одну суттєву змінено. Про зміст цих норм якраз і буду вести мову, проте виключно в межах постановки проблеми.

1. Ст. 155 КК України з 2001 року змінено вже у четвертий раз, перша редакція стосувалася кримінальної відповідальності за добровільні статеві відносини з особою, яка не досягла статевої зрілості, без прив'язки до віку потерпілої особи. Пройшло якихось двадцять років і ми всі отримали, увага, кримінально-правову заборону вісімнадцятирічному юнакові цілувати дівчину, якій не виповнилося шістнадцять років:

«Стаття 155. Вчинення дій сексуального характеру з особою, яка не досягла шістнадцятирічного віку

1. Вчинення повнолітньою особою дій сексуального характеру, пов'язаних із вагінальним, анальним або оральним проникненням в тіло особи, яка не досягла шістнадцятирічного віку, з використанням геніталій, іншого органу чи частини тіла або будь-якого предмета, -

караються обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на той самий строк»...

А тепер з гумором про таке рішення. Назва статті явно ширше за її зміст. Враховуючи вже дворічну практику застосування оновленої ст. 152 КК України, завідомо невдалий зміст якої не критикує тільки, мабуть, лінивий, виникає питання: чому визначення поняття зґвалтування не було змінено у ст. 152 так, як це зроблено у ст. 155 КК України? Адже чинна редакція ст. 152 КК України про предмет зґвалтування говорить виключно «...з використанням геніталій або будь-якого іншого предмета...», а ст. 155 КК України: «...з використанням геніталій, іншого органу чи частини тіла або будь-якого предмета...». *Найстрашніше – у XXI столітті підліткам до шістнадцяти років категорично заборонено «по-французьки» цілувати своїх «дорослих» залицяльників у віці від вісімнадцяти років, оскільки така повнолітня особа може бути обмежена або позбавлена волі на строк до п'яти років!* Далі коментувати щось важко.

2. Цим же законом КК України доповнено ст. 156¹ «Домагання дитини для сексуальних цілей», в якій на жаль знову повна розбіжність між назвою статті та її змістом, оскільки

з незрозумілих поки що для нас причин «домагання дитини» є пропозицією зустрічі, зробленою повнолітньою особою, у тому числі з використанням інформаційно-телекомунікаційних систем або технологій, особі, яка не досягла шістнадцятирічного віку, з метою вчинення стосовно неї будь-яких дій сексуального характеру або розпусних дій, у разі якщо після такої пропозиції було вчинено хоча б одну дію, спрямовану на те, щоб така зустріч відбулася (ч. 1 ст. 156¹ КК України).

Дуже недолугим виглядає намагання законодавця дати визначення не домаганню, а цій зустрічі. Згідно з приміткою 1 до ст. 156¹ КК України, *під зустріччю в цій статті слід розуміти, у тому числі, зустріч, проведення якої передбачає використання інформаційно-телекомунікаційних систем або технологій*. Думається, укладачі юридичних енциклопедій та тлумачних словників української мови після цього просто залишаться незатребуваними, таку роботу надалі варто доручати авторам цієї примітки. Більш того, санкція ст. 156¹ КК України передбачає обов'язкове додаткове покарання у вигляді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю – практика застосування відсутня, поки що не зрозуміло, яких права і яких посад позбавляти.

3. Останнє, про «видовищність» кримінального закону. Тепер ми маємо ст. 301² «Проведення видовищного заходу сексуального характеру за участю неповнолітньої особи». В межах цієї доповіді акцентуємо увагу виключно на м'яко кажучи чужому для кримінального закону слові «видовищного». Згідно з приміткою до цієї статті, *«під видовищним заходом сексуального характеру у цій статті слід розуміти публічний показ у будь-якій формі продукції сексуального характеру або сценічні дії, метою яких є втілення сексуальних дій»*. Чому одразу просто не написати – ПУБЛІЧНИЙ?

На останок – що ж ми за люди, коли публічний показ дитячої порнографії називаємо видовищем? На хвилинку тільки уявіть «нову» статтю 338 КК України, в якій публічну наругу над державними символами замінити на «видовищна наруга».

Замість висновку. На жаль, Верховна Рада України продовжує продукувати дійсно потрібні зміни до КК України, проте їх зміст у науковців викликає відчуття безвиході, а як тоді бути слідчим, прокурорам та суддям?

В подальшому ці поставлені питання знайдуть свої відповідь у ґрунтовному дослідженні як мінімум на рівні наукової статті.

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо імплементації «Конвенції Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (Ланцаротської конвенції)»: Закон України від 18 лютого 2021 року № 1256-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1256-20#n24> (дата звернення: 30.05.2021).

Наталія Верхоглядова

декан факультету
соціально-психологічної освіти та управління,
доктор економічних наук, професор,
академік Академії економічних наук України,
академік Міжнародної інженерної академії

Ольга Кубецька

доцент кафедри аналітичної
економіки та менеджменту,
кандидат економічних наук, доцент

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Проблеми рівності жінок та чоловіків покликана вирішувати гендерна політика.

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 [1].

Можливість забезпечення рівності прав, можливостей жінок та чоловіків у різних сферах діяльності людини, визначається тим, наскільки питання гендерної рівності інтегровані в них. Останнє можливо забезпечити через формування належного гендерного законодавства.

Наведемо перелік окремих нормативно-правових актів України, які містять інформацію про гендерну політику (табл. 1).

Таблиця 1

**Законодавство України у сфері забезпечення політики гендерної рівності
(окремі нормативно-правові акти)**

Джерело	Посилання
1. Конституція України [1]	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
2. Указ Президента України від 25 квітня 2001 р. № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні»	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/283/2001#Text
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [2]	http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15
4. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [3]	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF

До нормативно-правових актів національного рівня, що регулюють відносини у сфері державної гендерної політики в Україні, належить, в першу чергу, Конституція України. Україна включила в неї після Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН “Жінки в 2000 році: рівність між чоловіками і жінками, розвиток і мир у XXI столітті” (червень 2000 року), принцип рівноправності жінок і чоловіків, відповідні норми якої слугували основою формування гендерного законодавства України.

Конституційно-правове регулювання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні через внесення змін до Основного закону не завершилося, а активізувалося через конкретизацію відповідних норм у кодексах, законах, постановах, указах, розпорядженнях та інших правових актах національного рівня (табл. 1).

Проте, необхідно пам'ятати про те, що для забезпечення повноцінної гендерної рівності й нейтралізація дискримінації за ознакою статі, недостатнім є впровадження лише законодавчих заходів, адже потребують змін стереотипи суспільної свідомості та поведінки, які пов'язані з розумінням соціальної ролі жінки та її місця в житті суспільства, що актуалізує питання впровадження нових стандартів загального світогляду.

Нерівність виражається в неоднаковою доступності для різних груп і індивідів матеріальних благ, владних функцій, культурних цінностей, неоднаковою престижності соціальних статусів.

Тобто, вже перші кроки по шляху до ліквідації нерівності між чоловіком та жінкою є. Вони відчутні. Проте зупинятися на досягнутому не потрібно.

Викладене дає можливість запропонувати наступні напрями удосконалення та розвитку національного рівня нормативно-правової бази державної гендерної політики в Україні:

- прийняття достатньої кількості нормативно-правових актів центральних органів державної влади щодо державного забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- приведення у відповідність вітчизняної нормативно-правової бази з питань гендерної політики з міжнародним законодавством з окресленого питання.

Крім того, необхідно здійснювати гендерно-правову експертизу вже наявних для за-

1 Конституція України закріплює принцип рівності із такими складовими: - рівність громадян перед законом; - рівність незалежно від раси, кольору шкіри, релігійних, політичних та інших переконань;

2 Закон розкриває зміст категорії “гендерна рівність”. Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

3 Прийнята з метою удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності постановою Кабінетом Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273.

побігання колізій у праві, що є складовою правової експертизи. Правова експертиза є дослідженням, яке проводить експерт на підставі рішення або за дорученням уповноважених на те осіб або без такого, але через пряму вказівку нормативно-правового акта.

Правова експертиза заснована на застосуванні спеціальних знань з метою використання її результатів у юридичній діяльності та полягає в наданні певного документа у вигляді висновку цієї експертизи.

1. Гендерна політика.
URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0
2. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Задоєнко К.О. Законодавство Європейського Союзу у сфері забезпечення політики гендерної рівності: досвід для України. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/23_2019/26.pdf

Сергій Бабанін
доцент кафедри
кримінального права та криминології
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ЗАХИСТ ПРАВ ЖІНОК У КРИМІНАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Конституція України визначає, 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 (ст. 24) [1].

Наведена норма забезпечує рівність громадян перед законом незалежно від тих чи інших ознак, зокрема, незалежно і від статі людини.

Однією з форм діяння, передбаченого ст. 161 «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками» КК України, є пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками статі [2].

Аналіз інших положень кримінального законодавства України дозволяє стверджувати про відсутність системного підходу законодавця до криміналізації діянь, пов'язаних з обмеженнями прав громадян за ознаками статі.

При вирішенні цього питання слід визначити підстави їх криміналізації. Однією з таких підстав є поширеність діяння.

Одним з поширених порушень прав жінок в Україні є домашнє насильство. Щороку, за даними МВС України, від рук кривдників гине близько 600 українок [3].

КК України містить норму, яка передбачає кримінальну відповідальність за домашнє насильство, тобто за умисне систематичне вчинення фізичного, психологічного або економічного насильства щодо подружжя чи колишнього подружжя або іншої особи, з якою винний перебуває (перебував) у сімейних або близьких відносинах, що призводить до фізичних або психологічних страждань, розладів здоров'я, втрати працездатності, емоційної залежності або погіршення якості життя потерпілої особи [2].

Наступним порушенням прав жінок в Україні визнають знижений, порівняно з чоловіками, рівень заробітної плати. Жінки в Україні, за даними Державної служби статистики, заробляють у середньому на 28% менше, ніж чоловіки. За інформацією рекрутингових агентств, ця різниця ще вища [3].

У ст. 175 КК України передбачена відповідальність за безпідставну невиплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності [2]. Проте ця норма не передбачає відповідальності за безпідставне заниження розміру обов'язкових виплат. Пропонуємо включити це діяння до диспозиції ч. 1 ст. 175 КК України і, тим самим, усунути наявну прогалину кримінального законодавства.

До обмежень, що стосуються жінок, відносять і їх меншу представленість в органах

влади. Так, відповідно аналітичного звіту комісії Ради Європи з питань гендерної рівності, Україна перебуває у групі країн із найнижчим представництвом жінок у владі [3].

На наш погляд, це обмеження не потребує окремої криміналізації і, у випадку вчинення діяння, пов'язаного з умисним недопущенням жінки до того чи іншого органу влади, цілком охоплюється ознаками кримінального правопорушення, передбаченого ст. 161 КК України.

Наступним можливим порушенням прав жінки за ознакою статі можуть виступати дії, спрямовані на обмеження її просування у кар'єрі. Проте такі діяння також цілком охоплюються диспозицією ст. 161 КК України і окремої кваліфікації не потребують.

Специфічним, на наш погляд, порушенням прав жінки можна назвати прояви сексизму у рекламі, ток-шоу, політиці, побуті тощо. Активісти моніторингового проекту «Україна без сексизму» за чотири місяці виявили понад 240 сексистських висловлювань у рекламі щодо жінок [3].

Такі діяння, на наш погляд, посягають на честь та гідність жінки. Проте у КК України відсутня норма, яка б встановлювала відповідальність за них. Вважаємо за доцільне доповнити розділ III «Кримінальні правопорушення проти волі, честі та гідності особи» КК України статтею 151-3 «Наклеп» і передбачити відповідальність за поширення недостовірних відомостей, що ганьблять честь та (або) гідність особи, а, як обтяжуючу обставину цього діяння, визнати його вчинення за ознакою статі.

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 27.05.2021).

2. Кримінальний кодекс України / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 27.05.2021).

3. Гендерна нерівність: п'ять порушень прав жінок в Україні. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/29085513.html#:~:text=> (дата звернення: 27.05.2021).

Олександр Бондар

доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

ЩОДО ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Гендерна рівність є одним з пріоритетних напрямів реформування міжнародного, а разом з ним і вітчизняного законодавства в тому числі і трудового, оскільки саме в ньому гендерна дискримінація проявляється у багатьох аспектах. Торкаючись гендерних питань варто сказати, що на сьогодні в Україні вже діють норми, які покликані нівелювати гендерну нерівність в усіх сферах суспільного життя. Так основоположним нормативно-правовим документом в Україні є Конституція України, вона фактично задає головний вектор руху та розвитку держави в міжнародному просторі і гарантує всім хто знаходиться на її території захист прав та законних інтересів. На основі Конституції приймаються всі інші нормативно-правові документи з чого випливає, що їх норми мають так само бути спрямовані на фундаментальні принципи, права та гарантії закріплені основним законом. Також Україна, як член міжнародної спільноти вдосконалює і приводить у відповідність з міжнародним власне законодавство шляхом ратифікації відповідних договорів та угоди, що призводить до єдиного бачення вектору розвитку питань права та міжнародного співробітництва.

Заборона дискримінації у сфері праці та рівність у трудових правах між суб'єктами трудових відносин за гендерною ознакою гарантується національним та міжнародним законодавством, зокрема, Конституцією України (ст.ст. 3, 21, 24, 43), Кодексом законів про працю України (далі - КЗпП України) (ст.ст. 2-1, 22), законами України «Про забезпечення рівних можливостей прав чоловіків і жінок», «Про засади та запобігання та протидії дискримінації», тощо. Також Україною ратифіковані Конвенції МОП щодо ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок, рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності та ін. Треба погодитись, що законодавство у сфері праці, яке спрямовано на боротьбу дискри-

мінацією розвивається успішно, однак ефективність його застосування на практиці невисока [1, с. 221]. Тому питання більш точного визначення сучасної національної парадигми щодо гендерної рівності в трудових відносинах постає дуже гостро.

Сфера соціальних ролей і обов'язків, які виконують чоловіки та жінки охоплюються поняттям «гендер». Тож гендер – це поняття, що охоплює статус жінок і чоловіків скрізь призму їхніх стосунків по відношенню один до одного. Управління спеціального радника з гендерних питань ООН вважає гендерну рівність «етапом соціального розвитку людини, на якому права, відповідальність та обов'язки окремих осіб не визначаються фактом приналежності до чоловічої або жіночої статі» [2, с. 5].

Проаналізувавши ст. 24, Конституції України бачимо, що, не дивлячись на принцип рівності, прописаний у ч. 1 і ч. 2 вказаної статті, ч. 3 підтверджує факт того, що громадяни різної статі не можуть бути рівними перед законом з огляду на різні біосоціальні функції, тому потрібні штучні механізми або заходи для забезпечення рівності шляхом введення пільг і привілеїв, а отже, на жаль, не на користь рівноправності. Варто звернути увагу на те, що законодавець не закріплює обов'язок держави забезпечити працевлаштування жінки, а лише покладає на неї (державу) обов'язок створити умови для підтримки материнства і праці [3].

Отже, можна зробити висновок, що, з позиції гарантування прав людини Конституція України повністю відповідає міжнародному рівню, а з позиції прав чоловіків і жінок – потребує детальної гендерної експертизи і переробки.

Важливими є положення Закону України «Про зайнятість населення», а саме у ст. 11 вказується, що держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками статі, забороняється пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи. Не містить дискримінації щодо чоловіків положення про те, що надаються додаткові гарантії в процесі працевлаштування окремим категоріям громадян, адже формулювання «один із батьків або особа, яка їх замінює і має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років» має на меті підкреслити рівні права обох статей [4].

У зв'язку з тим, що Україна взяла на себе зобов'язання щодо утвердження рівних можливостей чоловіків і жінок, Кабінетом Міністрів України було видано Розпорядження від 16.09.2020 р. № 1128-р яким схвалено «Концепцію комунікації у сфері гендерної рівності», а її реалізація розрахована на період до 2025 р. Серед шляхів і способів розв'язання проблеми Уряд визначає, зокрема, спростування/трансформації гендерних стереотипів щодо професії, соціальних ролей, типів поведінки тощо із залученням відомих жінок і чоловіків, сприяння збільшенню участі жінок у політичній діяльності та процесах прийняття рішень, у тому числі через інформування про позитивне ставлення суспільства до цього, сприяння збільшенню участі жінок і чоловіків у сферах праці, де вони менш представлені, зокрема шляхом інформаційної підтримки самодостатності вибору кожної людини, участі жінок у процесі прийняття рішень та політичній діяльності, розширення економічних прав та можливостей жінок, усунення гендерного розриву в оплаті праці та дотриманні трудових прав та ін. [5].

Підсумовуючи вищесказане, можна зазначити, що Україна знаходиться на дорозі вправлення гендерного законодавства та його удосконалення шляхом впровадження норм, принципів і положень, закріплених у міжнародно-правових актах, пов'язаних із наданням рівних прав і можливостей чоловікам і жінкам у трудових відносинах. Створення дієвих норм і механізмів захисту є запорукою процесів демократизації та гармонізації суспільного життя й покращення рівня життя загалом, наближення його до європейського.

Добош З.А. з цього питання зазначає, що «в Україні, як і в більшості країн світу, приймаються закони, спрямовані на захист прав жінок, але на практиці ці права продовжують порушуватися, що зумовлює подальший науковий пошук шляхів удосконалення трудового законодавства щодо подолання гендерної дискримінації та забезпечення рівності можливостей чоловіків і жінок у сфері праці» [6].

1. Амелічева Л.П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення : монографія. Вінниця : ТОВ «Твори», 2020. 360 с.

2. Гендерне законодавство: порівняльний аналіз та коментарі. Київ : Заповіт, 2005. 56 с.

3. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

4. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення 30.05.21).

5. Про схвалення концепції комунікації у сфері гендерної рівності : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020->

%D1%80#top (дата звернення 30.05.21).

6. Добош З.А. Гендерна рівність і гендерна дискримінація у сфері трудових відносин. Юридичний науковий електронний журнал. 2020. № 7. С. 190-193.

Віта Мороз

доцент кафедри
адміністративного права, процесу
та адміністративної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

МІЖНАРОДНЕ ТА НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ЩОДО ПРОТИДІЇ ГЕНДЕРНОМУ НАСИЛЬСТВУ

Тенденції підвищення рівня активності громадян в реалізації права на захист є проявом становлення демократії в нашій країні, вітчизняне законодавство регламентує порядок захисту прав громадян у протидії гендерного насильства, однак розробка дієвих механізмів реагування та забезпечення захисту прав залишаються відкритими. Попри це для країн з усталеними демократичними традиціями звичайною практикою є визначення за основу протидії гендерного насильства у кожному конкретному випадку через залучення механізмів правосуддя. Україна є однією з держав – співзасновниць Організації Об'єднаних Націй і виступає активною учасницею діяльності усієї системи органів ООН¹.

З огляду на приписи статті 9 Конституції України², та відповідно до частини першої статті 1 Закону України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції» Україна повністю визнає на своїй території дію приписів Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

10 жовтня 2018 року Розпорядженням Кабінету Міністрів України №728-р було схвалено *Концепцію Державної соціальної програми протидії гендерному насильству на період до 2023 року*. Згідно даної програми визначені напрямки діяльності, щодо зниження рівня гендерного насильства, насильства за ознакою статі та забезпечення захисту прав постраждалих осіб через удосконалення системи запобігання та протидії такому насильству, удосконалення відповідної нормативно-правової бази, запровадження дієвого механізму взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері протидії гендерному насильству є необхідним фактором дієвості та результативності.

Законодавство в даній сфері через призму має забезпечувати зростання довіри громадян до суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері протидії насильству, подолання психологічних та інших бар'єрів у прийнятті та реалізації рішень щодо звернення до цих суб'єктів з приводу такого насильства; доступність і якість надання необхідних соціальних послуг; зростання кількості притягнених до відповідальності кривдників; підвищення рівня обізнаності населення стосовно цих питань; спеціальну підготовку фахівців з кола суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері протидії гендерному насильству тощо.

Законодавча база протидії гендерного насильства становить:

- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Закон України «Про охорону дитинства»;
- Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю»;
- Закон України «Про соціальні послуги»;
- Закон України «Про судовий збір»;
- Закон України «Про Національну поліцію».

Протягом останніх років у відповідності до Закону України «Про запобігання та протидію домашнього насильства» було прийнято низку **підзаконних актів**, які регулюють питання:

- організації взаємодії усіх суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері протидії гендер-

¹ Конвенції ООН «Про права дитини встановлює» від 20.11.1989 редакція від 20.11.2014

² Конституції України

ному насильству (Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству і насильству за ознакою статі» від 22.08.2018р. №658);

- зміст послуг, що надаються мобільними бригадами соціально-психологічної допомоги та притулками для осіб, які постраждали від насильства (Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типового положення про мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від насильства та/або насильства за ознакою статі» від 22.08.2018р. № 654 та «Про затвердження Типового положення про притулок для осіб, які постраждали від насильства та/або насильства за ознакою статі» від 22.08.2008р. № 655).

Також правову основу становлять Закони України «Про запобігання та протидію домашнього насильства» від 07.12.2017 № 2229-VIII; «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 № 2402-III редакція від 20.01.2018¹, «Про органи та служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» від 24.01.1995 редакція від 09.02.2017²

Невід'ємною частиною нормативно-правового забезпечення є спільні накази та інструкції міністерств та відомств: Наказ Міністерства України у справах сім'ї, дітей і молоді, Міністерства внутрішніх справ України від 07.09.2009 № 3131/386 «Інструкція щодо порядку взаємодії управлінь (відділів) у справах неповнолітніх, центрів соціальних служб для молоді й органів внутрішніх справ з питань здійснення заходів щодо попередження насильства в родині»; Наказ Міністерства України у справах сім'ї, дітей і молоді від 13.07.2018 № 1005 Про затвердження форм обліку соціальної роботи з сім'ями/особами, які перебувають у складних життєвих обставинах; Наказ МВС України «Про затвердження Інструкції з організації роботи підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України» від 19.12.2017 № 1044.

Актуальним також залишається спільний наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства внутрішніх справ, Міністерства освіти та науки України, Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Порядку розгляду звернень та повідомлень з приводу жорстокого поводження з дітьми або загрози його вчинення» від 19.08.2014 № 564/836/945/577, яким затверджено механізм взаємодії суб'єктів у випадку жорстокого поводження з дітьми або реальної загрози його вчинення.

Зазначені законодавчі акти вимагають від органів державної влади й органів місцевого самоврядування переосмислення своєї ролі в процесі забезпечення їх виконання та спрямування управлінських рішень на здійснення якісної профілактичної роботи із запобігання насильству; створення системи соціально-психологічних послуг і прийняття гендерно-інклюзивних програм на регіональному та місцевому рівнях.

Протягом останніх років Україна взяла курс на ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і гендерного насильства та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). Передусім постало питання про приведення у відповідність із положеннями Конвенції національного законодавства у сфері запобігання та протидії насильству.

Визначено повноваження щодо надання допомоги постраждалим від гендерного насильства широкому колу органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, а також державним і недержавним установам і організаціям.

Також передбачено залучення до здійснення профілактичних заходів підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, громадських об'єднань, іноземних неурядових організацій, фізичних осіб – підприємців, а також фізичних осіб, які надають соціальні послуги, відповідно до законодавства.

Законом передбачається вдосконалення роботи служб підтримки потерпілих від насильства, зокрема державних телефонних «гарячих ліній», та збору впорядкованих за категоріями відповідних статистичних даних.

Надзвичайно важливою є норма про координацію під час здійснення заходів у сфері протидії гендерному насильству. Така координація спрямована на забезпечення комплексного й узгодженого реагування на випадки гендерного насильства та здійснення відповідно до Закону повноважень у цій сфері.

Водночас можна відзначити, що лише координація заходів у сфері боротьби з генде-

¹ Закон України «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 № 2402-III редакція від 20.01.2018

² Закон України «Про органи та служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» від 24.01.1995 редакція від 09.02.2017

рним насильством та насильством за ознакою статі дозволить забезпечити ефективні спільні та узгоджені дії усіх суб'єктів, що здійснюють діяльність у цій сфері.

Так, Урядом врегульовано порядок взаємодії державних органів та установ з питань протидії гендерному насильству. Передбачається запровадження дієвого механізму виявлення фактів вчинення насильства та реагування на них місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, органами Національної поліції, закладами освіти та охорони здоров'я, службами для постраждалих осіб. Є необхідність інформаційного забезпечення спеціальними базами даних суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству та моніторинг реалізації таких заходів.

Основною метою запровадження порядку взаємодії є узгодження заходів реагування на випадки насильства та надання дієвої допомоги постраждалим особам, що реалізуються різними суб'єктами, розроблення та виконання програм для кривдників і постраждалих осіб.

Урядом прийнято рішення щодо впровадження механізму екстреного реагування на випадки насильства. Визначено, що мобільні бригади як спеціалізовані служби підтримки осіб, постраждалих від гендерного насильства, надаватимуть їм психологічну допомогу та фахові консультативні послуги із виїздом у територіальні громади, а також у телефонному режимі.

Функціонування таких мобільних бригад сприятиме підвищенню спроможності територіальних громад забезпечувати доступ їх мешканців до якісних соціальних і реабілітаційних послуг та екстрене реагування на випадки насильства суб'єктами, що реалізують заходи у сфері запобігання та протидії гендерному насильству.

Слід зауважити, що якісне законодавче забезпечення та регламентація інституту протидії проявів насильства залежить не лише від постійного реформування національного законодавства, а в тому числі досить вагоме значення мають міжнародні стандарти, які мають на меті забезпечення ефективності системи захисту прав громадян.

Також окремої уваги заслуговує не лише запровадження міжнародних стандартів, але й відповідна їх практична реалізація, яка, на жаль, на рівні національного законодавства працює не у достатньому обсязі. Тому, для досягнення ефективності імплементації даних міжнародних норм необхідно повноцінно реформувати чинне національне законодавство, виокремити основні недоліки, та усунути їх, застосовуючи норми міжнародних правових актів у сфері протидії гендерного насильства.

Володимир Киян
завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ЩОДО ВРЕГУЛЮВАННЯ ПИТАНЬ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПРИМУШУВАННЯ ДО ШЛЮБУ

Соціально-економічні та політичні зміни, що відбуваються останнім часом в Україні значною мірою впливають на стабільність як держави в цілому, так і кожної української сім'ї, як основного фактору розвитку суспільства, зокрема. У свою чергу це призводить до збільшення кількості випадків застосування насилля у сім'ї, незалежно від статусу її членів. Дається взнаки і відсутність належної психологічної реабілітації особам, які приймали участь у антитерористичній операції, і умови проживання, у які потрапили тисячі переселених осіб, недосконалість законодавства та складний бюрократичний механізм органів державної влади щодо соціального захисту осіб, які потрапили у скрутне матеріальне становище, та ряд інших проблем, з якими стикається сьогодні більшість наших громадян.

До осучаснення діючого законодавства, питання щодо домашнього насильства відносилося до категорії «сімейних справ», а тому до чужих сімейних сварок, у більшості випадків, усім було байдуже. Разом з тим, наслідки розвитку сімейного насилля могли бути закладені ще до виникнення сімейних правовідносин. І однією з таких проблем запобігання домашньому насильству сьогодні є примушування до шлюбу, де у більшості випадків жерт-

вами цього насильства виступають саме чоловіки. Сталі архаїчні традиції, де з метою уникнення кримінальної відповідальності за статеві стосунки, зокрема, відносно молодих осіб, застосовується примушування до обов'язковості укладення шлюбу. У подальшому такі примушування досить часто стають результатом насильницьких дій у сім'ї.

Проблема досліджуваної теми також полягає у тому, що для домашнього насильства характерний високий рівень прихованості таких дій. Способів уникнення від правової відповідальності сьогодні ще достатньо. Це і недостатня законодавча база з даного питання і відсутність належного реагування, насамперед, з боку поліції, складність фіксації та доведення факту насильницьких дій тощо, викликають недовіру потерпілих звернутися за допомогою до компетентних органів. У реальному житті постраждалі члени сім'ї та діти найчастіше залишаються наодинці із своїми проблемами, і ніякої дієвої реакції від державних органів, як правило, не буває. Тому для вдосконалення правового регулювання проблем пов'язаних з домашнім насильством було оновлено ряд нормативно-правових актів.

Протягом тривалого періоду організаційно-правові засади попередження насильства в сім'ї, регулювалися Законом «Про попередження насильства в сім'ї» від 15.11.2001 р., де передбачалися заходи та повноваження органів державної влади у запобіганні та реагуванні на факти застосування фізичної сили в родинях. На даний час цей нормативно-правовий акт уже втратив чинність. На зміну йому було прийнято Закон України від 7.12.2017 р. № 2229-VIII «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [1] у якому уже визначено організаційно-правові засади на запобігання та протидію домашньому насильству, основні напрямки реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, що спрямовані на захист прав та інтересів осіб, які постраждали від такого насильства.

Ще один Закон України від 6.12.2017 р. № 2227-VIII «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству над жінками та домашнього насильства і боротьбу з цими явищами» [2] започаткував ряд істотних змін щодо проведення конкретних заходів, спрямованих на протидію насильству.

Сподіваємося, що зазначені нормативно-правові акти покликані врегулювати існуючі прогалини, що виникли наразі у суспільстві, посилити відповідальність за насильство в сім'ї як соціальну проблему у тому числі і з питань примушування до шлюбу.

Також Верховна Рада України доповнила розділ III Особливої частини Кримінального кодексу [3] (далі - КК) України ст. 151⁻², яка уже передбачає кримінальну відповідальність за такі дії.

Відповідно до ст. 151⁻² КК України примушування особи до вступу в шлюб або до продовження примусово укладеного шлюбу, або до вступу у співжиття без укладання шлюбу, або до продовження такого співжиття, або спонукання з цією метою особи до переміщення на територію іншої держави, ніж та, в якій вона проживає, караються арештом на строк до шести місяців або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на той самий строк.

Частина 2 цієї статті визначає, що ті самі дії, вчинені повторно або за попередньою змовою групою осіб, або щодо особи, яка не досягла шлюбного віку згідно із законодавством, або щодо двох чи більше осіб, караються обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на той самий строк.

Суттєво змінилася і адміністративна відповідальність. Тепер за вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, тобто умисне вчинення будь-яких діянь (дій або бездіяльності) фізичного, психологічного чи економічного характеру (застосування насильства, що не спричинило тілесних ушкоджень, погрози, образи чи переслідування, позбавлення житла, їжі, одягу, іншого майна або коштів, на які потерпілий має передбачене законом право, тощо), внаслідок чого могла бути чи була завдана шкода фізичному або психічному здоров'ю потерпілого, а так само невиконання термінового заборонного припису особою, стосовно якої він винесений, або неповідомлення уповноваженим підрозділам органів Національної поліції України про місце свого тимчасового перебування в разі його винесення, передбачено накладення штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин, або адміністративний арешт на строк до семи діб. А ті самі дії, що вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за одне з порушень, передбачених частиною першою цієї статті, тягнуть за собою накладення штрафу від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин, або адміністративний арешт на строк до п'ятнадцяти діб.

З набранням чинності зазначених вище змін, під домашнім насильством тепер можна розуміти будь-яку дію або бездіяльність фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім'ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) у родинних відносинах чи у шлюбі між собою, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа, а також погрози вчинення таких діянь, карається громадськими роботами на строк від ста п'ятдесяти до двохсот сорока годин, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до двох років.

Ч. 1 ст. 51 Конституції України визначено, що шлюб ґрунтується на вільній згоді жінки і чоловіка. З урахуванням цього у ч. 1 ст. 24 Сімейного кодексу України (далі – СК України) розширено дію основоположної норми у тій частині, що примушування жінки та чоловіка до шлюбу не допускається.

Згідно з ч.1 ст. 40 СК України, шлюб, який був зареєстрований без вільної згоди жінки або чоловіка, визнається недійсним за рішенням суду. Згода особи не вважається вільною, зокрема, тоді, коли в момент реєстрації шлюбу вона страждала тяжким психічним розладом, перебувала у стані алкогольного, наркотичного, токсичного сп'яніння, через що не усвідомлювала сповна значення своїх дій і (або) не могла керувати ними, або якщо шлюб було зареєстровано в результаті фізичного чи психічного насильства.

Відповідно до ст. 56 СК України, кожен із подружжя має право припинити шлюбні відносини; примушування до припинення шлюбних відносин, примушування до їх збереження, у тому числі і до статевого зв'язку за допомогою фізичного або психічного насильства, є порушенням права дружини, чоловіка на свободу та особисту недоторканність і може мати наслідки, встановлені законом.

За примус до шлюбу як один із злочинів проти свободи, честі і гідності людини, передбачене статтею 151-² КК України і, як уже зазначалося вище, Закон встановлює кримінальну відповідальність.

Кваліфікуючими ознаками є вчинення таких дій: а) повторно; б) за попередньою змовою групою осіб; в) щодо особи, яка не досягла шлюбного віку; г) щодо двох або більше осіб.

Разом з тим, до досліджуваної статті КК України виникають окремі зауваження, оскільки сам по собі примус до шлюбу без настання небезпечних наслідків не може вважатися злочином.

Отже, не виключення, що диспозиція ч. 1 ст. 151-² КК України призведе до складнощів у тлумаченні та практичному застосуванні правозастосовними органами.

Також залишається не визначеним і питання місця перебування особи, якій заборонено проживати у одному житлі із сім'єю. Тому вищезазначені питання ще потребують законодавчого вдосконалення та адаптації до міжнародно-правових стандартів.

1. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19> (дата звернення: 14.05.2021).

2. Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами : Закон України від 06.12.2017 № 2227-VIII. *Законодавство України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2227-19> (дата звернення: 14.05.2021).

3. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/go/2341-14> (дата звернення: 14.05.2021).

Анна Політова

кандидат юридичних наук, доцент
(Донецький юридичний інститут
МВС України, м. Кривий Ріг)

ГЕНДЕРНЕ НАСИЛЬСТВО У КРИМІНАЛЬНОМУ КОДЕКСІ УКРАЇНИ

Слід відзначити, що Кримінальний кодекс України (далі – КК України) не містить визначення термінів «гендер» і «гендерне насильство» та вони взагалі не вживаються у ньому. Також не можна зустріти цих термінів і у більшості міжнародно-правових актах, наприклад, вони відсутні у Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.). Що ж стосується аспекту запровадження цих термінів у національне законодавство, то у 2015 р. у затвердженій Указом Президента України Національній стратегії у сфері прав людини вжито поняття «гендерне насильство» та «гендерна дискримінація», але без їх роз'яснення.

О. Зайцева відзначає, що українське законодавство дає означення термінів «гендерна рівність» і «гендерно-правова експертиза», у нормативних актах фігурують також (без означень) «гендерні питання», «гендерні проблеми», «гендерна ідентичність» тощо. Зокрема, гендерна рівність – це «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства». Тобто, згадуючи гендер, українське законодавство не дає йому означення, але корелює його з поняттями «чоловіки й жінки», «стать» [1].

У міжнародно-правових актах (зокрема, European Union (2012). Directive 2012/29/EU of the European Parliament and of the Council of 25 October 2012 Establishing Minimum Standards on the Rights, Support and Protection of Victims of Crime, and Replacing Council Framework Decision 2001/220/JHA; CEDAW (1992). General Recommendation № 19 on Violence against Women) зустрічається такий термін як «гендерно зумовлене насильство», під яким розуміють насильство, спрямоване проти особи через її стать, гендерну ідентичність чи гендерне самовираження, або насильство, що впливає на осіб певної статі диспропорційно. Воно може завдати жертві фізичної, сексуальної, емоційної чи психологічної шкоди або економічних втрат. Гендерно зумовлене насильство та насильство над жінками – терміни, що часто застосовуються взаємозамінно, оскільки широко визнано, що більшість видів гендерно зумовленого насильства здійснюються чоловіками по відношенню до жінок та дівчат. Однак використання аспекту «гендерної зумовленості» є важливим, бо підкреслює той факт, що багато форм насильства над жінками коріняться у нерівності влади між жінками та чоловіками. Терміни вживаються взаємозамінно в усіх документах ЄІПР, відображаючи непропорційну кількість таких злочинів проти жінок [2, с. 52]. Тобто за своєю суттю гендерно зумовлене насильство – це вияв дискримінації та грубого порушення прав і фундаментальних 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 [3].

Слід відзначити, що в Україні жінки потерпають від гендерно зумовленого насильства набагато частіше, ніж чоловіки. Так, у постраждалих від конфлікту регіонах України 80-90 % тих, хто пережили насильство, складають жінки [4]. Також гендерно зумовлене насильство може бути фізичним, сексуальним, психологічним, емоційним, економічним та може статись де завгодно та в будь-який час – вдома, у громадських місцях, під час конфлікту та у мирний час [4].

Н. Аніщук, аналізуючи правові засоби викорінення гендерного насильства в Україні, виділяє сім варіантів типології гендерного насильства. Першим є варіант гендерного насильства залежно від того, стосовно якої статі воно чиниться – щодо жінок або щодо чоловіків. Відповідно до другого варіанта різноманітні форми гендерного насильства досліджуються на рівні сім'ї, суспільства та держави. При третьому варіанті гендерне насильство аналізується із врахуванням особливостей стабільної або кризової ситуації у світі – у мирний час або під час міжнародних, релігійних та збройних конфліктів. З точки зору культурних забобів, що базуються на традиційних віруваннях, звичаях та ритуалах усупереч дотриманню прав жінок, можна говорити про четвертий варіант типології гендерного насильства. П'ятий варіант типології зводиться до розгляду можливих форм гендерного насильства, з якими можуть зіткнутися жінки протягом циклу їх життя – від народження і до смер-

ті. Відповідно до шостого варіанта типології пропонується розглядати основні форми гендерного насильства відповідно до характеристики тих, хто його здійснює, на двох рівнях – міжособистісному і колективному. Нарешті сьомий варіант типології зводиться до того, що це явище може включати такі форми: фізичну, сексуальну (статеву), психологічну (емоційну) та соціально-економічну [5, с. 18-19].

Виходячи із вищезазначеного, Л. Кобилянська та Т. Мельник виділяють наступні його прояви гендерного насильства:

- фізичне, сексуальне, психологічне, економічне насильство, яке виявляється у родинних стосунках;
- фізичне, сексуальне, психологічне, економічне насильство, яке має місце у суспільстві;
- фізичне, сексуальне, психологічне, економічне насильство, яке відбувається з боку держави або при нехтуванні зобов'язань державою;
- насильство, пов'язане з порушенням прав жінок у зонах збройних конфліктів;
- загроза насильства для осіб окремих груп, як-от: жінки національних меншин, біженки, мігрантки, жінки похилого віку, жінки-репатріантки тощо [6, с. 139-141].

Що ж стосується Закону України про кримінальну відповідальність, то варто зазначити про застосування законодавцем терміну «насильство» («насильство, «насильницькі дії», насильницькі зміни», «насильницьке виселення громадян», «поєднано з насильством», «застосування насильства», «культ насильства» тощо) як у Загальній, так і Особливій частині понад 100 разів як предмет, ознака суспільно небезпечного діяння, мети, способу або ознаки обстановки вчинення, кваліфікуючої ознаки кримінального правопорушення.

Виходячи із предмета нашого дослідження, вважаємо за необхідне проаналізувати насильство як суспільно небезпечно діяння, при цьому враховувати окремі положення піділу гендерного насильства на види:

- фізичне насильство – ст. 109, ст. 126, ст. 126-1, ст. 146-1, ст. 294, ст. 295, ст. 345, ст. 345-1, ст. 346, ст. 350, ст. 377, ст. 398, ст. 405, ч. 2 ст. 431, ч. 2 ст. 433, ст. 446 КК України;
- сексуальне насильство – ст. 152, ст. 153, ст. 154 КК України;
- психологічне насильство – ст. 126-1, ст. 294, ст. 295, ст. 345, ст. 345-1, ст. 346, ст. 350, ст. 377, ст. 398, ст. 405, ч. 2 ст. 431, ст. 446 КК України;
- економічне насильство – ст. 110-2, ст. 126-1, ст. 295, ст. 345, ст. 345-1, ст. 346, ст. 350, ст. 377, ст. 398, ст. 405, ч. 1 ст. 433, ст. 446 КК України.

Наведений нами поділ кримінальний правопорушень залежно від виду насильства, що застосовується при вчиненні суспільно небезпечних діянь, не є досконалим та має право на висловлювання іншими вченими своєї точки зору обговорення. Також вважаємо за необхідне відзначити, що гендерне насильство дуже складне, багатогранне явище, тому потребує особливої уваги як з боку держави, так і кожного громадянина України, а норми Закону про кримінальну відповідальність повинні як найефективніше захищати права та свободи людини і громадянина шляхом імплементації ратифікованих Україною міжнародно-правових актів з питань протидії гендерному насильству.

1. Зайцева О. Проблематика гендерного насильства в українському законодавстві. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/genderne-nasilstvo/problematika-gendernogo-nasilstva-v-ukrainskomu-zakonodavstvi-134062.html>. (дата звернення 14.05.2021).

2. Словник Європейського інституту з гендерної рівності / пер. М. Бабак, О. Давліканової, М. Дмитрієвої, М. Козир, Л. Компанцевої, К. Левченко, М. Скорик, О. Суислової. Київ : «Вістка», 2021. 170 с.

3. Gender Equality, UN Coherence and You, UNICEF, UNFPA, UNDP, UN Women. URL: https://www.unicef.org/gender/files/E_learning_Brochure_Final.pdf. (дата звернення 14.05.2021).

4. Аналітичний звіт «Гендерно зумовлене насильство у регіонах України, що постраждали від конфлікту», ФНООН, 2015. http://www.un.org.ua/images/documents/4690/Media%20Guide%20for%20GBV%20reporting_UKR.pdf (дата звернення 14.05.2021)

5. Анішук Н. В. Правові засоби викорінення гендерного насильства в Україні: історико-теоретичний аналіз : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01; Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2008. 36 с

6. Мельник Т., Кобилянська Л. Насильство щодо жінок. 50/50: Сучасне гендерне мислення : словник. К. : К.І.С., 2005. С. 139-141.

Кристина Резворович
завідувач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

ПОНЯТТЄВО-КАТЕГОРІАЛЬНИЙ АПАРАТ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ» ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ РІВНОСТІ ГЕНДЕРНИХ ПРАВ

Нормативно-правова база більшості країн, перш за все, має складатися із правових приписів, що захищають права та свободи людини, а також базуватися на основоположних принципах, зокрема на засаді рівності, незалежно від будь-якої ознаки. Не є винятком й Україна.

Саме тому, не є дивним те, що питому вага правових актів, які регулюють ці питання, є об'ємною. Основою, одним із трьох китів, без яких закон є по суті мертвим є його поняттєво-категоріальний апарат. Хоча, на перший погляд, він стосується лише теоретичних питань і безпосереднього впливу на ефективну правореалізацію немає, проте це не так. Коректно, змістовно і логічно сформульоване поняття дає змогу здійснити правильне правотлумачення, а отже, й правильне застосування положень на практиці.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» є основоположним нормативно-правовим актом, спрямованим на досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства та ліквідації дискримінації за ознакою статі [4, с. 131]. Проте є у ньому дефекти, що власне стосуються недосконалості поняттєво-категоріального апарату.

Основою поняттєво-категоріального апарату Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» є такі поняття як «гендерна рівність», «рівні права жінок і чоловіків», «рівні можливості жінок і чоловіків». Варто приділити їм окрему увагу.

Так, у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» гендерна рівність трактується як «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства» [6].

Водночас, у юридичній літературі «гендерна рівність» та «рівні права жінок і чоловіків» переважно трактуються як тотожні поняття. Зокрема, І. Суслєва та О. Голуб під гендерною рівністю розуміють досягнення рівних прав та можливостей між чоловіками та жінками в усіх сферах життєдіяльності [7, с. 153]. Деякі науковці зазначають, що це рівноправний статус жінки та чоловіка [2, с. 8]. У законодавчому визначенні поняття «гендерна рівність» також згадується конструкція «рівний правовий статус жінок і чоловіків» [6].

Як відомо, правовий статус особи включає в себе систему прав та обов'язків особи. Так, до прикладу, М. Вітрук визначає правовий статус як систему юридичних прав, свобод, обов'язків і законних інтересів у їх єдності, основу чи ядро правового становища [5, с. 31].

Отже, не є логічним у дефініції використовувати поняття «рівні можливості», тобто частину цілого поняття «рівні права», а також «правовий статус» як рівні права, обов'язки і законні інтереси.

Водночас, аналіз Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дає можливість зробити висновок, що у ньому, по-перше, не згадується про рівні обов'язки чоловіка та жінки як елементу правового статусу. По-друге, у статтях цього нормативно-правового акту використовується лише конструкція «рівні права та можливості жінок і чоловіків», без їх розподілу на рівні права та рівні можливості. Законодавець також використовує термін «гендерна рівність» як синонім до терміну «рівні права та можливості жінок і чоловіків». Наприклад, у ч. 1 ст. 3 аналізованого Закону вказано, що «державна політика щодо забезпечення *рівних прав та можливостей жінок і чоловіків* спрямована на: утвердження *гендерної рівності* ...». Можна зробити висновок, що у цій статті поняття гендерної рівності є вужчим від поняття «рівні права та можливості жінок і чоловіків», і навпаки – у ст. 4. У ст. 1 цього Закону законодавець дає визначення поняття «гендерно-правова експертиза» як «аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу *забезпечення рівних*

прав та можливостей жінок і чоловіків» [6], проте незрозуміло чому тут немає згадки про обов'язки. Таких прикладів можна навести безліч.

Отже, законодавець використовує три різні поняття для позначення одного й того ж явища. Законодавець є непослідовним, що неприпустимо у нормативно-правових актах. Потрібно залишити лише одне визначення «рівні права жінок і чоловіків» (можна у дужках вказати й «гендерна рівність», наголошуючи на їх тотожності), або ж не використовувати ці поняття як тотожні, додавши нормативно-правові приписи, що стосуються інших елементів правового статусу особи.

Варто також розглянути доцільність використання поняття «позитивні дії». По-перше, у міжнародній правозахисній системі такі дії називають «особливими заходами», у праві ЄС – «тимчасові спеціальними заходами». І це не безпідставно, оскільки термін «позитивні дії» є оціночним поняттям.

У тлумачному словнику «позитивний» означає: 1) який виражає, містить у собі згоду, стверджує що-небудь; ствердливий. Позитивна відповідь; Позитивне рішення // який підтверджує наявність сподіваного, передбачуваного, відповідає очікуваному. Позитивний результат; 2) який заслуговує схвалення; який дає бажані, потрібні результати // який виражає, містить у собі схвалення; схвальний; 3) який має високі моральні якості, властивості; вчинки, діяльність якого викликають схвалення (про людину) // діловий, практичний, статечний; 4) який ґрунтується на досвіді, фактах [1]. Тобто це щось, що важко об'єктивно пояснити, кожен суб'єкт вкладає у термін «позитивний» різне значення.

Окрім того, слушною є думка авторів коментаря до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що термін «позитивні дії» в міжнародних нормах прав людини використовується ще в одному значенні – «позитивних державних дій» або як їх ще називають – «позитивних зобов'язань». Тому термін «позитивні дії» виглядає двозначним, бо його значення не обмежується тимчасовими спеціальними засобами п.1 Ст.4 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (далі – Конвенція ООН). Рекомендація № 25 Комітету з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, яка стосується тлумачення п.1 Ст.4 Конвенції ООН, використовує термін «тимчасові спеціальні заходи». У доповіді країн-учасниць про реалізацію Конвенції ООН також потрібно дотримуватися формулювання «тимчасові спеціальні заходи», щоби уникнути непорозумінь. Тому, використовуючи цей термін, необхідно пам'ятати, що в українському законодавстві застосовується термін позитивні дії, значення якого відповідає п.1 Ст.4 Конвенції ООН і означає саме спеціальні тимчасові заходи [3, с. 5].

Також варто було б здійснити типологізацію таких позитивних дій (тимчасових спеціальних заходів), присвятити цьому питанню хоча б одну статтю, без цього законодавче регулювання виглядає неповним.

Хоча аналіз поняттєво-категоріального апарату Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у цьому дослідженні не є повним, проте уже можна зробити висновок про необхідність перегляду приписів цього Закону. Перш за все, законодавчим суб'єктам потрібно приділити особливу увагу статті 1 аналізованого нормативно-правового акту. Поняттєво-категоріальний апарат Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» потребує погляду в частині зміни, коригування, доповнення, а у деяких випадках – уніфікації з поняттями, що використовуються у міжнародних актах.

1. Академічний тлумачний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/pozytyvnyj>.

2. Кашаба О. Ю., Щербина І. В. Гендерна рівність як складова демократичного розвитку українського суспільства. *Science and Education a New Dimension. Humanities and Social Sciences*. VI(28). 2018. С. 7-10.

3. Ламах Е., Левченко К., Макійчук Т., Сулова О., Чигрин А. Коментар до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Видавництво Запоріжжя: Друкарський світ. 2011. 168 с. URL: http://wv.cn.ua/files/pdf_public/01_Comments.pdf.

4. Майор М. *Законодавчі засади інституалізації гендерної рівності в Україні. Політичний менеджмент*. 2009. № 6. С. 131

5. Ортинська Н. В. Правовий статус людини: до проблем теоретичного розуміння. *Право і безпека*. 2016. № 3 (62). С. 28-32.

6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

7. Сулова І. М., Голуб О. А. Гендерна рівність як цивілізаційний вибір України. *Інформаційна безпека людини, суспільства, держави*. 2019. № 2. С. 152-156.

Дмитро Каплун
заступник керівника Служби
Віце-прем'єр-міністра
з питань європейської
та євроатлантичної інтеграції

ВІДОБРАЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТУ В СТРАТЕГІЧНИХ ДОКУМЕНТАХ УРЯДУ

Україна взяла на себе зобов'язання за ключовими міжнародними документами в сфері гендерної рівності, серед яких – Цілі Сталого Розвитку [1], Пекінська Декларація та Платформа Дій [2], а також ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [3] та її Факультативний Протокол [4], інші міжнародно-правові документи у сфері прав людини.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС містить гендерний компонент також. Відповідно до глави 21 “Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей” (Розділ V “Економічне та галузеве співробітництво”), сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації. Передбачено гармонізувати законодавство з антидискримінаційними директивами ЄС. Тобто гендерні питання перебувають на порядку денному всього процесу реалізації Угоди про асоціацію.

Цілі партнерства Україна-НАТО також містять ціль G0013 “Гендерні питання”. Відповідно до загальних положень Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО на 2021 рік, головний акцент зосереджується на зусиллях держави, спрямованих на забезпечення прав і свобод, безпеки й добробуту людини, як ключового суб'єкта національної безпеки, а також рівних прав і можливостей жінок та чоловіків. За 10 років кількість жінок у Збройних Силах збільшилась у 15 разів [5]. Відсоток жінок-військовослужбовців сягає 11% від особового складу Збройних Сил України, що майже дорівнює показникам в арміях країн НАТО.

Постановою Кабінету Міністрів України від 12 червня 2020 року № 741 затверджено Програму діяльності Кабінету Міністрів України (Програма діяльності КМУ) [6]. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків визначено як довгостроковий пріоритет діяльності Уряду.

11 вересня 2020 року Україна отримала офіційний статус учасниці «Партнерства Біарріц» – міжнародної ініціативи рівних прав і можливостей для всіх. 16 грудня 2020 року Кабінет Міністрів України підтримав виконання зобов'язань у п'яти сферах, а саме: (1) реформування законодавства у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею - батько і мати матимуть однакові можливості по декрету; (2) розвиток інклюзивного та гендерно чутливого публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення - люди з особливими потребами матимуть рівний доступ до інфраструктури; (3) наскрізну інтеграцію гендерного компоненту в освітній процес - хлопці та дівчата матимуть однаковий доступ до освіти незалежно від вибору професії; (4) забезпечення ефективної реалізації законодавства у сфері протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству - держава готова стати на захист постраждалих через створення нових притулків, кімнат кризового реагування та надання різного виду допомоги; (5) зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків - за один вид діяльності має бути рівна оплата праці незалежно від статі. Так, за даними Державної служби статистики між чоловіками та жінками в Україні існує значний гендерний розрив в оплаті праці, що становить близько 25%. З метою зменшення розриву в оплаті праці Уряд також приєднався до Міжнародної Коаліції за рівну оплату праці (EPIC) та міжнародної ініціативи “Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності” в 3 напрямках – “Гендерно-зумовлене насильство”, “Економічна справедливість та права” та “Технології та інновації для гендерної рівності”.

28 жовтня 2020 року Уряд затвердив другий план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року [7]. У другому Національному плані значно розширено коло цільових груп. Виконавцями плану є 35 державних органів, обласні, Київська міська держадміністрації, органи місцевого самоврядування, територіальні підрозділи, військові частини, загони органів сектору безпеки та оборони, навчальні заклади сектору безпеки та оборони, громадські об'єднання, і міжнародні організації.

Забезпечення гендерної рівності не обмежується прийняттям нових законів і гармонізацією законодавства. Роль грає інституційна спроможність, розширення гендерних компетенцій, над чим активно введеться робота. Зокрема, відповідно до завдань Пекінської Платформи дій, було укріплено інституційний механізм. З 2017 року саме Віце-прем'єр-міністерка з питань європейської та євроатлантичної інтеграції (ВПМ з питань європейської та євроатлантичної інтеграції) координує в Уряді питання гендерної політики. Для забезпечення злагодженої роботи усіх органів виконавчої влади, у вересні 2020 року створено Комісію з питань координації гендерної політики (Комісія) під головуванням ВПМ з питань європейської та євроатлантичної інтеграції [8]. Головним завданням Комісії є забезпечення узгоджених дій органів виконавчої влади з питань проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

1. Цілі Сталого Розвитку до 2030 року. - <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>.
2. Пекінська Декларація та Платформа Дій. - <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>.
3. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. - https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.
4. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. - https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794#Text.
5. Статистичні дані Головного управління персоналу Генерального штабу Збройних Сил України. - <https://www.mil.gov.ua/news/2019/09/17/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-za-desyat-rokiv-zbilshilas-u-15-raziv/>.
6. Програма діяльності Кабінету Міністрів України. - <https://www.kmu.gov.ua/npas/prozatverdzhennya-programi-diyalnosti-kabinetu-ministriv-t120620>.
7. План дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року. - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>.
8. Комісія з питань координації гендерної політики. - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2020-%D0%BF#Text>.

Світлана Корогод
старший викладач кафедри
кримінального права та кримінології
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНИЙ ДИСБАЛАНС У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРАВІ

Рівність людей та громадян є першоджерелом у забезпеченні справедливого розподілу і користування суспільними здобутками й благами, формування ефективних соціальних взаємовідносин. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 08.09.2005 р., нормативно-правові акти України та міжнародні нормативно-правові акти, ратифіковані Україною забезпечують рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життєдіяльності. Відповідно до закону, гендерна рівність — рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає змогу особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах суспільного життя [1]. Однак положення закону не закріплюють відповідні процедури й механізми забезпечення рівності статей і залишаються формальною, внаслідок чого на сьогодні гендерна рівність у багатьох сферах не досягнута.

Розглянемо приклад гендерної нерівності у кримінальному праві. Принцип рівності у кримінальному праві полягає у забезпеченні рівного для всіх громадян обов'язку понести відповідальність за скоєне кримінальне правопорушення. Відповідно до ст. 2 КК України підставою кримінальної відповідальності є вчинення особою суспільно небезпечного діяння, яке містить склад кримінального правопорушення, передбаченого цим Кодексом [2]. Однак аналізуючи Загальну частину закону про кримінальну відповідальність можна дійти висновку, що гендерна нерівність існує більше у вигляді обмеження прав чоловіків. Гендерна асиметрія тут існує при регламентації умов реалізації кримінальної відповідальності – при описі умов застосування різних видів покарання, а також наданні пільг при звільненні від покарання та його відбування.

Так при реалізації кримінальної відповідальності закон передбачає більш пільгові

умови для жінок, у тому числі вагітних жінок або з малолітніми дітьми порівняно з чоловіками.

Відповідно до кримінального кодексу вагітним жінкам не може бути призначене покарання у вигляді громадських робіт (ч. 3 ст. 56 ККУ). Суд не може призначати покарання у вигляді виправних робіт вагітним жінкам та жінкам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною. В той час як Законом України «Про відпустки» регламентується питання відпусток для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку також і батьками (чоловіками) дитини, в кримінальному законі це питання не висвітлюється і зазначений «привілей» до чоловіка, який перебуває у відпустці по догляду за дитиною відсутній. Арешт також не застосовується до вагітних жінок і та до жінок, які мають дітей до семи років (ч. 3 ст. 60 ККУ). Обмеження волі завжди пов'язане із обов'язковим залученням до праці тому воно знову ж таки не застосовується до вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 14 років. Крім того до жінок, що були в стані вагітності під час вчинення кримінального правопорушення або на момент постановлення вироку не застосовується покарання у вигляді довічного позбавлення волі. Також в кримінальному законодавстві вчинення кримінального правопорушення будь-якого ступеня тяжкості жінкою в стані вагітності визнається обставиною, яка пом'якшує покарання, а вчинення кримінального правопорушення, щодо жінки, яка завідомо для винного перебувала у стані вагітності відносять до обставин, які обтяжують покарання.

Крім того у жінок є багато пільг при звільненні від покарання та його відбування. При звільненні від відбування покарання з випробуванням вагітних жінок в жінок, які мають дітей до семи років суд може звільнити таких засуджених від відбуття як основного так і додаткового покарання з встановленням іспитового строку у межах строку, на який згідно із законом жінку звільняють від роботи у зв'язку з вагітністю, пологами або до досягнення дитиною 7-річного віку (ст. 79 КК України). Звільнення від відбування покарання жінок, які стали вагітними або народили дітей під час відбування покарання визначається у межах строку, на який згідно із законом жінку може бути звільнено від роботи у зв'язку з вагітністю, пологами і до досягнення дитиною трьох років.

Ч.3 ст. 24 Конституції України передбачає створення особливих умов для вагітних жінок і жінок-матерів з метою встановлення гендерної рівності. Безперечно, що вагітність жінки є достатньою підставою для особливих, порівняно з іншими суб'єктами кримінальної відповідальності, умов. Однак говорячи про материнство - не можна ігнорувати той факт, що інколи дитину виховує один батько без матері - чоловік є батьком-одинаком або мати дитини тяжко хвора чи за інших обставин не приймає участі у вихованні дитини, чому ж дитину залишати ще й без батька? Тоді чи є справедливим той факт, що певні обставини враховуються щодо жінки і не враховуються щодо чоловіка? Проаналізовані вказані вище норми свідчать, що в кримінальному законодавстві присутня певна гендерна асиметрія, тобто привілеї за ознакою статі.

Однак зазначити, що у кримінальному праві в деяких питаннях вже ліквідовано гендерний дисбаланс. Так, суб'єктом зґвалтування (ст. 152 КК) тепер може бути жінка, а потерпілим від втягнення особи в заняття проституцією (ст. 303 КК) може бути чоловік та інше. Але і досі є багато статей, що, на нашу думку, потребують уточнення в світлі запровадження принципу гендерної рівності [3 с. 213].

Підсумовуючи вище викладене можна сказати, що питання забезпечення прав чоловіків в Україні не набуло достатньої популярності, в кримінальному законодавстві існує прогалина, яку слід виправити введенням у пільгову категорію осіб не лише матері дитини, а і її батька. Необхідно закріпити положення рівності чоловіків і жінок у Кримінальному кодексі шляхом заміни в усіх статтях Кримінального кодексу України, де йдеться про "жінку з дитиною у віці до...", на формулювання "жінку або чоловіка з дитиною у віці до...". Такий підхід сприяв би законодавчому закріпленню гендерної рівності у кримінальному праві.

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення 30.05.2021)

2. Кримінальний кодекс України: Закон України від 5 квітня 2001 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення 30.05.2021)

3. Краснопольська Т.М. Гендерний аспект впровадження принципу рівності в сучасній українській державі. Актуальні проблеми політики № 42/2011. С. 207-215. URL: http://app.nuoua.od.ua/archive/42_2011/27.pdf.

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗАРУБІЖНА ПРАКТИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

JUDr. Lucia Petříková, PhD

(Matej Bel University in Banská Bystrica – Faculty of Law
Department of Civil Law and Labour Law,
Banská Bystrica, Slovakia)

RACE AND ETHNICITY AS THE REASONS FOR DISCRIMINATION IN THE LIGHT OF LABOUR LAW

Abstract

The article deals with the race and ethnicity which are important reasons for discrimination in labour law. The important part of the article is also a brief characteristic of discrimination and the term direct discrimination and indirect discrimination. The final part of the article deals with the European Employment Strategy.

Keywords: *Race. Ethnicity. Discrimination. Direct Discrimination. Indirect Discrimination. Labour Law. European Employment Strategy.*

Introduction

The principle of equal treatment does not only mean equal treatment of people in the same situations but application of this basic human right also expresses request for the public authorities to treat authorized bearers of human rights differently in different situations.

Discrimination could be observed if states without any objective and sensible justification don't treat differently people whose situation is obviously different. According to the European Court of Human Rights, the difference in treatment is discriminatory, if there is no objective and adequate reason for differentiation, if it does not enable the following of a legitimate goal or if the proportional relation between used means and the goal to be achieved is not adequate.

Breach of the equal treatment principle in employment relationships can be observed not only within compliances of claiming nature but it also may include facultative compliances of the employer (in connection with social policy of the employer).¹

Breach of this principle may be witnessed, if certain features characteristic for particular employee are observed. Whereas following features are relevant: gender, age, religion, disability or sexual orientation. European Union Law considers prohibition of discrimination because of employment relevant for example for temporary employments or for employments for shorter periods of a typical work week.

According to regulation of Council no. 2000/78/EC, persons who are discriminated against because of their religion or faith, disability or sexual orientation should be protected by adequate legal means.²

Article no. 2 of the subjected regulation explains terms connected with discrimination. Under the term principle of equal treatment one has to understand that there is not supposed to be any direct or indirect discrimination based on any of the reasons listed in article no. 1 of this regulation.

However, there are certain exceptions from discrimination prohibition. In case of direct discrimination, different treatment is acceptable only if exception, defined directly in legal regulations is concerned. In case of indirect discrimination, the EU law under certain conditions accepts exceptions, if those are based on relevant reasons, mostly economic ones.

„Whereas EU law requires that the goal to be reached by granting such exceptions was relevant, the tool helping to achieve this goal was adequate and interferes with equal treatment

¹ Rights of individual employees may result from employment contract, collective agreement, wage regulations or other regulations that are inevitably connected with job performance.

² See details of paragraph 29 of Council regulation 2000/78/EC from 27th of November 2000 that defines general frame of equal treatment for jobs and occupations.

Equal treatment exceptions need to comply with particular legal characteristics, not only concerning their nature, content but also plurality. It also concerns cases of positive discrimination that is also considered to be an equal treatment exception. However, exceptions have to lead towards legitimate, relevant goal. According to jurisprudence of ECHR, with the meaning of article 14 of the Convention on protection of human rights and fundamental freedoms, discrimination is observed, if persons being in similar situations are treated differently without any objective and sensible reasoning of such treatment. Objective and sensible reasoning follows legitimate goal and respects principle of adequacy between used means and goal to be achieved.

1. Direct Discrimination

„Regulations understand direct discrimination as situation, in which one person is treated less favourably than another who, was or would be dealt with in comparable situations because of particular prohibited reasons (or features) such as gender, ethnic or racial reasons, age, faith, religion (world view), sexual orientation, disability.”²

The merits of the term direct discrimination are based on the following content elements:

- a) a person is, was, would be less favourably dealt with than another person,
- b) causation principle,
- c) illegitimate reason of less favourable different treatment.³

2. Indirect Discrimination

On the other hand, indirect discrimination is concerned, if seemingly neutral regulation, criterion or practice would place persons of certain religion or faith, with particular disability, certain age or certain sexual orientation into disadvantageous position in comparison with other persons under conditions stated in article 2 of the regulation no. 2000/78/EC.

Discrimination reasons may be characterized as certain features of a person with no legal determination until now. According to the current jurisprudence of the EU Court of Justice, there is no doubt that these are terms of EU law. It means that national legal regulations of member states cannot define these reasons differently for the purposes of their own legislations.

The following reasons form some of the types of basic discrimination:

- 1./ sex and gender
- 2./ sexual orientation (identity)
- 3./ racial and ethnic reasons
- 4./ religion, faith and world view
- 5./ disability
- 6./ age

3. Racial and Ethnic Reasons

It is also necessary to keep in mind that adherence to principle of equal treatment according to EU law, when it comes to **racial and ethnic origin**, has broad and factual extent, as the individual ethnic groups have their common long history, traditions and ethnic groups as such often overreach borders of one nation. Respect is to be taken not only on jobs and occupations, profession education, but also on social protection including social security law, health care, social benefits or education.

Race and ethnicity as the reasons for discrimination are not defined in the regulation no. 2000/43/EC. However, there is not any general definition of race and ethnicity in other sources of law of the EU.⁴

The race is shown on the basis of colour of the skin, structure of the body and other specific features of certain group of individual human beings which are discriminated.

On the other hand, ethnicity is a citizenship towards the culture of the group that is demarcated territorially. **The object of legal regulation from the view of EU law is not the race**

¹ BARANCOVÁ, H. 2015. *Zákonník práce – Komentár*. 4. vyd. Bratislava: Nakladatelství C. H. Beck, 2015. p. 21. ISBN 978-80-89603-31-2.

² BARANCOVÁ, H. 2014. *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. Bratislava: Sprint 2, s. r. o., 2014. p. 34. ISBN 978-80-89710-06-5.

³ BARANCOVÁ, H. a kol. 2012. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2012. p. 244-245. ISBN 978-80-7380-422-0.

⁴ There isn't any definition of race and ethnicity in the Slovak Antidiscrimination Act and in the Slovak Labour Code.

or ethnicity, but racial and ethnic discrimination.¹

The race depends on physiological signs, ethnicity is much more orientated to cultural, social and religious signs. We can say that discrimination according to race and ethnicity is also the breach of principle of equality.

„It is necessary to know that keeping the principle of equal treatment according to EU law with regard to race and ethnicity has got the wide objective extent because individual ethnic groups have got their common long history, traditions and ethnic groups usually range frontiers of one state. The mentioned point of view is in relation to the sphere of employment and profession, professional education and also in relation to social protection, which includes social security law and medical treatment, social advantages or education.“²

Race and ethnicity cannot be exchanged with the prohibition of discrimination from the reason of nationality in spite of the discrimination is very often.

4. European Employment Strategy

Everybody needs a job. We all need to earn money to live. Employment provides a degree of independence and self-esteem and helps an individual integrate into society. It is a matter of priority to raise employment levels in Europe. If the number of people earning an income can be increased, there will be greater social inclusion and less poverty. If these objectives are to be achieved within the European Union, it is essential that all the Member States work together and coordinate their policies.

The role of the European Employment Strategy (EES) is to help coordinate the employment policies of the Member States, as well as those of the associated and candidate countries.

The EES dates back to 1997, when the EU Member States undertook to establish a set of common objectives and targets for employment policy. They agreed on a specific annual monitoring procedure. Member States retain their main competence for their own employment policies. The European Union's role is to advise, monitor and coordinate policy making. Member States can count on the support of the European Social Fund for the implementation of the agreed employment policies.

5. Expected improvements

Working together at EU level is now even more crucial as national economies become increasingly interconnected. While specific national circumstances may still be very diverse, their growth and employment rates follow common trends and aims. However, there are important roles for a number of different players.

The European Council will continue to provide overall guidance for the strategy, on the basis of Commission proposals. The European Parliament has a particularly important role, not only as co-legislator, but also as the body which represents citizens.

There will be further encouragement and promotion of contributions from stakeholders at a national and regional level, as well as from the social partners, in the drawing up and implementation of national reform programmes.

The European institutions are also counting on these bodies to establish closer links with individual citizens. Furthermore, the European Economic and Social Committee as well as the European Union Committee of the Regions will continue to be closely associated.

With the assistance of the tools provided by the EES, they should help the European Union reach the ambitious objectives in near future: improving the employment rate to at least 75% of the population aged 20-64; reducing the number of early school leavers to 10%; increasing to 40% the percentage of those with tertiary education; and reducing the number of people living in poverty by 20 million.

Conclusion

Discrimination reasons may be characterized as certain features of a person with no legal determination until now. According to the current jurisprudence of the EU Court of Justice, there is no doubt that these are terms of EU law. It means that national legal regulations of member states cannot define these reasons differently for the purposes of their own legislations.

¹ BARANCOVÁ, H. a kol. 2012. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. p. 255. ISBN 978-80-7380-422-0.

² PETŘÍKOVÁ, L. 2016. Diskriminačné dôvody v pracovnom práve. In *AGROKONFERA medzinárodná vedecká konferencia: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie, konanej v dňoch 18. – 19. februára 2016 v Beladiciach*. 1. vyd. Nitra: Garmond, 2016. p. 10. ISBN 978-80-89703-24-1.

The race depends on physiological signs, ethnicity is much more orientated to cultural, social and religious signs. We can say that discrimination according to race and ethnicity is also the breach of principle of equality.

A. Book publications and monographs

- 1./ BARANCOVÁ, H. 2014. *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. Bratislava: Sprint 2, s. r. o., 2014. 280 p. ISBN 978-80-89710-06-5.
- 2./ BARANCOVÁ, H. a kol. 2012. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2012. 377 p. ISBN 978-80-7380-422-0.
- 3./ BARANCOVÁ, H. 2015. *Zákonník práce – Komentár*. 4. vyd. Bratislava: Nakladateľství C. H. Beck, 2015. 1240 p. ISBN 978-80-89603-31-2.
- 4./ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2013. *Pracovné právo*. 2. vyd. Bratislava: Sprint 2, s. r. o. 2013. 598 p. ISBN 978-80-89393-97-8.
- 5./ DICKMANN, M. – BREWSTER, CH. – SPARROW, P. 2016. *International Human Resource Management*. 3rd edition. New York: Routledge, 2016. 446 p. ISBN 978-1-138-77603-6.
- 6./ HARZING, A. – PINNINGTON, A. 2015. *International Human Resource Management*. 4th edition. London: SAGE, 2015. 552 p. ISBN 978-1-4462-6731-8.
- 7./ HURD, I. 2018. *International Organizations*. 3rd edition. Cambridge: Cambridge University Press, 2018. 302 p. ISBN 978-1-316-63445-5.
- 8./ PETRÍKOVÁ, L. 2018. *Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu veku*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018. 120 p. ISBN 978-80-7502-305-6.
- 9./ THE EUROPEAN EMPLOYMENT STRATEGY. Working to improve employment in Europe. European Union, 2010. ISBN 978-92-79-17844-3.

B. Professional articles

- 1./ PETRÍKOVÁ, L. 2016. Diskriminačné dôvody v pracovnom práve. In *AGROKONFERA medzinárodná vedecká konferencia: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie, konanej v dňoch 18. – 19. februára 2016 v Beladiciach*. 1. vyd. Nitra: Garmond, 2016. p. 5-12. ISBN 978-80-89703-24-1.

C. Legislation

- 1./ Act no. 311/2001 Coll. *Labour Code* as amended.
- 2./ Act no. 365/2004 Coll. *on equal treatment in particular spheres and on protection from discrimination and on change and amendment of certain acts (Antidiscrimination Act)*.
- 3./ Council regulation 2000/78/EC from 27th of November 2000 that defines general frame of equal treatment for jobs and occupations.

Ірина Грицай
професор кафедри
загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор

**ПРИНЦИП РІВНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ ЯК СКЛАДОВА
ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

Євроінтеграційна політика України з точки зору перспектив розвитку національного права, держави і суспільства являє собою сукупність правових і організаційних механізмів, що забезпечують доступ до соціально-культурних цінностей і впливають на перспективи розвитку життєвого шляху людини. Однак забезпечення рівного доступу до ресурсів жінок і чоловіків, збалансоване гарантування їх інтересів, залишається головною проблемою навіть у розвинутих західних демократіях. В Україні ця проблема не нова, її існування обумовлене наявністю ряду історичних і соціальних чинників, що змінюються і трансформуються у часі. Врахування в останні роки низки європейських практик у вирішенні гендерних питань при конструюванні і розвитку вітчизняного права все більше робить його більш орієнтованим на рівномірний захист усіх категорій населення.

Проблематика дотримання принципу рівності жінок і чоловіків сьогодні все більше цікавить науковців із різних спеціальностей, а наукові теорії з гендерних питань все частіше впливають на механізм реалізації євроінтеграційної політики в Україні. Це не випадково, адже, як зазначає О. Дашковська, гарантування рівності чоловіка і жінки є невід'ємною час-

тиною прогресу людства, елементом демократії і важливою умовою розбудови правової держави [1, с. 1]. Більш того, усвідомлення важливості євроінтеграційної політики для сучасного життя держави і суспільства – це не данина моді, нав'язаної західними дослідниками і соціокультурними змінами європейських суспільств. Це також питання підвищення рівня захисту прав людини, зміцнення сектору безпеки і оборони, пошуку сучасних механізмів у здійсненні важливих для сталого розвитку держави реформ.

Дотримання принципу рівності жінок і чоловіків у правовому регулюванні важливих сфер, особливо мова йде про економічну сферу та сферу державного управління, призводить до розуміння того, що обмеження можливостей задоволення значущих потреб людини незалежно від її статі в самореалізації і розвитку внутрішнього потенціалу через штучне створення моделей чоловічого і жіночого призначення породжує умови для виникнення нерівності. Дане обмеження негативним чином впливає на правотворчість, призводить до спотворень і видозмін в процесі соціалізації і особистісного розвитку чоловіків і жінок, створює дисбаланс у механізмі реалізації і захисту їх прав. Незважаючи на прогрес в цих питаннях, сьогодні говорити про реалізацію Україною принципу рівності жінок і чоловіків за європейськими стандартами поки зарано.

Початковим етапом в усвідомленні гендерної складової євроінтеграційної політики України є набуття відповідних спеціальних знань про гендер в усіх його проявах, підвищення рівня освітянських програм та методик навчання з означених тем. Формування національного права здійснюється під впливом соціальних інститутів, провідна роль серед яких відводиться освіті. У Всесвітній декларації про вищу освіту для XXI століття спеціально виділено положення про те, що в процесі вироблення і здійснення гендерної стратегії в галузі вищої освіти «необхідно продовжувати зусилля, спрямовані на викорінення всіх стереотипів, зумовлених ознакою статі, врахування гендерних аспектів у всіх дисциплінах і розширення участі жінок на всіх щаблях і в усіх дисциплінах, де вони недопредставлені, забезпечивши, зокрема, їх більш активну участь в процесі прийняття рішень» [2]. Саме через систему освіти визначається місце чоловіка і жінки в суспільстві, їх соціальні ролі, стиль мислення, світогляд, можливість особистого, громадянського, професійного вибору. Отримані знання у перспективі здатні суттєво видозмінювати структуру та зміст національного права, особливо у питаннях забезпечення рівності прав жінок і чоловіків.

Окреслені в Конституції України контури забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків були зумовлені історичними чинниками, правовою культурою громадян, їх свідомістю, що ускладнює процес вирівнювання відносин. На національному рівні законодавчого регулювання Конституція займає особливе місце щодо створення рівних умов для чоловіків та жінок в процесі реалізації державою євроінтеграційної політики. Безпосередньо подоланню дискримінації присвячена ст. 24, яка наголошує, що 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, тощо [3]. Вагоме значення в законодавчому закріпленні ідеї гендерної рівності має Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де у ст. 3 зазначається: «державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків...» [4]. Дійсну важливість вказані положення отримають тільки в тому випадку, якщо вони реально запрацюють, а поки це тільки декларативний варіант постановки складних проблем, які пов'язані не тільки з низьким рівнем економіки, але і з самою структурою суспільства, недосконалістю застосування права, що регулює гендерні відносини.

Отже, обравши шлях європейського розвитку, Україна має орієнтуватися на якісне забезпечення прав і свобод людини та громадянина, впровадження стандартів рівних прав і можливостей чоловіка і жінки. Такий підхід вкрай важливо враховувати у євроінтеграційній політиці держави, при формуванні елементів національного права, у зв'язку з чим необхідний комплексний науковий аналіз загальних закономірностей формування, розвитку і гарантування прав, свобод і законних інтересів людини незалежно від її статі у різних сферах суспільного життя, розробка рекомендацій щодо законодавчого забезпечення реалізації конституційного принципу рівних прав і можливостей чоловіка і жінки. Для проведення відповідних досліджень важливо використовувати як гендерний підхід, так і сучасні політичні теорії, сформульовані провідними західними та вітчизняними школами.

1. Дашковська О. Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Х., 2008. 35 с.
2. Реформа и развитие высшего образования. Программный документ (Париж, 1995). Высшее образование в XXI веке. Заключительный доклад. ЮНЕСКО Париж, 5-9 октября 1998. С. 19-33.
3. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141 (зі змінами внесеними Законом України «Про відновлення дії окремих положень Конституції України» від 21 лютого 2014 р. / *Офіційний вісник*. 2014. № 19. Ст. 583).
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. №52. Ст. 561.

JUDr. **Lenka Scheu**, Ph.D.
(*Institute of State and Law
of the Czech Academy of Sciences,
Prague, Czech Republic*)

DISCRIMINATION OF WOMEN IN POLITICAL LIFE. ON THE UNCONSTITUTIONALITY OF COUNTERVAILING MEASURES IN THE THURINGIAN AND BRANDENBURG ELECTORAL ACT

Introduction

Promoting material equality between women and men is a long-term strategy of feminist organizations and human rights bodies. The involvement of women in politics can be considered a specific problem in the field of equality between women and men. Statistics show that, for example, in the Czech Republic there is a relatively low representation of women in political parties and among members of elected legislative bodies. The share of elected women is around 20%. In this article, we want to present in more detail the amendment to the Thuringian and Brandenburg electoral laws, which introduced into this regulation the obligation of so-called „zipping“ when compiling candidate lists and its subsequent repeal by the Thuringian, respectively Brandenburg Constitutional Court. We want to evaluate the arguments of the Thuringian and Brandenburg Constitutional Courts in the light of the principle of equality between women and men. Although the issue of women's representation in politics is at first sight specific, the Court's reasoning is also relevant in the broader context of anti-discrimination law. In the final part of the article, we will focus on the finding of the German Federal Constitutional Court, which dealt with the question of whether the German constitution imposes an obligation to include the zipping system into the law in favor of women.

1. Parity legislation in Brandenburg and Thuringia

The judgment of the Thuringian and Brandenburg Constitutional Courts, which assesses the laws of 2019 introducing strict zipping in a 1: 1 ratio on candidate lists, can be used as a significant inspiration. It is not just a matter of representing women on the lists of candidates, but whether they will be decided by some of the constitutional conclusions of the Thuringian Constitutional Court, which will still be used in other areas where fixed quotas will be in favor of women. In Germany, the first parity law was passed in Brandenburg in 2019. In the case of elections, both men and women would be taken into account when drawing up the electoral roll. According to constitutional lawyers, this was an open violation of the constitution, in which "objective law" was transformed into a legal obligation. With this step is the de facto equality of women in the Landtag legally supported by the legal suspension of the basic pillars of the democratic process, namely freedom and equality of choice. According to some lawyers, political parties in Brandenburg are already free to nominate their candidates, but must compile the same number of men and women on the list of candidates. Citizens are therefore limited by the "choice" of these parity candidates. Enforcing politically legitimate goals (equality between men and women) by violating basic democratic principles (freedom and equality of choice) according to these views defies the spirit of an open constitution. In addition, the Brandenburg legislation assumed that a candidate who does not feel to be neither a man nor a woman is free to determine which group he or she wants to be included in. Nevertheless, it was this division that the Federal Constitutional Court called unconstitutional.

With the intention of getting more women into the Thuringian state parliament, the

Thuringian electoral law on state parliamentary elections was amended next year. The proposal was approved with effect from 1 January 2020. The amendment to Section 29 of the Electoral Act, which concerns the determination of candidate lists, was newly included in paragraph 5, which reads in the sense that the candidate list is switched on alternately by women and men. The position can be filled by a woman or a man. Persons registered in the civil status as "diverse" may apply for a place on the candidate list regardless of order. A woman should run following this person if a man is listed before that person. Already at the time of the adoption of the law, there were concerns about its constitutional conformity. Opponents of the proposal asked whether this was really a step towards equal democratic participation in elections or unjustified interference with the rights of political parties, especially in matters of personnel policy.

2. Arguments of opponents of the law

The law was challenged at the Thuringian Constitutional Court in Weimar on 16 January 2020 by the Alternative für Deutschland (AFD), which is represented in the Thuringian state parliament. The petitioner considered the legislative enshrinement of gender parities on the provincial ballot papers for the elections to the Thuringian Provincial Parliament unconstitutional, stating that the law violated the principles of the right to vote and violates the parties' rights to freedom of activity and equal opportunities. According to the Constitutional Court, the petitioner's request for annulment of the relevant provisions was justified. AFD's lawyer, Dietrich Murswiek, stated at the hearing that the rights of the parties had been inadmissibly infringed by the amendment. According to him, it is not up to the legislator to order the parties what policy, including personnel, they must follow. According to him, it was unclear what would happen to parties that do not find enough women to run. The AFD Parliament argued that the parity law was incompatible with the principles of equal and free choice under Article 45, sentence 1 of the Thuringian Constitution, according to which all state sovereignty was based on the people, and Article 46 sentence 1 of the Thuringian Constitution, according to which elections were general, direct, equal and secret. It follows, according to the petitioner, that all citizens should have the same civil rights, as civil equality is fundamental to the principle of democratic legitimacy. According to the petitioner, restrictions on equality could only be justified by the principle of democracy itself or by other constitutional principles which have the same status as the principle of democracy. According to the petitioner, the Parity Act excludes civil equality, as it replaced all equal citizens with two or three groups of citizens (citizens of women, men and "diverse"), each of which has its own rights. However, the principle of democracy is known only to a single nation as a subject of legitimacy. According to the petitioner, the principle of equal suffrage is also applicable to the preparation of candidates of individual parties. The Parity Act thus interferes with passive electoral equality, which includes the same right to run for office and the same chance of being elected to a selected position. The Parity Act also affects the free activity of political parties. This freedom is affected by the fact that, according to the law, parties can no longer freely decide on the establishment of lists for provincial elections, although the selection of candidates for parliamentary elections is one of their most important decisions. According to the AFD, the parity law therefore constituted an extremely serious interference with the freedom of elections and other constitutional principles.

3. Arguments of proponents of the parity law

According to the authors of the law, unbalanced representation in the provincial parliament can have far-reaching consequences, as the quality of political decisions also depends on the different experiences of women and men, their perspectives and interests. According to the authors of the law, there must also be a legal obligation to enforce the right to democratic participation of women in politics, in the sense of real equality. According to the authors of the law, neutrally formulated regulations of electoral legislation do not guarantee women the same rights in elections, as it is likely that in fact candidate lists will be discriminated against women, thus reducing the real possibility of obtaining a mandate. While maintaining the parity law, representatives of the regional women's council demonstrated in court, saying that "*Women make up half of the population and should be able to represent their own interests.*" According to Silke Laskowski, a lawyer for the provincial government, the adoption of the parity law reacted to de facto inequality.

4. Judgment of the Thuringian Constitutional Court

The Thuringian and German public awaited the verdict with impatience and tension. Constitutional law experts have been looking forward to the verdict, hoping to find out the answers

to the question of how far the legislator can intervene in the parties' personnel policy. On 15 July 2020, the Weimar Constitutional Court declared the contested legislation invalid. The Constitutional Court concluded that freedom of choice requires elections not to be conducted under state pressure. The Court emphasized the right to liberty and equality of choice for candidates, as well as the right of political parties to operate freely, to freely choose political agendas and equal opportunities for political parties before the directive laid down the rules governing candidate lists. According to the challenged provision of the electoral law, political parties would not be free to involve the persons they consider to be the most suitable candidates. The contested legislation was declared incompatible with the provincial Constitution. Freedom of choice, according to the Court, requires that elections not be influenced by state pressure and that the process of forming the will of the people takes place "without state intervention". According to the Thuringian Constitutional Court, the freedom of party members to choose a representative of the opposite sex to the appropriate position on the list was also restricted.

5. Judgment of the Brandenburg Constitutional Court

A case concerning this law was also submitted to the Brandenburg Constitutional Court, according to which political parties were to place women and men in alternating order when drawing up their lists of candidates. On October 23, 2020, the Brandenburg Constitutional Court pronounced its judgment in this matter, and it also declared such a law incompatible with the provincial Constitution. The process of drawing up candidate lists must remain without the influence of the state in terms of content and the openness of the decision-making process must be ensured. With the Parity Act, the legislator reduced a substantial part of the democratic decision-making process by influencing the composition of the lists. In fact, setting the same number of persons on the list could lead to the exclusion of some applicants from the list. The equal right of citizens to vote and to be elected is one of the basic foundations of the state system and must be understood in terms of strict and formal equality in the conduct of parliamentary elections. The ruling repealing the Parity Act has also been awaited at the federal level for a very long time. This judgment seems to be an obstacle to the further adoption of similar laws at the provincial levels. The law contradicts the idea that the composition of parliament should also reflect the composition of the population (with the right to vote) in their various groups, strata or classes. The obligation that half of the seats in the provincial parliament be allocated to women and half to men or to promote them in this way through lists of candidates would therefore also mean a change in the principle of democracy.

6. Federal Constitutional Court

The Federal Constitutional Court also took the floor at the end of 2020. The long-awaited decision of the Federal Constitutional Court was issued on 15 December 2020. It rejected the Second Chamber of the Constitutional Court as an inadmissible complaint reviewing the German Bundestag's decision Rejection of the objection to the elections to the 19th German Bundestag on 24 September 2017. The petitioners complained about the lack of legislation on the balancing of provincial lists and candidates in the constituencies of individual political parties. However, according to the Court of First Instance, the Federal legislature's obligation to formulate that condition in a binding manner was not sufficiently substantiated in that complaint. According to the Court, the applicants were unable to prove the requirement of a constitutional obligation to formulate a rule of equal representation on the lists of candidates and to put it on an equal footing or to exceed the principles of equality, freedom of parties and freedom of choice. As a result, the Court of First Instance dismissed the complaint as inadmissible and did not decide in substance whether such required legislation was compatible with the Basic Federal Law.

7. Criticism and conclusion

According to the Thuringian faction AFD, equal political participation of women in Thuringia remains a problem. The findings and arguments of the Thuringian and Brandenburg Constitutional Courts could also be applicable in other areas where policy enforces forced quotas, such as labor law. It is, of course, perfectly legitimate to take measures in favor of women and to promote their participation in public life, but the advantage of one group cannot override the rights of other groups. De facto equality cannot be enforced by legal measures against the will of those women who are not interested in political candidacy. This equality cannot be on the same level as statistical equality if women and men do not have the same priorities, the same life plans and the same political ambitions.

1. I.ÚS 360/98 of 8 December 1998, U 74/12 SbNU 545
2. Thüringer Wahlgesetz für den Landtag, (Thüringer Landeswahlgesetz - ThürLWG -), ze dne 28. 3. 2012, GVBl. 2012, 309
3. Judgment of the Thuringian Constitutional Court of 15 July 2020, AZ. 9/2020 – VerfGH 2/20
12. Baroš, J., Herc, T., Jäger, P., Langášek, T., Majerčík, L., Matoušek, L., Mlsna, P., Popovičová, L., Pospíšil, I., Rychetský, P., Uhl, P. Komentář k ústavnímu zákonu České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. Wolters Kluwer ČR, 2015.
13. Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention, Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Czech Republic, CEDAW/C/CZE/CO/5, ze dne 10. listopadu 2010.
14. Written information on the steps taken to implement the recommendations of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women concerning the promotion of over-representation of women in politics (Recommendation No. 23) and sterilization performed unlawfully (Recommendation No. 29) to the UN Convention on the Elimination of All Forms of discrimination against women for the period from 23 February 2016 to 31 December 2017, available at <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Pisemna-informace-o-krocich-ucinenych-pri-realizaci-doporuceni-Vyboru-OSN-pro-odstraneni-diskriminace-zen.pdf>
15. Deppenheuer, O. Guten Gewissens in die gelenkte Demokratie. Cicero, 18. 2. 2019. Dostupné na <https://www.cicero.de/innenpolitik/paritaetsgesetz-brandenburg-rechtsstaat-moralismus-verfassungsbruch/plus>
16. Thüringer VerfGH verhandelt über Wahlgesetzänderung: Ist das Paritätsgesetz verfassungsgemäß?. In: Legal Tribune Online, 13.05.2020, https://www.lto.de/persistent/a_id/41608/
17. VerfGH: Keine Quote in Thüringen. In: Legal Tribune Online, 15.07.2020, https://www.lto.de/persistent/a_id/42213/
18. VerfGH in Weimar: Paritätsregelung fürs Thüringer Parlament gekippt. In: Legal Tribune Online, 15.07.2020, https://www.lto.de/persistent/a_id/42202/
19. <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/senat-cr>
20. https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/vlada-odmitla-navrh-cssd-na-kvoty-pro-zeny-na-kandidatkach_201507011623_mvvydrova
21. https://parldok.thueringen.de/ParlDok/dokument/70445/siebtes_gesetz_zur_aenderung_des_thueringer_landeswahlgesetzes_einfuehrung_der_paritaetischen_quotierung.pdf
22. <https://verfassungsgericht.brandenburg.de/verfgbbg/de/presse-statistik/pressemitteilungen/detail/~23-10-2020-paritaetsgesetz-verfassungswidrig>
23. <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/vfg-brandenburg-9-19-55-19-paritaet-listen-parteien-landtagswahlen-verfassungswidrig/>
24. <https://rsw.beck.de/aktuell/daily/meldung/detail/verfassungsgericht-brandenburg-kippt-paritaetsgesetz>

Ірина Алексєнко
завідувач кафедри
міжнародних відносин та туризму
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор політичних наук, професор

ЖІНОЧЕ ЛІДЕРСТВО ТА АДВОКАЦІЯ ПРАВ ЖІНОК: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

В умовах сьогодення звичним явищем політичного життя багатьох демократичних країн стає феномен жіночого лідерства, який представлений інститутом першої леді. Він виник у США як один з елементів політичної культури. Поява інституту першої леді, його розвиток та політичне значення саме в США пояснюється соціальною потребою та історичною традицією сильного впливу жінок в американському суспільстві. Хоча перша леді не є політичною особою в традиційному сенсі, існує чимало випадків, коли дружина президента впливала на ухвалення рішень як у внутрішній, так і у зовнішній політиці. Крім того, перша леді є певною мірою «обличчям» держави на міжнародній арені. В середині країни дружина президента вважається «прикладом» для жіночої аудиторії: втіленням цінностей, моральних засад американського суспільства, а також відображає суспільні уявлення про образ «ідеальної жінки» свого часу. Для того, щоб завоювати прихильність американців, перші леді

повинні виконувати обов'язки, які корелюються з уявленнями суспільства щодо гендерних стереотипів та культурних норм, пов'язаних з жіночністю. Перша леді є не лише прикладом для наслідування, а й представницею американських жінок, яка має вплив на президента і політику. Саме тому перша леді аналізується з точки зору її внеску у зміни сприйняття жінок у політиці та жіночого лідерства. Поява терміну «перша леді» в суспільному дискурсі була пов'язана з інтересом до особи дружини президента США та її повсякденного життя, визнанням її важливої соціальної ролі як зразкової дружини, матері та господині. Поступово увага громадськості спрямовувалась до потенційного впливу, який може справляти перша леді на чоловіка-президента в процесі прийняття рішень або її залученості до політичних проєктів.

Як свідчать джерела, термін «перша леді» з'явився у політичному дискурсі США за часів президентства Франкліна Рузвельта. Активна роль його дружини Елеонори привернула увагу і громадськості, і преси, що у підсумку створило навколо її діяльності політичні дискурси, у центрі яких вона фігурувала вже як суб'єкт політики. Фактично, Елеонора Рузвельт трансформувала розуміння ролі першої леді та розширила сферу її діяльності з «традиційних обов'язків дружини» до політичного партнера президента. Наступниці пані Рузвельт вже самі створювали політичний дискурс навколо своєї фігури.

Дотепер статус першої леді залишається неофіційним і має здебільшого символічне значення. Тим не менш, до першої леді можуть бути застосовані окремі пункти нормативних документів, які визначають статус та врегульовують діяльність «дружини президента». Згідно з проаналізованими юридичними документами, дружина президента вважається посадовою особою або службовцем, виступає функціональним еквівалентом помічника президента та має у своєму розпорядженні штат працівників у Білому домі.

Перші леді, починаючи з Марти Вашингтон, виступали символами американських жінок і відповідали образу «ідеальної жінки» свого часу. Зміни ролі жінок у суспільстві та зміни ролі дружини президента відбувалися паралельно. Перші леді виступали каталізаторами суспільних змін у розумінні гендерної рівності та ролі жінки, а також індикаторами готовності американцями сприймати дружину президента як політичного гравця. До певного періоду перша леді випереджала звичайну американку в політичних можливостях, однак тепер звичайна американка випереджає першу леді, оскільки може обіймати високі політичні посади, в той час як дружина президента не може бути призначена на офіційну посаду та повинна відмовитись від своєї професійної діяльності на період президентства її чоловіка.

Різноманіття ролей першої леді надає їй широке коло можливостей для відстоювання прав жінок на національному рівні. Як політична радниця президента, перша леді може лобіювати внутрішньополітичні ініціативи з питань політики гендерної рівності, як керівниця Офісу першої леді – забезпечувати американок робочими місцями в Білому домі, а отже політичними посадами, як громадська діячка – запускати та реалізовувати соціальні ініціативи та проєкти, направлені на розширення можливостей жінок, як господиня Білого дому – організовувати прес-конференції для жінок-репортерів, як рольова модель – поширювати свою думку щодо питань гендерної рівності.

Адвокація прав жінок першою леді може виходити за межі державних кордонів США та ставати напрямом її міжнародної діяльності. Як посол доброї волі чи культурний дипломат, дружина президента США опікується захистом прав жінок на міжнародному рівні, виступаючи на тематичних міжнародних конференціях, запускаючи міжнародні соціальні програми, направлені на допомогу країнам, в яких становище жінок є незадовільним, поширюючи американські цінності (рівність, егалітаризм) та співпрацюючи з іншими першими леді в питаннях гендерної рівності.

У процесі державного управління перша леді виступає політичним партнером президента, оскільки «партнерство першої леді» є адаптивною характеристикою, яка не передбачає обов'язків та не є обов'язковою, а також може змінюватись впродовж президентської каденції чоловіка.

«First Ladyship» можна розглядати як форму жіночого лідерства, заснованого на певних ціннісних та етичних характеристиках. У випадку зі США лідерський потенціал першої леді може бути виявлений у громадській діяльності, оскільки як політичний лідер дружина президента поки не сприймається американцями, а її активна політична діяльність, як правило, викликає занепокоєння та обурення. Неготовність громадян США розглядати першу леді як політичного лідера пояснюється, по-перше, нормативною невизначеністю її статусу та сфер відповідальності та, по-друге, поглядами американців на роль жінки у суспільстві. Лідерський потенціал першої леді може бути направлений на захист прав жінок, на вихо-

вання жінок-лідерок та на розширення їх участі у політиці.

Отже, аналіз політичної діяльності першої леді США з використанням гендерного підходу є перспективним напрямом дослідження. Обрання Камали Гарріс на посаду віце-президентки США є індикатором суспільних змін, які вже відбулися, і водночас передбачає подальші трансформації уявлень про жінок у політиці, зокрема на вищих керівних посадах. Водночас намір Джилл Байден продовжити свою професійну діяльність створює ситуацію, коли роль першої леді може «перетягнути» на себе віце-президентка. Якщо подружжя Джо-зефа Байдена і надалі викладатиме у коледжі, це означатиме порушення 230-річної традиції, згідно якої дружина президента повинна проживати у Білому домі разом з чоловіком і цілком присвятити себе ролі першої леді. Поєднання професійної діяльності і ролі першої леді відобразиться на сприйнятті дружини президента як суб'єкта політики.

Окремим напрямом дослідження може бути створений ЗМІ медіаобраз дружини президента як політичної діячки та його вплив на суспільні настрої щодо політичного лідерства першої леді.

1. Brown M. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing / M. Brown, L. Treviño, D. Harrison // *Organizational Behavior and Human Decision Processes* / M. Brown, L. Treviño, D. Harrison., 2005. – С. 117–134.

2. Burden B. Ignorance is Bliss? Age, Misinformation, and Support for Women's Representation / B. Burden, Y. Ono. – Tokyo: The Research Institute of Economy, Trade and Industry, 2020. – 13 с.

3. Burrell B. Public Opinion, the First Ladyship, and Hillary Rodham Clinton / Barbara Burrell. – London: Routledge, 2016. – 181 с.

4. Copeland M. The Impact of Authentic, Ethical, Transformational Leadership on Leader Effectiveness [Електронний ресурс] / Mary Kay Copeland // St. John Fisher College. – 2016. – Режим доступу до ресурсу:

https://fisherpub.sjfc.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1038&context=business_facpub.

5. Cosgrove B. Jackie Kennedy in the Early '60s: An American Icon [Електронний ресурс] / Ben Cosgrove // LIVE – Режим доступу до ресурсу: <https://www.life.com/people/jackie-kennedy-in-the-sixties-classic-photos-of-an-american-icon/>.

6. Costello M. The Origins of the American "First Lady" [Електронний ресурс] / Matthew Costello // The White House Historical Association. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.whitehousehistory.org/the-origins-of-the-american-first-lady>.

7. Curry C. Thank You, Michelle Obama: The First Lady's Incredible Legacy [Електронний ресурс] / Colleen Curry // Global Citizen. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.globalcitizen.org/en/content/thank-you-michelle-obama-the-first-ladys-incredibl/>.

8. Dr. Jill Biden [Електронний ресурс] // Twitter – Режим доступу до ресурсу: <https://twitter.com/drjillbiden>.

9. First Lady Biography: Betty Ford [Електронний ресурс] // National First Ladies' Library – Режим доступу до ресурсу: <http://www.firstladies.org/biographies/firstladies.aspx?biography=39>.

Анатолій Досич
референт Апарату
Урядової уповноваженої
з питань гендерної політики

МОНІТОРИНГ ВИКОНАННЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ УКРАЇНИ В РАМКАХ «ПАРТНЕРСТВА БІАРРІЦЬ» З УТВЕРДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В 2021 РОЦІ

«Партнерство Біарріць» було започатковане лідерами країн Групи семи (G7) на саміті в місті Біарріці (Франція) 25 серпня 2019 року під головуванням Президента Французької Республіки Еммануеля Макрона. Мета ініціативи – посилити відповідальність та консолідувати зусилля міжнародної спільноти щодо досягнення гендерної рівності.

6 травня 2020 року Кабінет Міністрів України ухвалив Розпорядження № 505-р «Про схвалення проекту листа Уряду України до Міністерства Європи та закордонних справ Французької Республіки щодо участі Уряду України у міжнародній ініціативі «Партнерство Біарріць» з утвердження гендерної рівності».[1]

Зобов'язання були взяті за наступними напрямами:

1. Розвивати інклюзивний та гендерно чутливий публічний простір, дружній до

сімей з дітьми та маломобільних груп населення.

2. Забезпечити наскрізність принципів гендерної рівності в освіті.
3. Протидіяти домашньому та гендерно обумовленому насильству.
4. Зменшити розрив в оплаті праці жінок і чоловіків.

5. Реформувати законодавство у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею.

Проте ці зобов'язання не є додатковими для України та лежать в межах існуючих міжнародних зобов'язань і актуалізують їх виконання.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 року № 15-78-р було затверджено план заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності. [2] Визначено головних виконавців, через діяльність яких розпочато процес реалізації згаданих зобов'язань Уряду України.

Відповідно до затвердженого Плану, органи виконавчої влади повинні звітувати Кабінету Міністрів по виконанню 5-ти зобов'язань та 14-ти заходів розпочинаючи з 2021 року. Апарат Урядової уповноваженої з питань гендерної політики здійснює аналіз виконання Плану заходів. На його основі підготовлені деякі матеріали конференції. Наведемо низку прикладів, які ілюструють виконання Плану.

Щодо напрямку 1, Міністерством розвитку громад та територій було розроблено проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення моніторингу та оцінки ступеня безбар'єрності фізичного оточення і послуг для осіб з інвалідністю» [3] та внесено його на розгляд Кабінету Міністрів України, а також розробляються зміни до стандартів державних будівельних норм щодо інклюзивності будівель і споруд (ДБН В2.2-40:2018, ДБН В2.2-13-2003, ДБН В2.2-3:2018, ДБН В.2.2-10-2001).

Плани заходів щодо створення безбар'єрного життєвого середовища затверджені чотирма областями: Кіровоградською, Хмельницькою, Чернівецькою, Чернігівською.

Для координації та моніторингу виконання Плану заходів облдержадміністраціями поінформовано про створення:

- в Тернопільській області координаційної ради з питань сім'ї, гендерної рівності, запобігання домашньому насильству та протидії торгівлі людьми;
- в Полтавській області робочої групи зі створення безбар'єрного простору;
- в Хмельницькій обласній комітеті із забезпечення доступності осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення до об'єктів соціальної та інженерно-транспортної інфраструктури;
- в Дніпропетровській області комітету забезпечення доступності осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення до об'єктів соціальної та інженерно-транспортної інфраструктури при облдержадміністрації.

В свою чергу на виконання напрямку 2, Міністерство освіти і науки займається підготовкою проекту Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року який на сьогодні перебуває на стадії розробки. У 2020 році запроваджена антидискримінаційна експертиза навчальної літератури відповідно до Порядку надання грифів навчальній літературі та навчальним програмам, затвердженому наказом Міністерством освіти і науки від 20.07.2020 року № 931, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 11.11.2020 року за № 1119/35402;[4] з цією метою створена Експертна Комісія з проведення антидискримінаційної експертизи у складі 19 осіб (наказ Міністерства освіти і науки від 22.01.2020 № 95). Завданнями Комісії є проведення, згідно з Інструктивно-методичними матеріалами, експертами експертиз електронних версій проектів підручників (фактично антидискримінаційні вимоги до підручників, які містять вимоги, що спрямовані на запобігання використанню у текстовому (конкретних завданнях, правах, примітках, звертаннях тощо) та ілюстрованому компонентах підручників окремих дискримінаційних (у т.ч. стереотипних) положень (зображень) за 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).

Щодо зобов'язання за третім напрямом, Мінсоцполітики МВС, МОН, МОЗ та державною установою «Урядовий контактний центр» спільно з Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики, в контексті виконання завдання із забезпечення ефективної роботи «гарячої лінії» 15-47, за підтримки Фонду народонаселення проведено аудит

діяльності «гарячої лінії» 15-47 та розроблено дорожню карту оптимізації діяльності 15-47, яка була представлена 22.04.2021 року на засіданні Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків за результатом якої міністерствам та іншим органам виконавчої влади доручено забезпечити дотримання строків виконання завдань, визначених цією дорожньою картою.

За інформацією Нацсоцслужби станом на 01.01.2021 суб'єктами взаємодії зафіксовано 211 362 звернення з приводу домашнього насильства, що на 61.9 % більше ніж за аналогічний період минулого року. Протягом 2020 проведено 11 401 інформаційний захід з питань запобігання та протидії домашньому насильству. На обліках в Нацполіції перебувало 80547 осіб. За вчинення домашнього насильства для проходження програм для кривдників було направлено 414 осіб, 599 пройшли відповідні програми для кривдників.

Одним з дуже важливих кроків з реалізації взятих зобов'язань є забезпечення постраждалим особам доступу до правосуддя та інших механізмів юридичного захисту, зокрема шляхом надання безоплатної правової допомоги у порядку, встановленому Законом України «Про безоплатну правову допомогу». За період з 01.01.2021 по 31.03.2021 до Контактного центру системи надання безоплатної правової допомоги надійшло 139 телефонних звернень з питань протидії та запобігання домашньому насильству та насильству за ознакою статі.

Місцевими центрами з надання безоплатної вторинної правової допомоги було прийнято 361 рішення про надання безоплатної вторинної правової допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства або насильства за ознакою статі.

Тимчасовий притулок особам, постраждалим від домашнього насильства та насильства за ознакою статі забезпечують: 37 притулки у 18 областях, 304 мобільних бригад соціально-психологічної допомоги постраждалим особам, 10 денних центрів соціально-психологічної допомоги постраждалим особам, 2 центри медико-соціальної реабілітації. Мінсоцполітики затверджено методичку визначення потреб територіальних громад у забезпеченні спеціалізованими службами підтримки. Постановою Кабінету Міністрів України від 21.04.2021 № 398 [5] затверджено Порядок та умови надання у 2021 році субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на створення мережі спеціалізованих служб підтримки осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі.

Стосовно зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, Мінекономіки розроблено проект Національної стратегії по зменшенню гендерного розриву в оплаті праці на період до 2023 року, та планується проведення сесії за участі зацікавлених центральних органів виконавчої влади, міжнародних партнерів та громадських організацій з доопрацювання проекту Національної стратегії.

Задля реформування законодавства у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею, народними депутатами України Бардіною М. О., Жмеренецьким О. С. та іншими, зареєстровано законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною» (реєстр. № 3695 від 19.06.2020), який було прийнято у першому читанні 01.12.2020.

Підбиваючи підсумки, можна стверджувати, що робота з виконання Плану заходів проводиться відповідно до графіку.

1. Про схвалення проекту листа Уряду України до Міністерства Європи та закордонних справ Французької Республіки щодо участі Уряду України у міжнародній ініціативі «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності від 6 травня 2020 р. № 505-р //Офіційний сайт Верховної Ради України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2020-%D1%80#Text>.

2. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності від 16 грудня 2020 р. № 1578-р //Офіційний сайт Верховної Ради України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>.

3. Проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення моніторингу та оцінки ступеня безбар'єрності фізичного оточення і послуг для осіб з інвалідністю» // Офіційний сайт Міністерства розвитку громад та територій України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу. <https://www.minregion.gov.ua/base-law/grom-convers/elektronni-konsultatsiyi-z-gromadskisty/roekt-postanovi-kabinetu-ministriv-ukrayini-pro-zatverdzhennya-poryadku-provedennya-monitoringu-ta-otsinki-stupenya-bezbar-yernosti-fizichnogo-otochennya-i-poslug-dlya-osib-z-invalidnistyu/>.

4. Наказ МОН від 20.07.2020 № 931 «Про затвердження Порядку надання грифів навчальній

літературі та навчальним програмам”, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 11.11.2020 за № 1119/35402. Електронний ресурс] – Режим доступу. <https://imzo.gov.ua/2020/11/11/nakaz-mon-vid-20-07-2020-931-pro-zatverdzhennia-poriadku-nadannia-hryfiv-navchal-niy-literaturi-ta-navchal-nym-prohramam-zareiestrovanoho-v-ministerstvi-iustytzii-ukrainy-11-11-2020-za-1119-35402/>.

5. Про затвердження Порядку та умов надання у 2021 році субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на створення мережі спеціалізованих служб підтримки осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі від 21 квітня 2021 р. № 398. [Електронний ресурс] – Режим доступу. <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-poryadku-ta-um-a398>.

6. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу. <https://www.kmu.gov.ua/>.

Ольга Дунєбабіна
магістр в галузі публічного
адміністрування та управління,
асистент з комунікацій
ГО «Ла Страда-Україна»

СТАМБУЛЬСЬКА КОНВЕНЦІЯ: МАНІПУЛЯЦІЯ ЗМІСТОМ ТА УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами – міжнародна угода Ради Європи щодо протидії насильства стосовно жінок та домашнього насильства, відкрита для підписання 11 травня 2011 у Стамбулі. Набрала чинності 1 серпня 2014 року. Її підписали 46 країн та Європейський Союз. 12 березня 2012 року Туреччина стала першою країною, що ратифікувала Конвенцію, а вслід за нею — 33 інших країн з 2013 до 2019 роки (Албанія, Андорра, Австрія, Бельгія, Боснія і Герцеговина, Грузія, Греція, Данія, Естонія, Іспанія, Ісландія, Італія, Кіпр, Македонія, Мальта, Монако, Нідерланди, Німеччина, Норвегія, Польща, Румунія, Португалія, Сан-Марино, Сербія, Словенія, Фінляндія, Франція, Хорватія, Чорногорія, Швеція, Швейцарія). 5 травня 2021 р. за приєднання до Конвенції проголосував Ліхтенштейн. Зацікавленість в приєднанні до Конвенції висловлювали Туніс, Марокко, Казахстан, Мексика.

Конвенція підписана Україною в листопаді 2011 року. Перша спроба ратифікації була в 2016 році, за ініціативи Президента П.Порошенка, але вона не була підтримана народним депутатами. В 2020 році петицію до Президента Володимира Зеленського з вимогою ратифікувати Конвенцію набрала необхідні 25 тисяч голосів. Міністерством соціальної політики України підготовлено ратифікаційний законопроект, який в квітні 2021 року передано до МЗС України для подачі в Офіс Президента.

Разом з тим, навколо Конвенції виникає чимало маніпуляцій в різних країнах зі сторони різних груп та організацій. Оскільки будь-які події, пов’язані з цією Конвенцією в різних країнах Європи мають вплив на процес її ратифікації Україною, розуміння їх «аргументів» є необхідним для здійснення ефективної інформаційної та адвокаційної роботи на підтримку ратифікації Конвенції.

Розглянемо маніпулятивні аргументи проти ратифікації Конвенції, які існують в різних країнах. Аналіз показує, що є спільні меседжі, наприклад, щодо неприйняття терміну «гендер», та такі, що різняться від країни до країни.

В Угорщині противники Конвенції говорять, що через ратифікацію документу в країні збільшиться кількість мігрантів [1].

В Польщі Конвенцію не сприймають через «хибно визначені причини домашнього насильства, гендерну ідеологію та нівелювання поняття статі» [2]. Замість Стамбульської конвенції пропонують створити новий документ – Конвенцію про права сім’ї.

В Болгарії Конституційний суд країни визнав Конвенцію такою, що суперечить Конституції Болгарії, бо вводить «третю статтю» та є основою для легалізації одностатевих шлюбів [3], що не відповідає дійсності і є маніпуляцією текстом документу.

В Словаччині в 2020 році депутати Парламенту закликали президентку країни Зузану Чапутову сповістити Раду Європи, що країна залишиться осторонь від документу, бо деякі положення Конвенції суперечать конституції країни, наприклад те, що шлюб визначений як союз чоловіка і жінки [4].

У Вірменії противники ратифікації наголошують, що Конвенція становить загрозу вірменським традиціям та цінностям, в тому числі релігійним. В країні пропонують також створити власний документ, але не про підтримку сім'ї, а про протидію насильству [5]. Разом з тим, у 2019 році Венеціанська комісія дала чітку відповідь щодо відповідності Стамбульської Конвенції Конституції Вірменії у відповідь на запит міністра юстиції Вірменії Р. Бадасяна [6].

В Латвії під час обговорення ратифікаційного процесу відбулась низка маніпулятивних заяв, зокрема, щодо дискримінації чоловіків, а також, що «з моменту ратифікації Конвенції буде неможливо згадувати та шанувати національних героїв, бо вони домінували над жінками» [7].

В Чехії релігійні організації не підтримують ратифікацію Конвенції через її «гендерну ідеологію», яка, на їхню думку суперечить християнській культурі [8].

Російська Федерація не підписала Стамбульську Конвенцію (разом з Азербайджаном). В цій країні в 2017 році було декриміналізовано домашнє насильство. Аргумент: положення Конвенції не сумісні з існуючими в країні нормами традиційної моралі та основами державної сімейної політики [9]. В РФ розроблений документ – «Концепція державної родинної політики в Російській Федерації на період до 2025 року.» Термін «домашнє насильство» не вживається, замість нього використовується термін «побутове насильство». Зазначена концепція фокусується на профілактиці сімейного неблагополуччя, дитячої бездоглядності та безпритульності. Вирішення цих проблем очікується шляхом розвитку кризових центрів для жінок і чоловіків, в тому числі з дітьми, які зазнали насильства; програм по роботі з особами, що вчиняють психологічне або фізичне насильство по відношенню до членів своєї сім'ї та просвітницькими компаніями про ресурси, якими можуть скористатися постраждалі. В розділі «Очікувані результати реалізації Концепції» нічого не сказано про зменшення кількості випадків домашнього насильства, чи збільшення кризових центрів для постраждалих [10].

Однак усі наведені «аргументи» є маніпулятивними і неправдивими. Конвенція не регулює сімейні відносини і не виступає проти інституту сім'ї, а направлена лише на припинення насильства. При цьому зміни в законодавство з попередження домашнього насильства позитивно вплине не лише на захист жінок від домашнього насильства, але і чоловіків. Конвенція не регулює вірування та релігійні норми, але підкреслює, що традиції не мають бути вище прав людини. Також, Конвенція не зобов'язує вводити в національне законодавство положення про одностатеві шлюби, але підкреслює, що сексуальна орієнтація не має бути приводом для дискримінації, як і будь-які інші особливості людини [11].

23 березня 2021 року президент Туреччини Р. Ердоган заявив про вихід із Конвенції. Це перший випадок в історії Ради Європи, коли країна відмовляється від ратифікованого документу. Пояснення президента Туреччини наступні: «Ми створимо кращу, справедливішу та сильнішу альтернативу Стамбульській конвенції... Рішення про підписання Стамбульської конвенції було помилковим. ...пакт заохочує розлучення і підриває традиційну сім'ю, що суперечить консервативним цінностям. ...а друге — питання сексуальної орієнтації. Є й інші суперечливі питання, але ці два поняття є дуже сумнівними та грають на руку ЛГБТ»[12]. Після такої заяви в Туреччині відбулась хвиля протестів з вимогою не виходити з Конвенції [13].

Рішення Туреччини негативно сприйняло міжнародне співтовариство. Стурбованість висловили керівники Ради Європи, Президентка Єврокомісії Урсула фон дер Ляйден, [14] Президент Франції Емманюель Макрон. Президент США Джо Байден наголосив, що "раптовий і необгрунтований вихід Туреччини з Конвенції Ради Європи про запобігання і припинення насильства стосовно жінок і домашнього насильства, більш відомої як Стамбульська конвенція, викликає глибоке розчарування. Країни повинні працювати над зміцненням і відновленням своїх зобов'язань з припинення насильства щодо жінок, не відкидаючи міжнародні договори, спрямовані на захист жінок і притягнення до відповідальності винних. Це невтішний крок назад для міжнародного руху за припинення насильства щодо жінок у всьому світі" [15].

Важливість протидії маніпуляціям навколо Конвенції, які заважають її ратифікації та відповідно захисту постраждалих була в центрі уваги міжнародної конференції «Гендерна рівність та Стамбульська Конвенція: десятиріччя дій», організованій Радою Європи та Урядом Німеччини. Занепокоєність такими маніпуляціями в різних країнах, висловили Генеральна секретарка Ради Європи Марія Пейчінович Бурич, Президент Парламентської Асамблеї Ради Європи Рік Дасмс, перша голова Групи експертів з питань протидії насильс-

тву Фаріде Акар, Спеціальна доповідачка ООН з питань насильства щодо жінок, його причин та наслідків Дубравка Шимонович, Ніна Нордстром, Президент Комітету Сторін Стамбульської Конвенції, члени Урядів Німеччини, Португалії, Грузії та інших країн [16].

Протидія маніпуляціям полягає в розвінчанні міфів довкола Стамбульської Конвенції, здійснення інформаційних та адвокаційних кампаній, як для політиків та і для широкого загалу. Для цього потрібно використовувати матеріали напрацьовані Радою Європи та українськими експертами [17,18,19].

1. Парламент Угорщини не підтримав ратифікацію Стамбульської конвенції - <https://www.eurointegration.com.ua/news/2020/05/5/7109565/>
2. До Сейму Польщі внесли ініціативу про вихід зі Стамбульської конвенції- <https://www.eurointegration.com.ua/news/2020/08/18/7113348/>
3. Рішення Конституційного суду Болгарії щодо Стамбульської Конвенції ради Європи - <http://www.constcourt.bg/bg/Acts/GetHtmlContent/f278a156-9d25-412d-a064-6ffd6f997310>
4. Ситуація з ратифікацією Стамбульської Конвенції в Словаччині - <https://www.eurointegration.com.ua/rus/news/2020/02/26/7106830/>
5. Ситуація з ратифікацією Стамбульської Конвенції у Вірменії <https://clck.ru/UnbMt>
6. Рішення Венеціанської комісії Ради Європи щодо відповідності Стамбульської конвенції конституції Вірменії - [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2019\)018-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2019)018-e)
7. Ситуація з ратифікацією Стамбульської Конвенції у Латвії - https://www.bbc.com/russian/international/2016/05/160517_latvia_nationalists_women
8. Католики и другие религиозные общины в Чехии отвергают Стамбульскую конвенцию - <https://aroundprague.cz/news/czech-republic/katoliki-i-dругие-religioznyie-obshhinyi-v-chexii-otvergayut-stambulskuyu-konvencziyu>
9. Ситуація з ратифікацією Стамбульської Конвенції в Російській Федерації - <https://adcmemorial.org/novosti/stambulskaya-konventsia-v-vostochnoj-evrope>
10. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 августа 2014 г. N 1618-р г. Москва “Про Концепцию государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года.”- <https://rg.ru/2014/08/29/semya-site-dok.html>
11. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами, офіційний переклад. - <https://rm.coe.int/1680462546>
12. Про вихід Туреччини зі Стамбульської Конвенції - <https://www.salamnews.org/ru/news/read/418831>
13. Тисячі людей протестували в Туреччині через рішення президента вийти з договору про захист жінок - <https://www.radiosvoboda.org/a/news-turechchyna-protesty/31161978.html>
14. ЄС закликав Туреччину повернутися до Стамбульської конвенції - <https://www.radiosvoboda.org/a/news-eu-turechchyna-stambulaska-konventsia/31162244.html>
15. Байден критикує Туреччину за вихід зі Стамбульської конвенції - <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/3212560-bajden-kritikue-tureccinu-za-vihid-zi-stambulskoi-konvencii.html>
16. Conference "Gender equality and the Istanbul Convention: a decade of action"<https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/conference-gender-equality-and-the-istanbul-convention-a-decade-of-action>
17. Міфи та факти про Стамбульську конвенцію в Україні - <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/learn-about-myths-and-facts-about-the-istanbul-convention-in-ukraine?inheritRedirect=true&redirect=%2Fuk%2Fweb%2Fkyiv%2Fthe-istanbul-convention-a-tool-to-advance-in-fighting-violence-against-women-and-domestic-violence-in-ukraine>
18. Інфографіка щодо чотирьох основних принципів Стамбульської конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами - <https://rm.coe.int/istanbul-convention-infographic-4ps-with-cover-ukrainian/16809f8d12>
19. Про Стамбульську конвенцію - У безпеці від страху. У безпеці від насильства - <https://rm.coe.int/ukr-ic-instrument-to-promote-gender-equality/16809ece11>

Prof. Cameron A. Batmanglich
(Ph.D., M.Sc., PGCHEP)
Full Professor in Leadership and Ethics
Founder and President –
Eurasian Doctoral Summer Academy (EDSA);
Full Professor in Leadership -
Varna University of Management;
Varna, Bulgaria

Tetiana Kadylnykova
Dr of Technical Sciences, Professor,
Senior Researcher of the Department
of Organization of Scientific Work
(*Dnipropetrovsk State University
of Internal Affairs, Dnipro, Ukraine*)

DEMOGRAPHIC POLICY AS A COMPONENT OF GENDER PROCESSES

The modern demographic situation in European countries is characterized by depopulation - a stable decrease in the population, characterized by a critically low birth rate. At the level of the European Union states, measures are urgently proposed to increase the birth rate, costs are laid in the budget structure. It is advisable to take these measures while simultaneously holding a broad public discussion and competent gender expertise. The progressive development of European states, the real implementation of National Projects, is impossible without ensuring a gender-based strategy and tactics of political decisions. In this regard, it is necessary not only to state unresolved issues but also to propose ways of solving the demographic problems of today. Since 1989, the population of Bulgaria has declined by more than two million. Such information is provided by the UN Department of Economic and Social Affairs, which monitors the population of different countries of the world.

“Every day the number of people living in Bulgaria is decreasing by an average of 220 people, or by 9 people per hour. We are dying out faster than anyone else in the world,” Petar Ivanov, director of the Demographic Institute at the Bulgarian Academy of Science and Art, said in a conversation with the local newspaper Trud. Earlier, in an interview with Bulgarian journalists, he stressed that by 2050, the country's population could be reduced to 5.2 million people.

At the same time, according to the scientist, in Bulgaria, there is not only a decrease in the general population but also a gradual replacement of the Bulgarian population by the Roma. “If the current trend continues, in 30 years the total number of Bulgarians in the country will be only 1.7 million people, there will be about 2.8 million Roma, and the Turkish population will grow to 700,000,” Ivanov said.

In more than 70 countries out of 224 studied by UN experts, women give birth to less than 2 children, among them Bulgaria and Ukraine (on average, 1.5 children). In Western countries, however, the birth rate is still higher than in the East (on average - 1.7). UN demographers warn that if countries with low fertility do not implement specific immigration policies and other strategies to increase fertility, their populations will decline dramatically in the coming decades.

The population growth was also influenced by other important factors, such as the fact that in recent years more and more women give birth to children aged 30 to 34 years. At the same time, a significant part of women become mothers between the ages of 15 and 19: from 30 to 1000 births fall on women of this particular age group. This phenomenon is connected with the growth of national minorities - Roma, Turks, and other ethnic groups, who are moving to the countries of Eastern Europe. Demographers emphasize that too young mothers have fewer real opportunities to receive a full-fledged education and further professional development, therefore one of the main goals of millennium development is to reduce the birth rate at such an early age [1].

As a result of changes in the system of family values, women have a paradoxical situation: getting higher education, a career, financial independence due to late marriage and the birth of children come to the fore. Changes in the reproductive behavior of women find a concentrated expression in the increase in the average age at the birth of their first child. Every year it becomes more difficult for people to make a choice in favor due to the lack of confidence in themselves and in the future. As a consequence of this behavior - an increase in the marriageable

age, an extension of trial marriage, a reluctance of women to register a relationship, a noticeably increased number of children born out of wedlock. The main problem preventing the emergence of children turned out to be viable factors, first of all, the housing issue, the lack of guarantees, both in their future and in the future of children.

The decline in the birth rate in Bulgaria is a consequence of the reduction in the number of women of childbearing age, due to the general labor emigration of young people. Of no small importance is the situation of a difficult economic situation and the impossibility of full-fledged family life. Modern methods and methods of contraception, even for unprotected segments of the population, allow you to postpone pregnancy until better times.

At present, Bulgaria occupies the last position in the fertility rate in the European Union, which is associated not only with unsatisfactory living conditions, but also with the lack of opportunities for implementation and career growth among women, and the rapid deterioration of economic conditions.

The current situation in the country forces women to direct all their strength, energy, and aspirations to career achievements, which are pushed into the background by motherhood. Economic difficulties and the changing role of women in Bulgarian society do not provide a chance to return to the model of simple reproduction, in which generations are simply replaced in numbers. Such replacement is necessary - one woman, in order to give birth to at least two children, must be of fertile age - from 15 to 49 years. Statistics show that this number is on average below 1.6 and there is a drop in its value against the background of a decrease in the number of women in reproductive groups.

The economy of Bulgaria is characterized by a small number of jobs, most of which are seasonal, concentrated in tourist areas. In addition, Bulgaria's accession to the EU has simplified the process of labor migration, creating favorable conditions for the ideal demographic storm - moving permanently to other countries in search of work. Migration and emigration rates are unusually high. There are now about 10% more women than men who decide to emigrate for labor. Almost half of those leaving to work and live abroad are women aged 20-39.

From the point of view of the future state, it becomes clear that we are losing specialists in whom significant resources have been invested. In the meantime, the educational and cultural level in Bulgarian preschool, school institutions, and universities is rapidly deteriorating. The successful implementation of the containment programs is expected to have a direct impact on Bulgaria as well.

In Bulgaria, the number of people of retirement age continues to grow and the number of young people continues to decline. Do not forget that only those who officially bought a ticket to another country are taken into account in the official statistical calculations, the real picture is much more deplorable - the actual figures are twice or even three times more than those provided by official specialized bodies and statistical studies.

The same trend is observed in other countries of Eastern Europe, in particular, Ukraine. UN experts predict that by 2100 the population of Ukraine will decline to 15-16 million people.

Targeted government assistance is required to support working mothers - the spread of part-time employment and flexible working hours, which are not particularly popular in Eastern Europe.

The gender approach is a fairly new paradigm of research in recent decades in the world: there are thousands of centers, groups, laboratories for the study of gender issues, scientific forums are held. A gender approach should become a natural methodology for decision-making, and, ultimately, gender equality issues are human rights issues regardless of gender.

To improve the demographic situation, a balanced policy is needed, aimed at reviving the nation, creating projects aimed at supporting disabled mothers, and the activities of counseling centers for future parents. Specialists are needed not only to accomplish the assigned tasks but also to inform the population and provide competent coverage of the work. Only the interaction of journalists and specialists in the field of demography, gender issues, as well as social and economic policy can lead to a clear understanding of the current situation and the program for solving the assigned tasks.

Analyzing the social aspect of the demographic policy, one can state not only a number of objective economic problems that restrain the growth of the birth rate but also the other side of the demographic crisis - the high mortality rate of the working-age population. Regular medical monitoring and the fight against serious illnesses seem to be effective ways to reduce this indicator.

Considering the demographic situation at the level of three components: family, state,

society, one can come to the conclusion that only a logical, thoughtful, consistent policy that pays due attention to the analysis of the economic situation in general and social protection of the population can change the existing state of affairs.

The regulation of demographic processes also requires the development of appropriate legal acts to create conditions for ensuring a stable population in the long term. Recommendations in the field of demographic and family policy can be developed in general in the following directions [2]:

- strengthening the traditional family and increasing the birth rate;
- improving the health of the population;
- minimization of illegal labor migration;
- development of a system of measures of a full-fledged state demographic policy for the formation in the long term of the optimal type of population reproduction.

Thus, there is a general relationship between the economic development of a country and the reproduction of its population. High birth rate, decrease in mortality. An increase in the number of young ages in the education of the population can cause an increase in the quality and competitiveness of the country's labor resources.

1. Klupt, M.A. (2005), «Theory of demographic development: an institutional perspective», *Societies, science and modernity*, № 2, pp. 139-149.

2. Thevenon O. Family policy in developed countries: contrasting models [Electronic resource]. - *Population etsociétés*, 2008, № 448.
URL:http://www.ined.fr/en/resources_documentation/publications/pop_soc/bdd/publication/.

Dr. R. Ram Mohan Singh

Assistant Professor,
Department of Physical Education & Sports,
(Pondicherry University, India)

Iryna Skrypchenko

PhD in Physical Education and Sports, Assistant Professor,
Head of the Department of Physical Education
(Dnipropetrovsk State University
of Internal Affairs, Dnipro, Ukraine)

GENDER PROFILE OF PONDICHERRY – AN OVERVIEW

Pondicherry is part of the geographic and linguistic-cultural region of the South Indian peninsula. Pondicherry exhibits a cosmopolitan population with diversified culture and faith. However, there are many issues related to women and gender sensitivity that could be improved due to influence of many traditional and modern factors.

Pondicherry ranks third amongst Indian States and Union Territories with a population density of 2,029 per sq.km. This is an increase of 346 per sq.km as compared to 1991 when it was 1,683 per sq.km. Density in the UT is seven times that of India as a whole.

In terms of the Human Development Index and Gender Disparity Index, the social sector expenditure in the UT was 37% as against the Indian Government figure of 15% (1997-98). Nonetheless, expenditure on women as a proportion of Net State Domestic Product is only 0.049% (2001-02). Per capita expenditure on women development was Rs.18.94 (2001-02). However, Per capita expenditure on women development had increased three times between 1993-94 and 2000-01.

The population of Pondicherry (Census, 2001) is 9.74 lakhs. As a proportion of the country's total population, it was 0.09%. Women and men constitute exactly 50% of the population (4.87 lakh) [1].

At all levels of education, primary to higher secondary, girls and boys had more or less equal size of enrolment. The Gross enrolment ratio of girls at the different levels was marginally lesser than boys. The number of girls enrolled per 100 boys was 94 at the primary, 92 at the elementary and 96 at the secondary levels. In fact, at the higher secondary level the number of girls enrolled per 100 boys was 104 [2].

There have been no dropouts among boys or girls at the primary and the elementary stages. In this respect, the UT is comparable to Kerala the most literate state of India. The dropout

rates at the secondary stage were the lowest in India after Kerala. Interestingly the dropout rate at the secondary stage for girls was lesser than boys.

In 2001, the number of crimes committed against women in Pondicherry was 115 (table 1). In terms of contribution to the All India total of crimes against women, this accounted for only 0.1% (26th rank among States and Union Territories). However, the State recorded a relatively much higher rate of cognizable crimes against women (18th rank among States and Union Territories) [3].

Trends in crimes against women in Pondicherry: 1999/2001

Nature of Crime	1999	2001
Rape	6	9
Dowry (crime related to marriage)	-	-
Molestation	36	35
Sexual Harassment	19	27
Cruelty by husband and relatives	6	-
Kidnapping and Abduction of Women and Girls	2	3
Dowry Prohibition Act	4	2
Immoral Traffic (prohibition act)	50	39
TOTAL	123	115

Rape, kidnapping and abduction, dowry deaths, cruelty by husbands/relatives, molestation, eve-teasing (sexual harassment) and immoral trafficking are the crimes against women which are common like in many other States. Majority of the cases are those relating to the last three mentioned offences. Victims of rape are mostly in the age of 18 years or less. Rapists are mostly known to the victims, more often neighbors. It was reported that slums around Pondicherry was the breeding ground for immoral trafficking. All Police Stations in Pondicherry deal with cases of atrocities against women so as to protect their human rights. In order to deal with the dowry (a social evil associated with marriages) menace, the Department of Women and Child Development conducts awareness camps in villages. There are also designated Dowry Prohibition Officers in the departments of Government to deal with this menace.

In pursuance of the guidelines and norms laid down by the Supreme Court of India, the State Government has formed a Complaints Committees in all the four regions of the State to act on sexual harassment complaints of women employees in the Government Departments and Public Sector Undertakings. The Committees have been mandated to examine complaints and make appropriate recommendations to the Heads of the concerned Government Departments and Organizations. The Committees are to function as watchdogs for prevention of sexual harassment at workplaces.

The Pondicherry Women's Commission Act was enacted in the year 2001. But it has been brought into force only in September, 2004. Inter alia, the Act provides for the Constitution of the Pondicherry Women's Commission with a Chairperson and not more than six other Members.

The principal functions of the Commission are:

1. To inquire into unfair practices and recommend to Government actions to be taken in respect of such practices.
2. To cause investigations on issues of importance concerning women and issues concerning unfair practices.
3. To submit annual reports to Government, inter alia, on inadequacies in laws in their application to women, enforcement of laws, recruitment and promotions in public service having implications for equality of opportunity for women inspection of prisons, police stations etc., welfare measures for women, maintenance of data on social, economic and political condition of women etc.
4. The Commission can also pass orders for prosecution in cases of criminal offences.

The Chairperson of the National Commission for Women and her team had extensive interactions with the Chief Minister and senior officers of the Government of the Union Territory of Pondicherry as also NGOs on the status of women in Pondicherry on the 5th of October, 2004. Large number of recommendations on the following headings for the protection of women and enhancement of their status emerged.

- **Political participation** – 33% reservation for women
- **Health** – measures against female foeticide, improvement of health and sanitation, safe drinking water

- **Education** – Building safe school buildings, enough toilet and water facilities and better infrastructure, regular health checkup for girl students, adequate teaching staff, educational loans

- **Employment** – Schemes and programs designed to facilitate women's access to employment, Entrepreneurship programs, transfer of technology to women, especially those in rural areas, Lands should be freely assigned for women in the rural areas, Reservation of jobs for women, equal Remuneration for women's work, Labor protection, occupational safety of women, especially those employed in hazardous industries and more working women's hostels should be established.

- **Self Help Groups (SHGs)** – Non-Government Organizations should be construed as SHGs to facilitate their involvement in undertaking economic activities.

- **Legal right to property** – Ownership of property, women to be given rights equal with men in inheritance of property.

- **Women in old age** – Counseling of children to care for the aged, especially women, financial assistance for uncared women in old age etc.

- **Physically challenged women** – Job oriented training according to capabilities. Help in marketing their products.

- **Sex workers** – Programs for the rehabilitation of sex workers

- **Poverty** – the Public Distribution System should be reformed to function better; name of the Women should be exhibited as the head of the family in the ration cards.

- **Violence against women** – Effective measures should be taken to bring about a sea change in the police methods, better transparency and unwanted political interference

- **Sexual harassment** – Sexual harassment in work places is rampant. Act on harassment of girl students in schools and colleges. Grievance Cell for women employees, Committee on Sexual Harassment should be formed at appropriate levels.

- **Societal problems and atrocities against women** – There is high level of alcoholism in the Union Territory. This also has implications for violence against women. Men given to alcoholism tend to get violent against their spouses. Strong measures should be taken to tackle alcoholism & violence.

- **Marriage related problems** – Issues related to legal jurisdiction, payment of alimony, marital violence, registration of weddings, prevent child marriages, pre and post marital counseling.

- **Pedophile problem** – The UT Administration should seriously take steps to crack down on the offenders.

- **Jails** – Facilities in jails to be gender specific. Lack of proper toilet facilities, absence of adequate care of children of women in prisons, inadequate health care and recreation facilities are problems to be addressed. Credible NGOs should be encouraged and associated in rendering services for women in jails.

- **Dispensation of justice** – Separate courts for dealing with cases relating to women to help in sensitive and speedier dispensation; More Family Courts should be set up, appointment of women judges.

- **Legal Aid** – Legal Awareness Camps for the benefit of women in villages.

- **The Media** – The media, especially television and movies project violence. The influence of the Media which indulges in the portrayal of a false image of the woman may lead to violence, abuse and crimes against women. The Media to refrain from advertisements and magazines that portray women as weak and as objects of sex, effectively justifying women's subjugation.

- **Right to Information** – Right to Information Centers mandated to bring out documentation on the status of women and children in the UT. [4]

Some of the challenges that have been brought to notice in regard to dispensation of justice in cases of violence against women are the following:

1. In cases of sexual harassment, intimidation by the immediate higher official against whom complaint is made is experienced; sometimes, the offending officials are just transferred without any penalty being imposed on them;

2. In cases of dowry death, there are serious difficulties in establishing the guilt of the husband/family; the families of the deceased are advised to accept return of jewels, vessels etc. instead of the cases being pursued.

3. Follow up by the police authorities in cases of extreme violence against women is not

as it should be.

4. Advice given by the Women Police Cell approached by victims of violence is often arbitrary, sometimes motivated by extra-legal considerations and are also advised to “adjust to the situation.”

Mangalam meaning Goodness or Blessing is a village near Villianur in Pondicherry with about 500 families. Fifty per cent of the people in the village live below poverty line. Project Mangalam was started by the National Commission for Women in 1994 with the support and cooperation of the Government of Pondicherry. It was designed to secure **justice delivery by women for women**. The principal objectives of the Project were:

1. Education of women on laws concerning their basic rights.
2. Equipping women to participate in the democratic, political process of Panchayat administration and in exercise of power with accountability.
3. Formation of Mahila (Women) Courts by Groups of women so that women could voluntarily bring before such Courts grievances and disputes for resolution through conciliation, mediation, negotiation or arbitration.
4. Helping women to avoid costly litigation and secure low cost, fair and quick justice at their doorsteps.

Several Legal Training camps were conducted under the Project so as to generate awareness about their rights in the family and society, and government welfare programs. The project also inculcated values of gender equality, empowerment, leadership etc.

Counselors under the Project handle various women related problems such as dowry, extra-marital relationships, property disputes, alcoholism etc. and try to resolve them including by coordination with Legal Aid Cells, Panchayats and courts wherever considered necessary. Groups of women and volunteers trained under the Project involve themselves in various community activities such as creation of Mathar Sangham (Association of Women), adult literacy, skill training for self/wage employment etc. The Mangalam Project now covers 140 villages benefiting 7000-8000 women. [4]

There is an exclusive Department of Women and Child Development which was established in 1996 on instructions from the Government of India to focus on the development of women and children. Under the Citizens' Charter of the Department, it stands mandated to providing nutrition and health support to children, pregnant and lactating mothers, apart from implementing development programs for women with special attention to widows and those in old age. The principal activities of the Department include:

1. Running Integrated Child Development Service (ICDS) Projects
2. Running of Working Women's Hostel
3. Running of Service Home for destitute women
4. Granting financial assistance for remarriage of widows
5. Issuing share capital and managerial assistance to Women Development Corporation
6. Giving financial support for the Mangalam Project for creating awareness regarding gender justice.
7. The Department has also proposed a scheme with funding from Government for rehabilitation of women with AIDS infection, especially among commercial sex workers.

Pondicherry Corporation for development of women and differently abled persons was established in 1993. The objective of this corporation was to make women and differently abled persons socially and economically self-reliant and empowered. The Corporation imparts training to women and differently abled persons in various skills and helps them setup their own trade or business by providing loan assistance. The training programs include computer operation, typewriting, auto-rikshaw driving, Tanjore Arts painting, fishnet weaving etc. The Corporation also helps in the formation of Self Help Groups among women. Training is given to members of the Groups in health, nutrition, legal awareness, leadership quality etc. Linked to savings by the members of the Groups, Group loans are sanctioned for helping them undertake various kinds of income generating activities. Over 300 Groups have been formed in Pondicherry and Karaikal. Micro credits are also given to individuals for running small business. The Corporation functions as the channelizing agency of the National Handicapped Finance Corporation (NHFC) for extending benefits including business loans to differently abled women. Further the Corporation runs Working Women's hostels, Short stay homes and Day Care Centers.

The Centre for Women Studies, Pondicherry University works for the creation of critical awareness and sensitivity to women's issues in every field. It encourages academic development and empowerment of women. The thrust areas of the Centre includes awareness generation,

expression of women's voice, socio-cultural issues and studies on marginalization, women's legal rights, restructuring of women's role in history and critical analysis of stereotyping. The Centre follows a multi-disciplinary approach. It also offers courses on women's studies.

Conclusion. Pondicherry with all its cosmopolitan outlook and good education is one of the best places for women to establish and grow. It has concerns and issues much like many other places but not as significant as other according to the data available. The administration is doing its bit in empowering women and differences are there for us to see. However, the actual efficacy of the schemes and their long term impact on the lives of women has not been researched upon extensively. Data of few case studies are also available to record the change. Given that Pondicherry is viable example for dealing with welfare of women reasonably well, the social and cultural prejudices could play a vital role still. Hence, it is recommended that studies targeting specific schemes or targeted women population should be taken in right earnest so that deeper understanding and data can be obtained on the subject and set an example for welfare of women in India and the globe.

1. Census Of India URL: <http://www.censusindia.net/>
2. Educational Statistics At A Glance. URL: https://www.education.gov.in/sites/upload_files/mhrd/files/statistics-new/ESAG-2018.pdf
3. Ministry of Home Affairs, National Crime Records Bureau; Crime in India 1999 and 2001. URL: <https://censusindia.gov.in/DigitalLibrary/reports.aspx>
4. <http://ncw.nic.in/content/situational-analysis-women-and-girls-pondicherry>

Assoc. Prof. **Seda ÖZ YILDIZ**
(*Turkish National Police Academy*)

GENDER ATTITUDES AND BARRIERS IN TURKISH NATIONAL POLICE

Introduction

Discrimination can be described as domination or negative effect of any kind of belonging over other belongings among a social group (Feagin and Eckberg, 1990: 1–2). In analyzing discrimination, it is very important to understand what is meant by discrimination and to recognize that it can be of different types and take different forms. Discrimination based on gender (or sex) is a common civil rights violation that takes many forms, including sexual harassment, pregnancy discrimination, and unequal pay for women who do the same jobs as men. Unfortunately, most U.S. women are all too familiar with all of these inequalities. Gender-based discrimination can be defined as either direct discrimination or indirect discrimination. For instance, giving less responsibility to a female police officers than male police officers in the same business is a direct gender discrimination. Indirect discrimination is formally egalitarian behavior or practices that can appear as discriminatory effects on the women in the aftermath. For example, the height precondition should be over 65 inch during the application of police candidate exam would make female applicants disadvantageous.

Police officers should be at equal distance in law enforcement services regardless of the discrimination based on race, language, religion, gender or ethnic identities. This egalitarian attitude is also an indication of the legitimacy of the police. That's why the tackling with gender-based discrimination in policing is important for the respect for human rights; it is also essential for democratic policing.

Recent research indicates that in most developed democracies the percentage of sworn women police remains at or below one quarter, with much lower numbers in management ranks, and with women from racial or ethnic minorities suffering greater marginalization (Cordner and Cordner, 2011; Strohshine and Brandl, 2011). In Turkey, percentage of women police is 5,5 %. Also quota limitation for the number women police employment and the percentage of women police is under 1% in senior level are leading that discussions on gender inequality issues come into agenda in Turkey. On the other hand, either in the worldwide or in Turkey researches show that hegemonic masculinity discourse is dominant in police subculture and traditional policing values includes gender-based discrimination. It is aimed in this research that attitudes of police officers are measured in terms of gender roles in professional life scale. Also the relation between sex, age, marital status, rank of the police and the gender-based attitudes will be analyzed in this

study.

Police are face to face with the citizens in police stations, in traffic, roads and daily life. Especially in departments of community policing, public security, traffic service and preventive policing, the values of the police in terms of gender equality are determining democratic culture of the society.

2. About Research and Methodology

The purpose of this research is to measure gender equality attitudes of police officers employed in Ankara Provincial Police Headquarter. The attitude scales relating to gender roles in professional life is evaluated in six sub scales. Also the possible relationship between Ankara Provincial Police Headquarter employees' sex, age, marital status, rank, departments their gender equality attitudes is analyzed. Also relationship between socio-demographic characteristics of police officers and their gender role attitudes is identified by survey and semi-structured interviews. A descriptive research model including combination of qualitative and quantitative research methods is used in this research.

Target population of the study is Ankara Provincial Police Headquarter employees, 19.684 police officers. Sample from target population is selected by "Stratified Sampling Method" regardless of the sex ratio. After selection designated by Simple Random Sampling method, 550 police officers are determined for survey (92 women and 458 men). The distribution of numbers of personnel by working departments: Agile Force (100 people), Police Stations (264), Traffic Control Department (73 people), District Police Headquarters (78 people), Community Policing Branch (19 people) and Other Units (27 people) were determined. 550 survey forms were filled completely during the research with validity.

The data required for research collected from two separate data collections instruments including surveys and interviews.

A questionnaire form is used for collecting data regarding gender equality attitudes of the police. The survey design used in this study were prepared by the researchers examined the literature on the subject. The questionnaire drafted on 2-3 September 2015 and pre-applied to 30 police officers whether it is clear the scale as a result of this pre-treatment, determined that it meets the required information and surveys are given the final design. Value of factor analysis on the reliability of materials in pre-treatment is 0.74. The research has been started on November 2015 and finalized in December 2015. Chi-square technique is used for descriptive statistical analysis of quantitative research data and the frequency technique to identify relationship between variables of the statistical significance test. Quantitative data were analyzed by using SPSS software.

During the research semi-structured interviews are carried out in order to getting more detailed data on attitudes of the police officers towards gender equality and gender roles in policing. In-depth interviews their approach towards women colleagues, thoughts on democratic policing attitudes and adopting policing styles are asked to the participants.

3. Findings

3.1. Socio-Demographic Findings

550 police officer from Ankara Provincial Police Headquarter participated in the survey, 92 of them were female and 458 were male. When looking at the age distribution of respondents, we see that 43 police officers were between the ages of 20-25, 112 police officers were between the ages of 26-30, 157 police officers were between the ages of 31-35, 157 police officers were between 36-40 years and 39 police was over the age of 41. The average age of the participants is 34,2 . Among 550 participants 458 police officers (85%) are married and 82 police officers (15%) are single. The average marriage experience of participants is over 10 years and male police officers are married in their 25,5 years old in average and the average marriage age of women is 23,5. The divorce rate among the participants is 1.65%. All participants are graduated from college or higher education degree. Distribution of ranks of 550 police officers are follows: 3 of them have superintendent and higher rank, 12 of them are inspectors, 24 of them are deputy commissioners and 511 are constables.

3.2. Gender Roles in Professional Life (GRPL) Findings

Totally 37 questions are asked to police volunteers who participated in the survey on Attitude Scale on Gender Roles in Professional Life. All of 550 sample answered questions. Questions were towards to measure personal attitude in six main subscales towards policing issue and role of the females in policing.

There is no significant difference between females and males statistically that average scores of men and women are very close to each other in terms of attitudes towards gender equality. In this context, the issue of gender inequality in professional life is not matter for men or women because both of them support traditional roles of women and men generally. On the other hand although policing is seen as male profession generally, supporting violence and hegemonic discourse is lower in female police officers than males.

There is no significant statistical difference in distribution of GRPL attitude Scale scores in terms of age of the police officers. Likewise, there is no statistically significant difference in terms of time in the profession. On the other hand, unlike it is expected age group of 20-25 years (can be called as young police officers) have been identified as low degree supporting violence and hegemonic masculinity discourse. There is a significant relationship between attitudes of police officers towards gender equality and their marital status. According to findings of the research single police officers have more positive attitudes towards gender equality roles in professional life than the married ones. Also single police officers are very reluctant on using violence during policing and they do not support hegemonic masculinity discourse in the sentences they read in questionnaire. It can be argued that marital status can support to reproduce traditional gender roles and strengthen the current inequality in traditional values.

Finally when we look at the distribution of the GRPL Attitude scale scores by the departments of the participants work, any statistical significant relationship could not be detected. Only average scores of Agile Force Department employees are different from the rest of the participants. The highest score on supporting violence and hegemonic masculinity and gender inequality discourse belongs to Agile Force police officers. Also Agile Force is the department in where female police officers are employed in minimum percentage. The lack of visibility of female colleagues also be affected on the attitudes of Agile Force employees.

4. Conclusion and Discussion

It is possible to interpret results achieved at the end of this research as follows;

i. To be “Woman Police” or “Male Police” does not affect gender attitudes.

It is found that sexes of the participants have an impact on attitude of gender roles in professional life. This result is similar to prior researches on effects of sexes on gender attitude. It is carried out a similar research on female military officers and it was found that both female and male military officers adopted traditional gender roles in contrary to gender equality. Long before him, although Kağıtçıbaşı and Kansu (1991:79) and Girginer (1994) suggested that generally in family women adopted traditional unequal gender roles more than men, in this research it is argued that this result is not valid for police officers.

The findings of this research shows that gender roles are formed by the society which the person lives in and since police officers are a part of the society it is difficult to say that the cultural environment is so different from rest of the society. On the other hand, the findings on indifference effect of sexes on degree of adopting traditional gender roles lead us to discussion on impact of employment more female police officers. In Turkey, rising ratio of female police officers in Turkish National Police can lead to rising gender equality approach in the organizational culture together. But this research shows that only the criteria of being female is not a guarantee for raising awareness of gender equality among the police, the important issue is employing more police officers – female or male- who has gender equality attitude. So increasing the quantity of female police officers have no more impact on gender equality awareness as much as the increasing the quality of police officers in terms of having gender equality values. On the other hand, the finding on having no impact of sexes on gender equality attitudes does not mean that current restrictions on rise of female police employment ratio should be continued. During Professional socialization period, increase in visibility of women has unavoidable positive long term effects on police sub culture and police-public relationships.

ii. There is a dramatic difference between the gender attitudes of young (21-35 years old) and old (+35 years old) police officers.

A strong relationship has been identified between age and attitudes toward gender roles of the police officers. According to research findings, when police officers' age range progresses they tend to have traditional gender role attitudes much more than younger ones. In particular, 35 years and older police officers support more gender inequality strongly. This finding is verified by our in-depth interviews that young men and women police officers sharing equal responsibility in the household and child care, but when the men getting older less task given to them in domestic responsibility sharing.

On the other hand, when considered sub dimension of scale related to gender roles, in contrast to be expected it is found that the average score of youngest group police officers (between 20-25 years old) on supporting violence and hegemonic masculinity discourse is significantly less than other age groups.

In the light of these findings it is possible to say that if it is aimed to make any reform or change in attitudes including traditional gender inequality, the main target and motivational group should be young generation of police officers. Because younger police officers are more questioning, open to changes and resistant to internalizing professional socialization and powerful components of the sub-culture.

It is interesting that similar phrases are held by men in expression of their feelings about women colleagues. For example, in a police department where female police employees' numbers are high, one of the high-ranking commander in 40years old man made his compliments about women police officers just as "Look her! She looks like heroic man and successful as much as men". So to be like a man is the strongest discourse and highest compliment for a woman in the eyes of the male administrator. On the other hand, a very different one police officer in the same year that the team authority in the police station in the district also talking about a successful female colleague is working in the same team "my colleague can be a woman but she is like a man hullo".

The finding derived from the survey results that there is no relationship between ranks of the police and their attitude towards gender roles is also proven by the result in various interviews often.

iii. Hegemonic masculinity discourse is escalated in the branches where in numbers of female police officers are high

Fielding (1994) who has firstly used the term of hegemonic masculinity in police sub-culture states that hegemonic masculine behavior is one of the common roles of the police. Some traditional police behavior contained masculine attitude such as aggression, courage, objectivity and rationality can be refused by woman police officers and in case of refusal they can be exclusion by male colleagues or the society. For this reason, the police fight against crime culture shaped by male police officers' masculine attitudes, and social service function of the police culture shaped by women police officers' feminine attitudes. If a woman police tend to work in "male are" like counter-terrorism, Agile Force and other "tackling issues" she is forced herself to behave "like a man",

DeKeseredy (1990: 129-131) states that one of the hegemonic masculinity indicator is to avoiding all traditional feminine attitudes such as suppressing their emotions, aggression and rudeness. Since the average employment percentage of woman police is very low in police organizations these masculine values are placed in professional cultural behavior. But the increasing number of women police in term of rise in visibility, lead to interception of settlement of more hegemonic masculine values. According to this perspective in Ankara Community Policing Branch the unit which has the highest rate of female police employment (about 35%) the support of hegemonic masculinity discourse is the lowest that seems the proof of the argument that on hegemonic masculinity discourse is escalated in the branches where in numbers of female police officers are high.

iv. To be married is important effect on adopting traditional gender roles.

The strongest correlation between socio-demography and average score of adopting traditional unequal gender roles is on marital status of police officers. Married police officers are more closely to adopt traditional gender roles in contrast to single police officers. Additionally, single police officers are more open to change attitudes and more reluctant to support hegemonic masculinity discourse.

Сауле Сапаралиева
кандидат юридических наук,
директор Института
послевузовского образования
Академии правоохранительных органов
при Генеральной прокуратуре
Республики Казахстан
(г. Нур-Султан, Республика Казахстан)

ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН: ОПЫТ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Одним из основных факторов, определяющих уровень устойчивого развития общества является достижение гендерного равенства. Проблема обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин всегда была и остается актуальной, и требует от всех государств дальнейшей эффективной работы.

Как известно, для изучения проблем гендерного неравенства во всем мире, разработана карта показателей (индекса) гендерного неравенства [1]. Так, к факторам, определяющим значение индекса гендерного неравенства, отнесены:

Репродуктивное здоровье

Репродуктивное здоровье девочек и женщин для расчета индекса сравнивается с идеальными показателями: отсутствием материнской смертности и подростковой беременности. Обосновывается это тем, что деторождение само по себе не только связано с риском, но и (если оно начинается слишком рано) наносит вред здоровью и ограничивает будущие репродуктивные возможности женщины. Раннее вынашивание ребенка, измеряемое коэффициентом рождаемости у подростков, связано с большими опасностями для здоровья матери и ребенка и обычно мешает молодым женщинам посещать школу, зачастую обрекая их в лучшем случае на низкоквалифицированную работу.

Расширение прав и возможностей

Данная составляющая индекса также измеряется двумя показателями: соотношением числа женщин и мужчин, являющихся депутатами парламента и уровнем среднего и высшего образования среди женщин.

Степень экономической активности

Экономическая активность измеряется уровнем представленности женщин в той части населения, которое занято в общественном производстве, то есть представляет рабочую силу [1].

Исходя из данного индекса гендерного равенства, постараемся рассмотреть вопросы обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин в Республике Казахстан.

За годы независимости Казахстан принял ряд прогрессивных мер в области обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин, и в первую очередь данный прогресс основывался на принятии правовых актов, а также ратификации международных документов. Так, в 1998 году Казахстан присоединился к Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, а также ратифицировал факультативный протокол к данной конвенции. Наряду с этим, были ратифицированы конвенции ООН «О политических правах женщин», «О гражданстве замужней женщины», шесть конвенций Международной организации труда, в том числе «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности».

Принятая в 1998 году Конституция Республики Казахстан, как основной нормативный правовой документ страны, в статье 14 определила, что никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам.

Для решения проблем семьи, женщин и детей в 1995 году был создан Совет по проблемам семьи, женщин и демографической политике при Президенте Республики Казахстан. Советом была разработана Концепция государственной политики улучшения положения женщин в Республике Казахстан, одобренная распоряжением Президента Республики Казахстан № 3395 от 5 марта 1997 г.

В 1998 году данный Совет был преобразован в Национальную комиссию по делам семьи и женщин при Президенте Республики Казахстан, которой был разработан Национальный план действий по улучшению положения женщин в Республике Казахстан, утвержденный постановлением Правительства Республики Казахстан от 19 июля 1999 года, № 999.

В 2002 году указом Президента Республики Казахстан (от 19 сентября 2002 года № 947) была учреждена должность Уполномоченного по правам человека, в аппарате которого определена специальная должность – специалист по гендерным вопросам.

Кроме того, принятая в 2005 году Стратегия гендерного равенства на 2006-2016 годы (далее – Стратегия), послужила основополагающим документом по достижению целей гендерной политики в стране [2].

Стратегия состояла из 9-ти разделов, в которых были отражены важные аспекты для достижения равных прав и свобод для женщин и мужчин. Это: укрепление репродуктивного здоровья; достижение равноправия в общественно-политической жизни, экономике; гендерное образование; предотвращение насилия в обществе по половому признаку.

В рамках реализации Стратегии в 2009 году Парламентом Республики Казахстан были приняты законы «О профилактике бытового насилия» (от 4 декабря 2009 года) и «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» (от 8 декабря 2009 года).

Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» (далее – Закон), впервые стал регулировать общественные отношения в области обеспечения государственных гарантий равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, а также устанавливать основные принципы и нормы, касающиеся создания условий для гендерного равенства во всех сферах государственной и общественной жизни [3].

Данным Законом, на законодательном уровне введено понятие «гендер», как социального аспекта отношений между мужчинами и женщинами, которое проявляется во всех сферах жизни.

Согласно Закону под гендерным равенством понимается правовой статус, обеспечивающий мужчинам и женщинам равные права и равные возможности и реальный доступ к участию в политической, экономической, социальной, общественной и культурной сферах жизни вне зависимости от половой принадлежности.

Следует отметить, что Законом конкретно определено, что не считаются дискриминационными по признаку пола меры, направленные на:

- 1) защиту материнства, детства и отцовства;
- 2) защиту женщин в связи с беременностью и родами;
- 3) увеличение продолжительности жизни мужчин;
- 4) защиту женщин в уголовном, уголовно-процессуальном и уголовно-исполнительном законодательстве.

Также не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Таким образом, можно сделать вывод, что задача по достижению гендерного равенства в полной мере соответствует стратегическим целям Республики Казахстан.

Вместе с тем, по мнению некоторых экспертов, данный Закон все еще требует дальнейшей доработки и внесения изменений и дополнений. Так, по мнению Айым Саурамбаевой в Законе отсутствуют гарантии обеспечения гендерного равенства в домашнем труде, в области социальных и экономических правоотношений [4].

На сегодня Республика Казахстан работу по достижению показателей индекса гендерного равенства осуществляет в рамках Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года № 384 (далее – Концепция). Утвержден План мероприятий по ее реализации.

Целью Концепции является достижение паритетных прав, выгод, обязанностей и возможностей мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности общества, преодоление всех форм и проявлений дискриминации по половому признаку.

К задачам гендерной политики в Казахстане отнесены:

- достижение сбалансированного участия женщин и мужчин во властных структурах;

- обеспечение равных возможностей для экономической независимости, развития своего бизнеса и продвижения по службе;
- создание условий для равного осуществления прав и обязанностей в семье;
- свобода от насилия по признаку пола.

В целом отмечая положительный опыт Казахстана в вопросах реализации гендерной политики, следует отметить, что по итогам 2020 году имеет не очень хорошие показатели по индексу гендерного разрыва (Global Gender Gap Index) [4].

Так, согласно индексу гендерного разрыва в 2020 году (исследование по глобальным показателям равноправия полов от всемирного экономического форума) Казахстан расположился на 72-ом месте, что на 12 позиций ниже в сравнении с показателями индекса 2018 года (60-ое место), а в соответствии с более ранними данными 2013-2018 гг., страна потеряла еще 28 позиций [4].

Вместе с тем, если сравнить с периодом после распада СССР, за годы независимости Казахстан достиг определенного прогресса в реализации гендерной политики.

Так, на сегодня женщины формируют около 40% ВВП Казахстана [5]. В нынешнем году доля женщин в парламенте несколько увеличилась и составила 24,3% (в Мажилисе – 27% и 18% – в Сенате) [4]. Для защиты интересов семьи, женщин и детей в Парламенте Республики Казахстан создана депутатская группа «Отбасы» («Семья»).

По субиндексу «образование» Казахстан входит в тридцатку мировых лидеров. Охват женщин на более высоких уровнях образования (колледжи, вузы, аспирантура) даже выше, чем у мужчин. Разрыв в заработной плате мужчин и женщин в Казахстане достигает более 30%. Среди занятого населения численность женщин составила 4,2 млн. чел., или 48,3% [5].

Государственная поддержка по обеспечению доступа к финансовым ресурсам, развитию женского бизнеса в целом, осуществляется через Государственные программы поддержки и развития бизнеса (Фонд развития предпринимательства «Даму»).

Из числа зарегистрированных действующих на сегодня предпринимателей 575,5 тыс. являются женщинами-предпринимателями, это означает, что на долю женщин в малом среднем бизнесе приходится 43,3%. Индивидуальные предприниматели – 78,2%, юридические лица – 12,7%, на сферу крестьянского фермерского хозяйства приходится – 9,1% [5].

Женское предпринимательство охватывает оптовую и розничную торговлю, где их доля составляет 55,2% от общего числа таких предприятий, 60,4% предоставляют операции с недвижимым имуществом, 24,2% — в сельском хозяйстве, в обрабатывающей промышленности – 37,5%, в финансовых и страховых услугах – 43%, в сфере образования – 68,4%, в здравоохранении и социальных услугах – 53,9% [5].

Здоровье населения является самой важной медицинской и социальной категорией, которая связана с развитием человеческих ресурсов. В число основных составляющих здоровья входит и репродуктивное здоровье. Здоровье лиц фертильного возраста, способность их к воспроизводству, безопасное материнство — важные аспекты здоровья населения. Казахстан достиг несомненных успехов в том, что касается безопасного материнства [6].

Вместе с тем, по мнению некоторых экспертов, состояние репродуктивного здоровья женщин, организация охраны материнства и детства в Казахстане все еще остаются на низком уровне. Хотя в республике в настоящее время разработаны специальные меры (внедрение клинических протоколов диагностики и лечения, активизация работы с населением, улучшение подготовки специалистов, работающих в области репродукции и др.), которые позволят укрепить репродуктивное здоровье населения [6].

В целом для наглядного отражения гендерной политики выпускается специальный ежегодный статистический сборник «Женщины и мужчины Казахстана».

Таким образом, гендерная политика Республики Казахстан находится на пике развития и дальнейшей реализации. На наш взгляд, при реализации принципа предоставления женщинам и мужчинам равных прав и возможностей, необходимо его рассматривать через призму человеческого ресурса, как личности, обладающего потенциальными возможностями, необходимыми для развития страны.

1. Федько К., Курмангали А.К. Гендерное неравенство в современном обществе // Вестник КазНПУ. – Алматы, 2017 // articlekz.com

2. Правовые акты // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет» // <https://online.zakon.kz/>

3. Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» от 8 декабря 2009 года // Информационно-правовая система норматив-

ных правовых актов Республики Казахстан «Эділет» // <https://online.zakon.kz/>

4. Саурамбаева А. Как идет борьба с гендерным неравенством и стереотипами в казахстанском обществе? // <https://CABAR.asia>

5. Гендерная политика — ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН // <https://kasipodaq.kz>

6. Жуматова М.Г., Локшин В.Н. Проблемы репродуктивного здоровья женщин в Казахстане. Журнал «Проблемы репродукции», 2010, № 3, с. 24-27 // <http://www.demoscope.ru/weekly/2011/0453/analit05.php>

Rajkumari Meena

PhD Scholar, Department of Psychology,
University of Delhi, India

GENDER INEQUALITY. SOCIAL PROBLEMS IN INDIA AND ITS IMPACTS OVER MENTAL HEALTH OF WOMEN

Abstract

Gender inequality is a major global issue and found in varying degrees in most societies. The India is also suffering from gender inequality. Gender inequality in India refers to the health, education, economic and political inequalities between men and women in India. Gender inequality also prevents the implementation of equal rape laws for men. Gender inequality in India is a multifaceted issue that concerns men and women. Various gender equality indices place men at a disadvantage. Women are at a disadvantage in several important ways when India's population is examined as a whole. In India, discriminatory attitudes towards either sex have existed for generations and affect the lives of both sexes. The constitution of India grants men and women equal rights but gender disparities remain. To reduce gender inequality, then, a sociological approach suggests various policies and measures to address the cultural and structural factors that help produce gender inequality.

Keywords: *gender inequality, social, women, men, gender based, mental issue*

Introduction:-

Gender inequality is a major global issue and found in varying degrees in most societies. The India is also suffering from gender inequality. Gender inequality in India refers to the health, education, economic and political inequalities between men and women in India. Various international gender inequality indices rank of India differently on each of these factors. Gender inequalities, and their social causes, impact India's sex ratio, women's health over their lifetimes, their educational attainment, and economic conditions. Gender inequality also prevents the implementation of equal rape laws for men. Gender inequality in India is a multifaceted issue that concerns men and women. Various gender equality indices place men at a disadvantage. Women are at a disadvantage in several important ways when India's population is examined as a whole. In India, discriminatory attitudes towards either sex have existed for generations and affect the lives of both sexes. The constitution of India grants men and women equal rights but gender disparities remain. A sociological approach tells us that gender inequality from a mixture of cultural and structural factors that must be addressed if gender inequality is to be reduced.

Gender inequality still well exists in India. The Indian constitution provides equal rights and privileges for both men and women but still majority of women across India doesn't enjoy these rights and opportunities guaranteed to them. **India** has rank **140** among **156 countries** in the **Global Gender Gap Report 2021**, by **World Economic Forum**. OECD's Social Institutions Gender Index, which ranked India at India ranks 95 among 129 countries in global gender equality index in 2019. The UNDP has published the Gender Inequality Index and ranked India at 123 in 2020.

Economic inequalities:-

The labor force participation rate of female was 80.7% in 2013. More than 50% of Indian labor is engaged in agriculture. A majority of rural male work as cultivators and a majority of female work in livestock maintenance and milk production. Laws are supportive of lending to women and microcredit programs targeted to women are prolific, women lack collateral for bank loans due to low levels of property ownership and microcredit schemes have come under scrutiny for coercive lending practices. Women have equal rights under the law to own property and receive equal inheritance rights, but women are at a disadvantage

Occupational inequalities:-

Women entrepreneurs face several barriers in the development of their work due to

different factors. Some of these barriers include lacking access to institutional credit which presents negative consequences in terms of expanding businesses. There are gender differences in the number of teachers and their impact on education. . Compared to male teachers, female teachers had lower educational qualifications. Multiple factors may be responsible for discrimination that women face in science but now situation has improved. Women are not allowed to have combat roles in the armed forces. Recently the apex Court of India directed that women officers in the Indian Army can get command positions at par with male officers.

Education inequalities:-

UNICEF's measure of attendance rate and Gender Equality in Education Index capture the quality of education. Despite some gains, India needs to triple its rate of improvement to reach GEEI score of 95%. In rural India girls continue to be less educated than boys. The female literacy rate in India is lower than the male literacy rate. According to Census of India 2011, literacy rate of females is 65.46% compared to a male which is 82.14%.

Health and survival inequalities:-

The higher sex ratio in India is considered as an indicator of sex-selective abortion. This has been resultant to increasing misuse of fetus sex-determining devices, such as ultrasound scan. Gender selection and selective abortion banned in India under Pre-conception and Pre-natal Diagnostics Technique Act in 1994. An immunization rate for 2-year-olds was lower for girls than boys according to the 2005 National Family Health Survey-3, indicating a slight disadvantage for girls. Domestic violence, rape and dowry-related violence are sources of gender violence.

Political inequalities:-

Political inequalities measure of gender inequality that considers the gap between men and women in political decision making at the highest levels. India passed 73rd and 74th Constitutional Amendments in 1993, which provides for 33 per cent quotas for women's representation in the local self-government institutions.

Social Reasons for gender inequalities:-

Patriarchy is a social system of privilege in which men are the primary authority. Most of India, with some exceptions, has strong patriarchal customs, where men hold authority over female family members and inherit family property and title. The preference for sons is a key factor for gender inequality, as they are deemed more useful than girls. Boys are given the exclusive rights to inherit the family name and properties. While women express a strong preference for having at least one son, the evidence of discrimination against girls after they are born is mixed. The practice of dowry is widespread across geographic region, class and religions. Men and women have equal rights within marriage under Indian law, with the exception of all men who are allowed to unilaterally divorce their wife.

Impact of gender inequality over mental health:-

Gender inequality begins in childhood. Negative attitudes towards *women's* empowerment are risk factors for suicidal behavior and common mental disorders like anxiety and depression. . Other social stressors that contribute as influences in mental illnesses include marriage, pregnancy, and family. Women have higher rates of anxiety and depression than men and men have higher rates of substance abuse and antisocial disorders than women.

With the prevalence of **gender discrimination**, and social norms and practices, girls exposed to the child marriage, teenage pregnancy, sexual abuse, poor education and health, exploitation, violence and child domestic work. Social and economic inequities that women experience include: less chance of schooling, higher unemployment, less pay for same work, fewer women in leadership positions, higher levels of stressors and problems etc. several mental health issues are more prevalent in women. Examples include: **Anxiety and panic, Depression, Suicide attempts, Post-traumatic stress disorder and eating disorder etc.**

Political and legal reforms for addressing gender inequality:-

Some reforms are as follow; Hindu Succession Act, 1956, Muslim Personal Law Application Act of 1937, Prenatal Diagnostic Testing Ban, The Sexual Harassment of Women at Workplace Act, 2013. The central government of India in cooperation with various states and union territories initiated a number of programs targeted at women to reduce gender inequality. Some of these programs include- Swarnajayanti Gram Swarozgar Yojana, Sampoorna Gramin Rozgar Yojana, Awareness Generation Projects for Rural and Poor women, Sarva Shiksha Abhiyan etc.

Conclusion

Gender inequity has serious and long-lasting consequences for women and girls. Exposure to violence, objectification as well as financial and care giving stressors can cause anxiety,

depression, low self-esteem, and PTSD. While counseling can help individual women affected by mental health issues, systemic change is necessary to achieve gender equity and reduce the physical and mental health issues that arise from all forms of gender inequality.

1. "Gender Equality and Empowerment - UN India". Retrieved 15 April 2018
2. Kugler, A. D.; Kumar, S (2017). "Preference for Boys, Family Size, and Educational Attainment in India". *Demography*. 54 (3): 835–859.
3. Muralidharan, K.; Prakash, N. (2017). "Cycling to school: increasing secondary school enrollment for girls in India". *American Economic Journal: Applied Economics*. 9 (3): 321–350.
4. Vindhya, U. (2016). "Quality of Women's Lives in India: Some Findings from Two Decades of Psychological Research on Gender". *Feminism & Psychology*. 17 (3): 337–356.
5. Chandrashekar, Dr Mamta (2016). "Human Rights, Women and Violation". *Sex Ratio*.
6. "Convention for the Elimination of All forms of Discrimination against Women". *United Nations*. Retrieved 29 April 2014.
7. "India - Restoring the Sex-ratio Balance". *UNDP*. Retrieved 12 April 2014.
8. "Human Development Report for 2012". *United Nations Development Project*. Archived from the original on 3 January 2014. Retrieved 31 March 2014.
9. Kelly, O (2014). "Beyond the education silo? Tackling adolescent secondary education in rural India". *British Journal of Sociology of Education*. 35 (5): 731–752.
10. Bhattacharya (2013). "Gender inequality and the sex ratio in three emerging economies" (PDF). *Progress in Development Studies*. 13 (2): 117–133.
11. The Global Gender Gap Report 2013, World Economic Forum, Switzerland
12. Basu, S (2012). "Mental health concerns for Indian women". *Indian Journal of Gender Studies*. 19: 127–136.

Ірина Єремєєва

доцент кафедри
міжнародних відносин та туризму
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат історичних наук, доцент

ГЕНДЕРНИЙ ЧИННИК У ПРОЦЕСАХ МІЖНАРОДНОЇ МИРОТВОРЧОСТІ

Одним із завдань сучасної світової політики є необхідність інтегрування гендерних складових до міжнародних процесів пов'язаних із конфліктами, що виникають на глобальному та регіональному рівнях. ООН підтвердила свою прихильність щодо залучення жінок до вирішення питань миру та безпеки, націленість на зусилля щодо запобігання насиллю в умовах конфліктів Резолюцією Ради Безпеки 1325 «Жінки, мир, безпека» [1]. З прийняттям резолюції питання щодо жінок та збройних конфліктів були внесені до політичного порядку денного Ради Безпеки ООН, на яку покладений обов'язок щодо дотримання міжнародного миру та безпеки.

Резолюція 1325 визначає чотири гендерних напрямки сучасної зовнішньої та оборонної політики. Першим напрямком є участь – повна та рівноправна участь на усіх рівнях прийняття рішень, включно з мирними перемовинами. Другий напрямок визначений як запобігання конфліктам та передбачає врахування гендерної проблематики та участь жінок у запобіганні виникненню та поширенню збройних конфліктів, усунення їх першопричин, зокрема необхідність роззброєння. Третій напрямок – захист – передбачає дотримання прав та потреб жінок та дівчат в умовах конфліктів та по їх закінченню, застосування регіональних та міжнародних конвенцій та права. Четвертий напрямок складають поняття допомога та відновлення, що розкриваються через доступ до послуг у сфері охорони здоров'я та психологічної допомоги травмованим під час конфлікту особам.

В контексті одного із ключових напрямків – запобігання конфліктам Резолюція 1325 представляє жінок, як учасників, що відіграють активну роль в питаннях миру та безпеки [1], а саме – в запобіганні та розв'язанні міжнародних конфліктів та постконфліктному відновленні, але на практиці жінки часто виключаються із таких процесів. За даними Council on Foreign Relations з 1992 по 2019 рр. всього 13% жінок було залучено до мирних переговорів, а посередниками із урегулювання конфліктів виступили лише 6% жінок [3].

Незважаючи на такі низькі статистичні показники, експерти відзначають тенденцію до зростання активності жінок у миротворчих процесах та питаннях превенції міжнародних конфліктів. Зокрема, вперше за шість років главою Місії ООН із підтримки Лівії стала жінка Стефані Уільямс. Представники Council on Foreign Relations вважають, що жінки-миротворці мають значний потенціал для ефективного реагування на міжнародні загрози, що пояснюється специфікою їх підходу до миротворчого процесу з позицій співробітництва, незважаючи на ментальні відмінності представників різних держав та регіонів світу. Подібна стратегія максимально неупереджено враховує інтереси учасників конфліктів, які належать до різних демографічних груп, що формуються за релігійною, етнічною, культурною ознакою. Результатом застосування такої переговорної тактики є перспектива досягнення тривалої стабільності, зниження ймовірності порушення домовленостей та ризику провальних дій з боку держави. Одним із прикладів успішного досвіду використання стратегії співробітництва є залучення ООН 15% жінок до процесу мирних переговорів у Сирії в 2017 р. До компетенції жінок-переговорників були віднесені питання надання гуманітарної допомоги та звільнення полонених [3]. Жінки часто долучаються до переговорів щодо досягнення режиму припинення вогню, працюють в шпиталях, за запитами міжнародних організацій документують порушення прав людини, приймають участь у розподілі гуманітарної допомоги. Так, Міріам Коронель-Феррер очолювала групу переговорників уряду Філіппін та стала першою жінкою-головним переговорником, що підписала мирну угоду із групою повстанців. Правозахисні організації контролювали офіційні переговори, а жіночі групи здійснювали загальнонаціональні консультації з релігійними, етнічними, молодіжними та іншими групами, що послабило недовіру суспільства до мирного процесу.

Реалізація Резолюції 1325 щодо участі та запобігання конфліктам здійснюється не тільки в межах ООН, але і іншими міжнародними організаціями які запроваджують різноманітні гендерні новації передусім на інституційному рівні. Наприклад, призначення радників із гендерних питань у збройних силах та відповідальних за захист жінок у миротворчих операціях. Призначення Спеціального представника генерального секретаря ООН із сексуального насилля в умовах збройних конфліктів, а також Спеціального представника генерального секретаря НАТО з питань щодо жінок, миру та безпеки в 2012 р. засвідчує увагу щодо проблем жінок та міжнародних конфліктів. У 2015 р. Рада Безпеки ООН схвалила зусилля спрямовані на збільшення участі жінок у воєнних та поліцейських контингентах у складі миротворчих місій ООН. В цілому зусилля міжнародної спільноти спрямовані на забезпечення паритетного залучення жінок до мирного процесу, з метою відкриття додаткових можливостей щодо забезпечення стійкого миру та створення стабільного суспільства по закінченні конфлікту.

1. Resolution 1325 (2000). Adopted by the Security Council at its 4213th meeting, no 31 October 2000. URL: [https://undocs.org/en/S/RES/1325\(2000\)](https://undocs.org/en/S/RES/1325(2000)) (дата звернення – 28.05.2021 р.).

2. Why It Matters. URL: <https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/why-it-matters> (дата звернення – 28.05.2021 р.).

3. Women's Participation in Peace Processes. URL: https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/?utm_source=fb&utm_medium=social_owned (дата звернення – 28.05.2021 р.).

Олена Орлова
доцент кафедри
загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД (на прикладі рішень Європейського Суду з прав людини)

Положення щодо забезпечення гендерної рівності містяться як у законодавстві України (законах України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [1], «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [2], Кодексі законів про працю України [3], Сімейному [4], Цивільному [5] та Кримінальному кодексах України [6]

тощо), так і у міжнародних нормативно-правових актах (Загальній декларації прав людини [7], Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [8] та протоколах до неї, Міжнародному пакті про громадянські і політичні права [9], Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права [10], Міжнародній конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації [11] тощо).

У ч. 1 ст. 24 Конституції зазначено, що 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 [12].

Відповідно до Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки, гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакової значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й приватного життя. Так само вона означає рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів та їх розподілу між ними [13].

В ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі - Конвенції) зазначено: «Користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою» [8].

Європейський суд з прав людини неодноразово розглядав питання щодо порушення принципу гендерної рівності.

Як слушно зазначає Тетяна Фулей: «справи, які стосувалися проблематики гендерної рівності, ЄСПЛ найчастіше розглядає саме крізь призму заборони дискримінації, тобто застосовуючи статтю 14 Конвенції у поєднанні з багатьма статтями Конвенції, сферою дії яких охоплювалося широке коло правовідносин щодо права на життя, заборони катування, права на справедливий суд, права на повагу до приватного і сімейного життя, свободи думки, совісті і релігії, заборони примусової праці, захисту права власності» [14].

Отже, однією із захищених ознак статті 14 Конвенції є стать.

Так показовими в сфері забезпечення гендерної рівності та недискримінації є такі справи, в яких було встановлено порушення ст. 14 Конвенції, пов'язана з дискримінацією за ознакою статі, а саме: «Ван Раалте проти Нідерландів» (Van Raalte v. The Netherlands) [16], «Карлхайнц Шмідт проти Німеччини» (Karlheinz Schmidt v. Germany) [17], «Петровіч проти Австрії» (Petrovic v. Austria) [18], «S.A.S. проти Франції» (S.A.S. v. France) [19], «Шулер-Цтрагген проти Швейцарії» (SchulerZraggen v. Switzerland) [20] та інші.

Типова ситуація дискримінації за ознакою статі – це коли жінка зазнає менш сприятливого ставлення порівняно з чоловіком. Але буває і навпаки.

Так, у справі «Унал Текелі проти Туреччини» (Ünal Tekeli v. Turkey) заявниця скаржилася на те, що відповідно до національного права після укладення шлюбу вона зобов'язана взяти прізвище чоловіка. ЄСПЛ визнав, що, хоча закон дозволяє залишати своє дівоче прізвище з новим прізвищем чоловіка, це, втім, становить дискримінацію за ознакою статі, оскільки закон не зобов'язує чоловіків змінювати своє прізвище [15].

Отже, по-перше, справи, які стосувалися проблематики гендерної рівності, Європейський суд з прав людини найчастіше розглядає крізь призму заборони дискримінації; по-друге, більшість справ за статтю 14 Конвенції розглядаються у поєднанні з іншими статтями Конвенції; по-третє, незважаючи на те, що практика Європейського Суду з прав людини щодо статті «Заборона дискримінації» на даний момент не набула широкомасштабного характеру, проте проблема гендерної рівності перебуває на порядку денному Ради Європи, тому є підстави вважати, що ситуація із гендерною рівністю та боротьба з дискримінацією помітно покращиться як в Україні, так і на міжнародній арені.

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон від 08.09.2005 року № 2866-IV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 року № 5207-VI ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.

3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. додаток до № 50. ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

4. Сімейний кодекс України від 10 січня 2002 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 21-22. ст.135. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>.

5. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року (зі змінами і допов.). *Відомості Верхов-*

ної Ради України. 2003. № 40-44. Ст. 356.

6. Кримінальний кодекс України від 4 квітня 2001 року (зі змінами і допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25. Ст. 131.

7. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93.

8. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. Міжнародний документ від 04 листопада 1950 року URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004.

9. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text.

10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.

11. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 4 січня 1969 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text.

12. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>.

13. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukrnew2/16808b35a4>.

14. Фулей Т. Застосування принципу гендерної рівності у практиці Європейського суду з прав людини. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 8. с. 175-180.

15. Case of Ünal Tekeli v. Turkey. 29865. Council of Europe: European Court of Human Rights, 16/11/2004. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/rus/?i=001-67482>

16. Case of Van Raalte v. The Netherlands. 20060/92. Council of Europe: European Court of Human Rights, 21/2/1997. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-58031>.

17. Case of Karlheinz Schmidt v. Germany. 13580/88. Council of Europe: European Court of Human Rights, 18/07/1994. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/rus/?i=001-57880>.

18. Case of Petrovic v. Austria. 20458/92. Council of Europe: European Court of Human Rights, 28/02/1998. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-58146>.

19. Case of S.A.S. v. France. 43835/11. Council of Europe: European Court of Human Rights, 01/07/2014. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-145466>.

20. Case of SchulerZraggen v. Switzerland. 14518/89. Council of Europe: European Court of Human Rights, 24.06.1993. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-57840>.

Вікторія Руфанова

докторант кафедри
кримінального права та кримінології
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА КАЗАХСТАНУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Перша Всесвітня конференція зі становища жінок пройшла у 1975 році, якою було започатковано початок «Десятиріччя ООН для жінок». Пізніше, через 20 років, у 1995 р. питання гендерної рівності стало одним з першочергових в ООН на Четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок у Пекіні. Фактично, міжнародним співтовариством було прийнято рішення здійснення стратегічних дій на шляху реалізації концепції досягнення рівних прав жінок і чоловіків.

Аналізуючи досвід міжнародної практики очевидним є факт залежності соціально-економічного розвитку країни від існуючої моделі гендерних відносин в різних сферах суспільного та приватного життя. Чим вищий рівень гендерної рівності в країні, тим вище рівень результативності паритету як в суспільстві, так і в окремо взятій родині, як природному осередку суспільства. Саме створення умов для формування гендерно стійкої родини та досягнення гендерної рівності є обов'язковою умовою соціальної модернізації суспільства. Стан забезпечення гендерної рівності підвищує рівень відповідальності держави перед суспільством у виконання економічних, політичних, соціальних, правових та інших функцій.

Наднебезпечним проявом гендерної нерівності та дискримінації є гендерно обумовлене насильство. Оскільки у 86 % випадків постраждалими від такого насильства є жінки, на міжнародному рівні його прийнято називати насильство щодо жінок.

Останніми роками питання об'єднання зусиль та обмін досвідом в питаннях подолання насильства щодо жінок стало пріоритетним питанням на глобальному, регіональному та національному рівнях. Зростає кількість держав, які посилили та прийняли всеосяжну правову, політичну та інституційну основи для припинення насильства щодо жінок та дівчат. Розвивається система підтримки та надання допомоги жертвам насильства щодо жінок.

Поряд з цим, проблема гендерно обумовленого насильства залишається глобальною пандемією. Постраждали від різних форм насильства є в кожному регіоні, в кожній країні на планеті Земля. Це свідчить про те, що не зважаючи на значні позитивні зрушення в питаннях забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, проблема залишається досить актуальною і болючою, що вимагає від світового товариства та керівництва окремої держави пошуку нових прогресивних шляхів подолання насильства, усунення дискримінації та подолання гендерних стереотипів. В цьому аспекті науковий інтерес представляє дослідження зарубіжного досвіду подолання гендерної нерівності та шляхів забезпечення рівних прав та можливостей представників різних гендерів.

Казахстан є країною, яка одна з перших серед країн Центральної Азії заснувала національний консультативно-дорадчий орган, покликаний забезпечити гендерну рівність у всіх сферах життєдіяльності суспільства: Національну комісію при Президентові Республіки Казахстан у справах жінок і сімейно-демографічної політики [1].

В Україні посада Урядового уповноваженого з питань гендерної політики була введена у 2017 році [2].

Казахстан не підписав Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). Однак у 2009 році був прийнятий основний законодавчий акт у сфері гендерної політики: Закон «Про державні гарантії рівних прав і рівних можливостей чоловіків і жінок», що є індикатором дієвих прагнень по досягненню гендерної рівності в політиці, економіці, освіті, сім'ї, питаннях охорони здоров'я і запобігання насильства щодо жінок і дітей. У 2016 році Президентом Казахстану була затверджена Концепція сімейної та гендерної політики до 2030 року, реалізація якої покликана забезпечити рівність користування всіма правами незалежно від статі і не допускати дискримінацію і гендерну асиметрію [3].

Поряд з цим, Республікою Казахстан ратифіковані ряд основоположних міжнародних актів, включаючи Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінську декларацію і Пекінську платформу дій, Конвенцію про політичні права жінок, Конвенцію про громадянство заміжньої жінки, шість конвенцій Міжнародної організації праці та Порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року. В результаті висловленої зацікавленості органів влади Казахстану у приєднанні до Стамбульської конвенції, 22 квітня 2020 року Комітет міністрів Ради Європи прийняв рішення запросити Казахстан і Туніс в якості перших держав, які не є членами Ради Європи, приєднатися до Конвенції Ради Європи про запобігання і припинення насильства по відношенню до жінок і домашнього насильства [4].

Незважаючи на заходи, що вживаються в країні зберігається гендерний дисбаланс у забезпеченні зайнятості, кар'єрних можливостей та оплаті праці. Різниця в оплаті праці поширена по всій території та в усіх галузях: у 2016 році жінки в Казахстані заробляли в середньому на 31,4% менше, ніж чоловіки. У 2016 році жінки становили 56% від загального числа адміністративних держслужбовців, але займали лише 10% політичних посад на держслужбі, 22% місць в парламенті і 24% керівних посад в банківському секторі [5].

Гендерна дискримінація негативно впливає на економічне та соціальне становище жінок і в Україні. Праця жінок знаходиться в низькооплачуваному секторі. Жінки займають лише 23% керівних посад в Україні. У приватному секторі серед власників бізнесу 46% жінок. Розмір середньомісячної оплати праці жінок у 2019 році був на 23% нижчий, ніж у чоловіків. У 2019 році серед безробітних було зареєстровано 52,4% жінок. Гендерний розрив в оплаті праці станом на 2018 рік становив близько 21%, а станом на 2019 рік становить 23% 2020 рік - 20,4%. Станом на 2020 рік жінки в Україні займали 40% керівних посад [6].

У 2019 році парламентська робоча група Казахстану розпочала розгляд проекту нового Закону про протидію сімейно-побутового насильства. Новий закон містить важливі положення в частині збору даних та координації між державними відомствами. Однак, як і діючий закон, він не визнає домашнє насильство самостійним складом злочину і не містить прямої вимоги про отримання інформованої згоди потерпілої сторони перед тим, як співробітники притулків або будь-яких інших організацій повідомлять про факт насильства в поліцію.

Отже, вирішення проблеми гендерної нерівності та поширення гендерно зумовленого та домашнього насильства, надзвичайно актуальна та важлива для Казахстану. Важливим питанням громадськості наразі є криміналізація домашнього насильства, оскільки Кримінальний кодекс Казахстану не містить окремої кримінально-правової норми, яка б передбачала відповідальність за домашнє насильство. Також, з Кримінального кодексу Республіки Казахстан виключено кримінально-правові норми, які передбачали відповідальність за побої та спричинення легкого тілесного ушкодження, тобто ті статті, які інкримінувалися особам, які вчиняли домашнє насильство. На сьогодні практично не можливо притягнути до кримінальної відповідальності особу за вчинення домашнього насильства. Зазначимо, що в липні 2020 року перелік примусових заходів медичного характеру було доповнено заходами примусового лікування у вигляді хімічної кастрації, а також лікування схильності до сексуального насильства та розладів сексуальної переваги [7].

Вітчизняне кримінальне законодавство на сьогодні є більш прогресивним в питанні криміналізації домашнього насильства. В 2017 Кримінальний кодекс України (далі КК) було доповнено ст. 126¹ «Домашнє насильство», яка передбачає альтернативні види покарання: громадські роботи від 150 до 240 год, або арешт на строк до 6 місяців, або обмеження волі на строк до 5 років, або позбавлення волі на строк до 2 років [8]. В процесі вчинення домашнього насильства можуть вчинятися й інші злочини проти життя та здоров'я особи, особистої волі та недоторканості, що свідчить про те, що домашнє насильство виступає тригером зростання суспільної небезпечності винної особи для оточуючого середовища.

За вчинення протиправний діянь у сфері сімейно-побутових відносин винна особа може бути притягнута до адміністративної відповідальності. Так, згідно ст. 73 Кодексу Республіки Казахстан про адміністративні правопорушення від 05 червня 2014 р. у разі вчинення нецензурної лайки, образливого чіпляння, приниження, пошкодження предметів домашнього вжитку та інших дій, що виражають неповагу до осіб, які перебувають з правопорушником в сімейно-побутових відносинах, порушують їх спокій, вчинені в індивідуальному житловому будинку, квартирі або іншому житлі, якщо ці дії не містять ознак кримінально караного діяння, на винну особу можуть бути накладені такі адміністративні стягнення як: попередження або адміністративний арешт на строк до п'яти діб [9]. Зауважимо, що законодавці Республіки Казахстан відмовилися від практики призначення адміністративного стягнення у вигляді штрафу за домашнє насильство у зв'язку з тим, що в переважній більшості такі правопорушення вчиняються в малозабезпечених родинах, а у разі застосування штрафу, фінансове навантаження лягає на всю родину, а не тільки на особу, яка вчинила домашнє насильство.

Порівнюючи із законодавством України, санкція ст. 173² КУпАП передбачає такі види стягнення як штраф від 10 до 20 нмдг, громадські роботи від 30 до 70 год або адміністративний арешт до 7 суток за вчинення домашнього насильства або насильства за ознакою статі, відмітимо, що вітчизняне законодавство передбачає більш суворі заходи адміністративного стягнення.

В Республіці Казахстан проживає 9 млн жінок і функціонує 44 кризових центра для допомоги жертвам домашнього насильства. Більшість таких центрів є недержавними. Вони створюються за рахунок коштів громадських організацій та благодійних фондів.

Загальна кількість жінок в Україні становить 20 млн. На початок 2021 року в Україні створено та функціонує 33 притулки у 18 областях та м. Києві, 304 мобільні бригади соціально-психологічної допомоги постраждалим особам, 10 денних центрів соціально-психологічної допомоги постраждалим особам. Усі ці спеціалізовані служби підтримки направлені на надання соціальних послуг, у тому числі тимчасового притулку особам, постраждалим від домашнього насильства та насильства за ознакою статі.

Як в Україні, так і в Республіці Казахстан очевидним є недостатня кількість кризових центрів по наданню допомоги жертвам насильства та не відповідає міжнародним стандартам, відповідно до яких загальна кількість койко-місць тимчасового розміщення для осіб, які пережили домашнє насильство повинно відповідати принципу - 1 койко-місце на 10 тис. населення.

Отже, питання правового регулювання забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків потребує вдосконалення як в Україні, так і в Республіці Казахстан. Кожна з цих країн має окреслені вище переваги та недопрацювання в сфері подолання дискримінаційних проявів та насильства за ознакою статі, а також надання допомоги жертвам насильства. Поряд з цим, варто пам'ятати вислів відомого давньокитайського мудреця: «Навіть шлях довжиною в одну тисячу лі починається з першого кроку».

Важливим є те, що досліджувані країни обрали шлях на подолання гендерної нерівності, дотримання та забезпечення рівних прав жінок і чоловіків. В Україні планується розширити мережу притулків для постраждалих від домашнього насильства та насильства за ознакою статі, затвердити стандарти надання соціальних послуг постражданим особам; підвищити ефективність роботи гарячої лінії 15-47 в частині посилення механізму міжвідомчої взаємодії, розширення чисельності консультантів, забезпечити системне навчання та активізувати просвітницьку роботу.

Для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків недостатньо прийняти закони. В першу чергу вони повинні бути дієвими та ефективно виконуватися. Повинна бути наявна дієва політична воля, а не задекларовані на папері лозунги. Політична воля має вирішальне значення для активізації дій щодо рівності статей та розширення прав і можливостей жінок та дівчат заради прогресу в утвердженні миру, безпеки та прав людини. Комплексний підхід повинен включати заходи, навчання державних службовців, підвищення обізнаності жінок про їх законні права, а також належне фінансування цих процесів. Тільки врахування всіх цих умов дозволить розробити та реалізувати дієвий механізм для подолання дискримінації та утвердження законних прав і свобод кожної особи незалежно від статі та гендерної ідентичності.

1. О Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан. Указ Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2006 г. URL : https://adilet.zan.kz/rus/docs/U060000056_

2. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики. від 7 червня 2017 р. № 390. Постанова Кабінету міністрів України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF/print>.

3. Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года. Указ Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 г. URL : <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>

4. Kazakhstan and Tunisia invited to accede to the Istanbul Convention. Страсбург. 2020. URL : <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/-/kazakhstan-and-tunisia-invited-to-accede-to-the-istanbul-convention>

5. Основные социально-экономические показатели. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. URL : <https://stat.gov.kz/>

6. Индексы гендерного паритета. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

7. Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.12.2020 г.). URL : https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31575252/

8. Кримінальний кодекс України від 05 квітня 2001 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text/>

9. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года № 235-V (по состоянию на 20.03.2021 г.) URL : https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31577399#pos=5;-108

Андрій Самотуга

доцент кафедри
загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ПРАВОВОМУ МЕХАНІЗМІ НАТО

Сучасний розвиток Української держави в умовах загострення цивілізаційних протистоянь та посилення загроз гібридної експансії (через поєднання поряд із традиційними військовими, економічними та інформаційно-гуманітарними засобів впливу) характеризується її прагненням до набуття нею повноправного членства у міжнародних безпекових організаціях демократичних країн, що знайшло останнім часом своє втілення на рівні національного законодавства.

Конституцією України в її преамбулі підтверджено європейську ідентичність Українського народу і незворотність європейського та євроатлантичного курсу України, а у відповідних розділах основного закону на вищі органи та посадових осіб держави покладено повноваження з визначення засад (Верховна Рада України), гарантування (Президент Украї-

ни) та забезпечення (Кабінет Міністрів України) реалізації цього зовнішньополітичного стратегічного курсу [1]. Більше того, Україна першою серед держав СНД приєдналася до Програми НАТО «Партнерство заради миру» (08.02.1994).

Подібні норми закріплено також у законах України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики», «Про національну безпеку», в яких одним із фундаментальних національних інтересів України визначено її інтеграцію в європейський політичний, економічний, безпековий, правовий простір, набуття членства в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору, розвиток рівноправних взаємовигідних відносин з іншими державами [2-3].

Втім, якщо членство в ЄС надає переваги високих стандартів насамперед соціально-економічного спрямування, то членство у НАТО має на меті гарантії воєнної безпеки, без якої неможлива розбудова перших. Тому більшість держав – членів ЄС, зокрема країн посткомуністичного простору, набули спочатку членства у НАТО. Водночас Північноатлантичний альянс переймається не лише питанням суто військового характеру, а й тими, що стосуються безпеки як суспільства, так й індивіда у приватному і публічному секторах.

У зв'язку з цим положення установчих та договірних актів Альянсу підтверджують таке:

1) Північноатлантичний договір від 04.04.1949: у преамбулі йдеться про відданість сторін договору цілям і принципам Статуту ООН та їхнє прагнення жити у мирі з усіма народами і урядами, сповнення рішучості захистити свободу, спільну спадщину своїх народів і їхню цивілізацію, засновану на принципах демократії, свободи особистості і верховенства права, прагнення сприяти стабільності й добробуту в Північноатлантичному регіоні, об'єднання своїх зусиль для здійснення колективної оборони та підтримання миру і безпеки [4];

2) Хартія про особливе партнерство між Україною та Організацією Північно-Атлантичного договору від 09.07.1997: серед принципів розвитку відносин закріплено визнання верховенства права, зміцнення демократії, політичного плюралізму та ринкової економіки, прав людини та прав осіб, що належать до національних меншин [5].

У 2016 р. у рамках Варшавського саміту НАТО, Україна отримала від союзників Комплексний пакет допомоги, спрямованої на підвищення ефективності, дієвості і підзвітності установ безпеки і оборони України.

У 2018 р. було схвалено Військову концепцію НАТО щодо захисту цивільних осіб, яка включає чотири цілі: розуміння людського середовища, таких як культура, історія, демографія, його сильні та слабкі місця; захист цивільного населення в умовах воєнних дій з боку НАТО; полегшення доступу населення до основних потреб та послуг; сприяння безпечному середовищу через підтримку місцевого самоврядування та його установ; запобігання *сексуальному та гендерно обумовленому насильству* (курсив – наш) [6]. Звідси, НАТО у співпраці з країнами-партнерами (які не є членами Альянсу) докладають зусиль для забезпечення імплементації Резолюції Ради Безпеки ООН від 31.12.2000 «Жінки, мир і безпека» та інших резолюцій Радбезу з цієї проблематики, де ключовим елементом Політики НАТО з питань жінок, миру і безпеки є необхідність визнання жінок не лише як жертв конфліктних ситуацій, але і як акторів мирного процесу, що беруть участь у запобіганні, врегулюванні та вирішенні конфліктів. Альянс також виходить із розуміння того, що насильство і дискримінація щодо жінок є серйозними перешкодами для побудови успішного та мирного суспільства.

Стосовно гендерного аспекту правового механізму НАТО, Альянс визначатиме та впроваджуватиме навчання захисту цивільного населення, в тому числі за допомогою гендерно-чутливого підходу, у всіх відповідних сферах його операцій та місій, а також у сфері освіти. У 2015 р. НАТО та його партнерами вперше було розроблено військові настанови щодо захисту та реагування на гендерно обумовлене насильство, пов'язане з конфліктами.

Гендерні питання також дедалі частіше включаються у навчальні програми НАТО, та також, наприклад, в розробку бронезилетів для жінок-військовослужбовиць. Альянс демонструє свою прихильність до гендерної рівності шляхом реалізації Резолюцій Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки (WPS). Цими Резолюціями (№№ 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122 і 2422) визнано непропорційний вплив конфліктів на осіб жіночої статі і закликає до цілковитої та рівної участі жінок на всіх рівнях запобігання конфліктам, їхньої участі у постконфліктних ситуаціях, відновлення та захисту жінок від сексуального насильства під час конфліктів.

На саміті в Уельсі 2014 р. лідери країн-членів Альянсу визнали, що інтеграція гендерних перспектив у три основні стратегії НАТО (колективну оборону, врегулювання криз та колективну безпеку) сприятиме створенню більш сучасної, готової до рішучих дій НАТО.

Гендер є важливим напрямком співпраці НАТО з іншими міжнародними організаціями, зокрема з Африканським союзом (АС), Європейським Союзом (ЄС), Організацією з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) та ООН, а також з неурядовими організаціями.

У центрі гендерної політики НАТО міститься поняття «гендерна інтеграція», що визначається як стратегія досягнення гендерної рівності у збройних силах через активізацію залучення жінок та чоловіків до ефективного виконання завдань за призначенням на всіх рівнях, з метою врахування інтересів та досвіду обох статей. Саме критерій ефективності є визначальним вектором формування гендерної політики НАТО [7, с. 21]. З іншого боку, гендерна політика є однією з умов інтеграції до НАТО.

У НАТО вважають, що для підвищення ефективності діяльності всіх структур Альянсу необхідно неухильно дотримуватися гендерної рівності. Ця політика Альянсу повністю відповідає зазначеній вже Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», і в Брюсселі підкреслюють, що НАТО протягом всіх років після затвердження цього документу є прихильником безумовного виконання його положень та активно впроваджує гендерні аспекти у свою політику та діяльність.

Як наголошує спеціальний представник Генерального секретаря НАТО у справах жінок, миру та безпеки Клер Хатчінсон, призначення жінок на керівні посади в Альянсі є цілеспрямованою політикою щодо усунення перешкод на шляху до безпосередньої участі жінок у справі підтримання миру та безпеки [8].

Також у НАТО підкреслюють, що гендерна рівність – це, насамперед, рівні можливості та право вибору для кожної особистості. В НАТО існує інститут гендерних радників – це військові та цивільні представники, які, наприклад, консультують керівників місій та операцій Альянсу та допомагають вирішувати нагальні гендерні проблеми чи проводити консультації з цих питань.

Для реалізації відповідних завдань створено і діє Комітет НАТО з гендерної політики (NATO Committee on Gender Perspectives – NCGP). Основна місія NCGP – консультування військового керівництва НАТО та країн-членів щодо гендерної політики у збройних силах Альянсу. Комітет є консультативним органом, який сприяє розробці гендерної проблематики як стратегії вирішення проблем, що стосуються як жінок, так і чоловіків, а також здійснює моніторинг та оцінку політики, програм і військових операцій. Для виконання своєї місії NCGP сприяє обміну інформацією між країнами-членами НАТО, командуванням та штабом НАТО. Комітет підтримує зв'язки з міжнародними організаціями та установами, що займаються інтеграцією гендерної політики у військовій сфері [8].

NCGP провів 13-14 жовтня 2020 р. свою щорічну конференцію на тему «Поглиблення досягнення гендерної рівності: трансформація через професіоналізацію». У цьому заході взяли участь, як в on-line, та і реально, 110 представників країн-членів і партнерів НАТО, науковців, дослідників, міжнародних організацій з усього світу. Учасники конференції обговорювали поточний стан справ і обмінювались кращими практиками діяльності з реалізації гендерної політики і Порядку денного щодо жінок, миру і безпеки (WPS) в НАТО [9].

Як приклад роботи гендерних радників Альянсу, в Брюсселі приводять успішну трансформацію афганського суспільства щодо участі жінок в політичному житті країни, а також використання їхнього потенціалу в освітянській сфері та збройних силах. В НАТО неодноразово відзначали успіхи України щодо впровадження гендерних аспектів в усі сфери діяльності держави, у тому числі в секторі безпеки та оборони країни. Гендерна рівність вважається одним із стандартів НАТО, і в цій царині в Україні є багато позитивних результатів [10].

Поряд із застосуванням організаційно-правових механізмів забезпечення гендерної рівності, установчими документами НАТО передбачено також такий захід, як «гуманітарна інтервенція» – застосування військової сили проти іншої держави з метою припинення постійних, широкомасштабних порушень прав людини (в т. ч. за ознакою статі у поєднанні з ненавистю, напр. згвалтування та вбивства цивільного населення в зонах міжетнічних конфліктів), скоєних або ігнорованих державою, проти якої вона спрямована. Подібні операції здійснювалися НАТО, навіть в деяких випадках без мандату Радбезу ООН (як правило, через вето окремих держав-постійних членів – здебільшого заінтересованих сторін конфліктів), у колишній Югославії у 1992-1993 рр., у Сомалі 1992-1994 рр., в Руанді 1994 р., у Гаїті 1994 р., а також у Східному Тиморі та Косово у 1999 р. [11, с. 9].

Як підсумок варто зауважити, що для України, яка конституційно визначилась із євроатлантичним вектором зовнішньої політики, у сфері реалізації гендерної рівності у взаємодії в відповідними міжнародними інституціями необхідним є вдосконалення профільного законодавства. Зокрема, у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей

жінок і чоловіків» пропонується конкретизувати форми на напрями міжнародної співпраці з розширенням кола її суб'єктів. Серед них, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, зазначено вісім, і лише один – спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (на сьогодні – Урядовий уповноважений з питань гендерної політики) - здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі [12].

Необхідним також вважається здійснення Україною зовнішньоінформаційної діяльності, спрямованою, зокрема, на протидію агресивно нав'язливої з боку здебільшого російських ЗМІ безпідставної критики теорії гендеру та пропаганди гомофобії як «духовного захисту, в т.ч. «братньої» України від західної експансії» [13]. Тобто просувається теза, що, начебто, інтегрувавшись у НАТО та ЄС, Україна матиме виключно вади у сфері гендеру, а не високі стандарти якості життя, серед яких особиста людини, повага до її гідності, політична та економічна конкуренція, здорове довілля, нетерпимість до корупції та, врешті-решт, реальне верховенство права. Хоча досвід наших країн-сусідів доводить протилежне.

Отже, набуття повноправного членства у міжнародних безпекових організаціях вимагають від України здійснення послідовних системних реформ у ключових секторах, намість їх уповільнення, ревізії чи навіть згорання через внутрішньо- та зовнішньополітичні чинники негативно відбивається на самих відносинах держави з цими інституціями і стану її безпеки [14]. 26 вересня 2019 р. на офіційному інтернет-представництві Президента України було оприлюднено петицію з вимогою до Президента України взяти участь у саміті НАТО, що відбудеться у Лондоні 3-4 грудня 2019 р. та подати від України заявку на отримання Плану дій щодо членства в Альянсі [15].

1. Конституція України : прийнята та 5-й сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*, 1996, № 30, ст. 141.
2. Про національну безпеку України : Закон України від 21.06.2018. *Відомості Верховної Ради України*, 2018, № 31, ст.241.
3. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики : Закон України від 01.07.2010. *Відомості Верховної Ради України*, 2010, № 40, ст.527.
4. Північноатлантичний договір (укр/рос), Вашингтон, округ Колумбія, 4 квітня 1949 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/950_008#Text. (дата звернення – 04.05.2021)
5. Хартія про особливе партнерство між Україною та Організацією Північно-Атлантичного договору від 09.07.1997. *Голос України*, 11 липня 1997 року, № 127 (1627).
6. URL : https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm. (дата звернення – 04.05.2021)
7. Салкуцан С. М., Кринець Л. В. Гендерна політика НАТО: історичний аспект і досвід інтеграції. *Наука і оборона*. 2019. № 3. С. 21-24.
8. URL : https://www.nato.int/issues/women_nato/2012/HANDBOOK_2012.pdf. (дата звернення – 08.05.2021)
9. Гендер від Альянсу: рівні можливості та право вибору. URL : https://m.facebook.com/ukrainetonatopress/photos/a.113922900012934/210913313647225/?type=3&source=57&__tn__=EHH-R/. (дата звернення – 08.05.2021)
10. URL : https://www.nato.int/cps/uk/natohq/news_178885.htm?selectedLocale=uk/. (дата звернення – 08.05.2021)
11. Мотиль В. І. Гуманітарна інтервенція в міжнародному праві : автореф. дис ... канд. юрид. наук : 12.00.11 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2006. 16 с.
12. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2005, № 52, ст. 561.
13. Терєбинська О. Гомофобія, «русский мир» і кремлівська пропаганда – що спільного? 29 червня 2020. URL : <https://www.radiosvoboda.org/a/donbass-realii/30695281.html>. (дата звернення – 30.05.2021)
14. Павлюк О. ОП: Україну не запросили на саміт НАТО, але це не зрада, і взагалі все ще може змінитися. 08.05.2021. URL : <https://hromadske.ua/posts/op-ukrayinu-ne-zaprosili-na-samit-nato-ale-ce-ne-zrada-i-vzagali-vse-she-mozhe-zminitisya>. (дата звернення – 30.05.2021)
15. Електронні Петиції. Офіційне інтернет-представництво Президента України. Участь Президента України в саміті НАТО 3-4 грудня 2019 року №22/074480-еп. URL : <https://petition.president.gov.ua/petition/74480>. (дата звернення – 30.05.2021)

Ірина Скрипченко
завідувач кафедри
фізичного виховання,
кандидат наук з фізичного
виховання і спорту, доцент

Олександр Скрипченко
викладач кафедри
фізичного виховання

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СПОРТІ В ДІЯЛЬНОСТІ МІЖНАРОДНОГО ОЛІМПІЙСЬКОГО КОМІТЕТУ

Останнім часом значна увага спортивної спільноти прикута до питання гендерної рівності у спортивному суспільстві. Спорт – одна з найпотужніших платформ для просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і дівчаток. МОК лідирує в забезпеченні гендерної рівності та виконує це зобов'язання по використанню спорту для поліпшення добробуту і захисту прав жінок і дівчаток у всьому світі. Визначення проблем гендерного характеру в спорті відноситься ще до ХХ століття, коли відкрилися значні можливості доступу жінок до спорту, і до участі у Іграх Олімпіад. У 1921 році Аліса Мійо створила Міжнародну жіночу спортивну федерацію (FSFI), ставши її президентом. А перші офіційні Жіночі олімпійські ігри відбулися вже у 1922 році в Парижі.

Завдяки взаємодії МОК з Міжнародною жіночою спортивною федерацією і Оргкомітетом Олімпійських ігор була встановлена домовленість, що у всіх видах спорту, включених в програму Олімпійських ігор, повинні брати участь як чоловіки, так і жінки. Поступово жіночий спорт набирал обертів, і вже в Олімпійських іграх 1928 року брали участь жінки-атлетки, правда, виступати їм дозволили тільки в п'яти дисциплінах.

Вітрильний спорт став першою олімпійською дисципліною, в якій статеву приналежність спортсменів перестала мати значення, адже до 1952 року всі види тут були «відкритими», тобто до стартів допускалися в рівній мірі як чоловіки, так і жінки. Проте жінок в складі екіпажів налічувалося в рази менше, ніж чоловіків, а перша олімпійська чемпіонка з вітрильного спорту з'явилася лише в 1920-му – нею стала британка Дороті Райт, яка входила до складу екіпажу 7-метрової яхти «Відкриті» види існують в олімпійській програмі і сьогодні. Значних успіхів на Іграх Олімпіад досягли й наші українські яхтменки – Лариса Москаленко та Ірина Чуніховська, які змогли прийняти участь у 1988 році в Сеулі, коли дозволили жінкам виступати у класі яхт «470». Їх перемоги продовжили славетні яхтменки - Руслана Таран, Ганна Калініна, Світлана Матевушева [5, 7, 8].

Відзначимо, що з другої половини ХХ століття в світі доступ жінок до спорту значно виріс. Число жінок, що беруть участь в Іграх, значно зросла - з 34% в Атланті в 1996 р до очікуваного нового рекорду в 48,8% в Токіо в 2021 р. і зобов'язання по досягненню повного гендерної рівності на Олімпійських іграх в Парижі в 2024 р. У жовтні 2018 року Юнацькі Олімпійські ігри (ЮОІ) в Буенос-Айресі стали першим в історії повністю збалансованим в гендерному відношенні олімпійським заходом [4]. Однією з головних рушійних сил цієї позитивної еволюції стала прихильність МОК створення більш широких можливостей для жінок-спортсменів шляхом розширення олімпійської програми, з тим щоб вона включала в себе більше жіночих заходів. Жінки почали опановувати нові для Європи види спорту, такі як карате, тхеквондо, айкідо і багато інших.

На Олімпійських іграх 1984 року жінки вперше взяли участь у змаганнях з марафонського бігу. Сьогодні ми можемо відзначити, зростання числа жінок в таких видах спорту, які раніше вважалися виключно чоловічими, такими як боротьба, кікбоксинг, культуризм, важка атлетика, хокей з шайбою. Також в 2012 році в Олімпійські ігри було включено жіночий бокс. Цей крок став ключовим в історії Олімпійських ігор, тому що жінкам стали відкриті всі дисципліни на Олімпіаді [1]. У Сочі в 2014 році в олімпійську програму були вперше включені жіночі стрибки на лижах з трампліну.

Ще одним важливим аспектом діяльності МОК у вирішенні питань гендерної рівності є питання залучення жінок до керівництва в спорті. Вперше з цією пропозицією всту-

пив колишній президент МОК Хуан Антоніо Самаранч. Сьогодні членство жінок у МОК становить 37,5% в порівнянні з 21% на початку олімпійського порядку - 2020. Жінки становлять 53% адміністрації МОК. У Олімпійську хартію була внесена наступна поправка (Правило 2, пункт 7): «МОК заохочує і підтримує просування жінок у спорті на всіх рівнях і у всіх структурах, з метою реалізації принципу рівності чоловіків і жінок» [3].

Непряме визнання участі жінок в спорті підтверджується і в системі заохочень і нагород МОК. Премія МОК «Жінки і спорт», яка була започаткована у 2000 році і включала Світову нагороду і п'ять регіональних нагород (для представників різних континентів), присуджується фізичним особам або організаціям за вагомий внесок в розвиток, заохочення і залучення жінок і дівчаток до участі в спортивних заходах. Ця ініціатива підтверджує, що сьогодні жінки отримали визнання в спорті, як у професійному співтоваристві, так і серед величезної армії спортивних уболівальників.

Лю Бо-цзюнь – перша на Тайвані жінка, що стала професійним бейсбольним суддею, – отримала Всесвітню нагороду в ході церемонії вручення премій МОК «Жінки і спорт» (2019), за її активну і наполегливу діяльність за посилення ролі і розширення участі жінок в спорті. Регіональні нагороди отримали: Дьятоугбе Ноамешіє з Того – перша в Африці волейбольний рефері міжнародного рівня; Морана Паліковіч Груден з Хорватії – спортивний адміністратор; Саада Аль-Ісмаїлі з Оману – організатор спортивних заходів; Комісія у справах жіночого спорту Костариканського національного олімпійського комітету; і Волейбольна федерація Вануату [2].

Примітно, що МОК щороку відзначає Міжнародний жіночий день – 8 березня. Це свято завжди супроводжується різними заходами, семінарами, конференціями, де традиційно піднімаються питання гендерної рівності.

Загалом в останні роки проблеми гендерної рівності все частіше стають темою наукових і практичних міжнародних конференцій, симпозіумів, які проводяться безпосередньо за участю МОК. Програма «Спорт для розширення прав і можливостей жінок» (S.W.E.E.P.) як організація була заснована в 2014 році. S.W.E.E.P. виконує свою пропагандистську місію з навчання вчителів, тренерів і спортивних професіоналів унікальним аспектам залучення жінок і дівчаток в спорт, який тепер включає і адаптивний спорт.

Так, у 2014 році у Гельсінкі (Фінляндія) пройшла 6-а конференція Міжнародної робочої групи «Жінки і спорт» на тему: «Очолити зміни – змінитися самому». На конференції були присутні більше 800 учасників, які приїхали майже зі ста країн. Учасники відзначили позитивні зміни для жінок і дівчат в області спорту і фізичної культури, які відбулися з моменту прийняття Брайтонської декларації «Жінки і спорт» (1994 р.). Вони визначили, що заважає жінкам і дівчатам брати участь на рівноправній основі та на всіх рівнях в спортивній діяльності, виконувати будь-які функції та займати будь-які посади в сфері спорту та фізичної культури. Ще на 7-ій Всесвітній конференції Міжнародної робочої групи «Жінки і спорт» в Габороне (Ботсвана) у 2018 р були сподівання, що в Іграх візьме участь рівна кількість чоловіків і жінок – 50 на 50. А вже сьогодні це стало реальність. Майже 49% учасниць токійської Олімпіади-2021 - представниці прекрасної статі. Чоловіки і жінки разом змагатимуться в 18 видах спорту. Це є величезним прогресом, якщо згадати, що в 2016 році на літніх Олімпійських іграх в Ріо-де-Жанейро таких видів було лише дев'ять.

На дисциплінарному рівні гендерний баланс буде досягнутий в перегонах з веломотокросу, на гірських велосипедах та змаганнях з вільної боротьби. З точки зору квоти спортсменів, шість міжнародних федерацій спорту вперше перейдуть до гендерного балансу (веслування на каное, дзюдо, веслування, вітрильний спорт, стрільба і важка атлетика).

До 40,5% (1782 особи) збільшиться кількість жінок-учасниць Паралімпіади в Токіо, що обумовлюється встановленими критеріями кваліфікаційного допуску. Таким чином, менше ніж за десятиліття кількість жінок, що беруть участь в Паралімпіаді в Токіо, збільшилася на 18,7%. Отже, господарі Олімпійських ігор-2021 прагнуть до повного гендерної рівності. Новий президент оргкомітету Сейко Хасімото відзначає, що відсоток жінок, що входять в його виконавчу раду, зріс до 42%. Організатори обіцяють зробити все, щоб змагання в Токіо стали поворотним пунктом в історії створення рівних гендерних умов для всіх і запам'яталися саме цим.

Також МОК всіляко ратує за те, щоб на урочистій церемонії відкриття Олімпійських ігор і Паралімпіади прапор своєї країни несли і жінка, і чоловік. «У Парижі ми хочемо домогтися повного гендерної рівності» - наголошує глава МОК.

Визнаючи, що наявність збалансованих за гендерною ознакою Олімпійських ігор недостатньо, МОК також вжив заходів для заохочення всього олімпійського руху до просу-

вання гендерної рівності на ігровому полі і поза ним; і в березні 2018 року запустив свій проект «Огляд гендерної рівності». Проект «Огляд гендерної рівності» спрямований на зміцнення гендерної рівності в усьому олімпійському русі за допомогою орієнтованих на конкретні дії рекомендацій, що стосуються п'яти ключових тем: спорт, зображення, фінансування, управління та людські ресурси. Це відчутний результат Олімпійської порядку 2020 року, Стратегічною дорожньою карти олімпійського руху.

Отже, спорт і фізична активність є невід'ємною частиною культури кожної нації. Проте, відсоток жінок, що займаються спортом і фізичною активністю, неоднаковий в різних країнах і майже завжди він нижчий, ніж той же показник у чоловіків і юнаків. Незважаючи на все більшу залученість жінок до спортивної діяльності на національній та міжнародній спортивній арені, чисельність жінок-керівників в сфері спорту і фізичної культури зростає не так швидко. Досить мало жінок налічується в управлінській та адміністративній сферах, на тренерських і суддівських посадах, особливо високого рівня. Більш того, жінки продовжують бути жертвами дискримінації в спорті і піддаються гендерному насильству. Також впливають на ступінь участі і залучення жінок до спорту такі фактори, як положення в сім'ї, юридичний статус в суспільстві або значення фізичного виховання в школі. Проте ми сподіваємося, що наявність активних та цілеспрямованих жінок, які своїм особистим прикладом зможуть повести за собою, активізація роботи керівних органів, які враховують гендерні фактори особливості управління будуть продовжувати сприяти активізації рівних можливостей для жінок і дівчат не лише у спортивній спільноті, а і у суспільстві загалом. Діяльність МОК в рішенні проблем гендерного характеру відрізняється системним підходом і поєднанням теоретичних і практичних аспектів роботи, досвід якої може бути використаний і іншими гравцями сучасних міжнародних відносин у вирішенні гострих гуманітарних проблем у ХХІ столітті.

1. Гендерные аспекты современного спорта в деятельности МОК // *Международные гуманитарные связи: материалы студенческих научных конференций*. URL: <https://mgs.org.ru/gendernye-aspekty-sovremennogo-sport/>.

2. МОК исполняет ведущую роль в инициативе «Женский спорт во имя равенства поколений». URL: <https://olympic.kz/ru/article/11690-mok-ispolnyaet-vedushchuyu-rol-v-initsiative-zhenskiy-sport-vo-imya-ravenstva-pokoleniy>.

3. Олимпийская хартия (в действии с 15 сентября 2017 г.). Geneva, Switzerland: МОК, 2017. С. 3

4. Скрипченко И.Т., Грюкова В.В., Авдиевский А.С. Летние юношеские олимпийские игры: анализ, сравнение, результаты. *Университетский спорт в современном образовательном социуме: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 23–24 апр. 2015 г.* : в 4 ч. Минск : БГУФК, 2015. Ч. 1. С.54-57.

5. Скрипченко І. Підсумки та перспективи розвитку олімпійського вітрильного спорту. *Спортивний вісник Придніпров'я*, 2013. №3. С. 91-94.

6. Чистякова М. А., Шишкин А. П. Проблемы и противоречия в вопросах гендерного равенства в спорте. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Фізичне виховання, спорт і здоров'я людини*, 2019 (12), 93–98. URL: <https://doi.org/10.32626/2309-8082.2019-12.93-98>.

7. Skrypchenko I.T. The Analysis Of Performances Yachtsmens On The Paralympic Games (2000-2012). *Сборник научных трудов SWORLD*. Иваново: Маркова А.Д., 2013. Вып. 4 . Т. 55. С. 15-21.

8. Skrypchenko I.T. The Analysis Of Performances Of Sportsmen On The Military World Games And The World Military Sailing Championship. *Сборник научных трудов SWORLD*. Иваново: Маркова А.Д., 2014. Вып. 2 . Т. 34. С. 41-47.

Азаренко Т. І.
науковий співробітник
Державного НДІ МВС України

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ ОБОРОНИ: ДОСВІД УГОРЩИНИ ТА ФРАНЦУЗЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

Одним із пріоритетних напрямів державної політики України у сфері євроатлантичної інтеграції є забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони. З метою приведення вітчизняного законодавства до міжнародних стандартів Верховна Рада України у 2018 році прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечен-

ня рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях»[1]. Відповідно до цього закону особам обох статей надано рівні можливості проходження військової служби, навчання у військових закладах освіти різних ступенів.

Крім того, з 2018 року питання забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки та оборони включено у Річну національну програму Україна-НАТО на поточний рік. Так, Річна національна програма під егідою комісії Україна-НАТО на 2021 рік[2], затверджена Указом Президента України від 11 травня 2021 року, окреслює низку завдань щодо забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки та оборони, а саме: застосування службами управління персоналом складових сектору безпеки і оборони України сучасних методик кар'єрного планування та розвитку особового складу з урахуванням принципів гендерної рівності та недискримінації; запровадження із дотриманням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків агітаційно-просвітницької політики, спрямованої на популяризацію служби у складових сектору безпеки і оборони України, зокрема серед здобувачів загальної середньої, фахової передвищої та вищої освіти; приведення у відповідність із сучасними вимогами освітніх програм у закладах вищої освіти органів, що входять до складу сектору безпеки і оборони України, з урахуванням потреб інтеграції в НАТО та гендерної складової; забезпечення інтегрування гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів органами, що входять до складу сектору безпеки і оборони України; формування видатків на сектор безпеки і оборони України з урахуванням потреб жінок і чоловіків та низка інших завдань, які в сукупності забезпечать рівність жінок та чоловіків у секторі безпеки і оборони.

Прийняття відповідного законодавства з гендерних питань є вагомим кроком на шляху до забезпечення рівності жінок та чоловіків в секторі оборони України. Водночас цей процес є довготривалим і потребує врахування досвіду іноземних партнерів, зокрема держав-членів НАТО, які значно просунулися у питаннях забезпечення рівності жінок та чоловіків та мають значний досвід перебування жінок на військовій службі.

Так, згідно з Узагальненням національних звітів членів та партнерів НАТО до Комітету НАТО з гендерних перспектив[3], у 2017 році Угорщина мала найбільший відсоток військовослужбовців-жінок, що перебувають на дійсній військовій службі в державах-членах НАТО та партнерах Альянсу. Значних успіхів у залученні жінок до своїх збройних сил Угорщина досягла завдяки тому, що з 1996 року жінки мають можливість отримати бойові посади та можуть обіймати будь-яку штатну посаду у військах. Крім того, стратегія Угорщини стосовно підвищення рівня залучення жінок до збройних сил, їхнього утримання та комплектування включає такі елементи як:

- закон про військову службу, який визнає рівні права жінок і чоловіків військовослужбовців та гарантує їх службове просування з урахуванням професійних навичок, досвіду, результатів праці та стажу служби;
- наявність Команди, що гарантує рівні можливості при працевлаштуванні, який ґрунтується на рівних можливостях, у відділі кадрів;
- Комітет із питань жінок, що працюють у збройних силах Угорщини, створений у 2003 році з метою забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок. Комітет проводить дослідження та зустрічі з жінками, які проходять службу з метою вивчення їхнього досвіду, на основі якого готується аналіз стану гендерної рівності, включаючи проблеми й рекомендації щодо змін;
- мережу координаційних центрів для жінок, що створені на рівні військових підрозділів;
- заходи, спрямовані на покращення можливостей для відпочинку та гігієнічних умов у військових підрозділах [4].

У сукупності це сприяло тому, що у порівнянні з 2005 роком, коли показник залучення жінок до збройних сил країни становив лише 4,3%, у 2017 році він зріс майже в 5 разів і становив більше 19% від загального складу військовослужбовців Угорщини.

Також досить цікавим є досвід забезпечення гендерної рівності в секторі оборони Франції, адже Служба здоров'я збройних сил Франції ще у 1914 році залучила на службу перших жінок.

Нормативним актом 1926 року було введено «цивільних медсестер військових шпиталів». У 1941 році створено незалежний корпус жінок-волонтерів, для зайняття посад зв'язківців, перекладачів, працівниць швидкої допомоги та медсестер, з'явилися перші жінки-пілоти. З 1944 року жінки залучені на нестройових посадах у сухопутних військах, вій-

ськово-морських та військово-повітряних силах, це сприяло тому, що у 1946 році показник чисельності особового складу становив близько 4000 жінок. З 1951 року регулюється статус жінок і встановлюється при цьому обмежена ієрархічна структура. З 1972 року скасовується будь-яка статутна дискримінація між чоловіками і жінками в ході їх залучення до збройних сил, але квоти, все ж, унеможливають доступ до професій бойового спрямування. Показник чисельності особового складу, в 1972 році зріс до 10 000 жінок.

Значним досягненням було те, що у 1983 році дві жінки були допущені до складання вступних іспитів у військово училище Сен-Сір, що займається підготовкою кадрів для французького офіцерства і жандармерії, тому вже через 4 роки чисельності жінок особового складу становила 18 000 осіб. Остаточно усі квоти та обмеження для жінок, які бажали обрати військову кар'єру (виключення – підводники і окремі посади в мобільній жандармерії) були скасовані 16 лютого 1998 року. Завдяки цьому відсоток жінок у війську Франції постійно зростає, так в 1998 році він становив – 7,5 %, у 2000 році – 10%, 2009 року – 14,8%, а в 2017 році відсоток військовослужбовців-жінок, що перебували на дійсній службі становив 15,2% від загального складу військовослужбовців Франції. Крім того, в 2017 році, після двох років навчання, чотири жінки-офіцерки стали членами борту французького підводного човна для першого у Франції семиденного змішаного гендерного патруля, тому наступне покоління французьких підводних човнів облаштовували таким чином щоб вони були зручними для жінок.

Практика військової служби жінок притаманна й іншим державам-членам НАТО, більш того, в 2013 році Норвегія стала першою країною НАТО та першою країною в світі, яка призвала до лав збройних сил жінок на тих же умовах, що й чоловіків, адже як зазначила у своїй заяві міністр оборони Норвегії ІнеЕріксенСерейде, до військової служби зможуть приєднатися «найбільш відповідні та мотивовані незалежно від статі» [5]. Згідно з Законом Норвегії жінки у віці від 19 до 44 років зобов'язані проходити військову службу протягом 19 місяців, передбачалося, що до 2020 року жінки повинні скласти 20% військовослужбовців країни. У 2017 році такий приклад перейняла сусідня Швеція, а в 2018 році Нідерланди.

Отже, в державах-членах НАТО практика військової служби жінок має давні витoki. Подоланню гендерних стереотипів в секторі оборони цих країн сприяло вжиття ними і суспільством комплексу заходів, а саме: прийняття законодавства з гендерних питань; створення відповідних комітетів, координаційних центрів, заходів з поліпшення умов проходження служби жінками; проведення просвітницьких заходів з гендерної тематики; надання рівних прав вступу до військових закладів освіти. Подальша інтеграція жінок в оборонному секторі даних країн не втрачає своєї актуальності, а відсоток військовослужбовців-жінок має тенденцію до зростання. В сучасних умовах жінки-військовослужбовці держав-членів НАТО відіграють значну роль в миротворчих місіях, адже саме їм більше довіряють постраждали від збройного конфлікту діти, жінки та люди похилого віку.

На нашу думку, важливо імплементувати досвід Угорщини, Французької Республіки та інших держав-членів НАТО щодо забезпечення гендерної рівності в секторі оборони, але слід пам'ятати, що гендерна рівність означає не лише рівний доступ до посад та військових звань, а й однаковий обсяг відповідальності на військовій службі, тож необхідно враховувати всі аспекти проходження військової служби при впровадженні відповідних змін в національне законодавство.

1. 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. Закон України. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 44, ст.353 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>.

2. Річна національна програмою під егідою комісії Україна — НАТО на 2021 рік. Затверджено Указом Президента України від 11 травня 2021 року URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1892021-38845> (дата звернення: 12.05.2021).

3. Комітет НАТО з гендерних перспектив (2017) «Узагальнення національних звітів членів та партнерів НАТО до Комітету НАТО з гендерних перспектив», Брюссель: НАТО, с. 18.

4. Інструменти з гендерних питань та питань реформи сектора безпеки. Практичний посібник URL: http://www.un.org.ua/images/documents/4684/DCAF_Practice%20Note%20UKR_FINAL.pdf.

5. Норвегія зобов'язала жінок служити в армії. Українська правда URL: <https://www.eurointegration.com.ua/news/2021/05/7/7122907/>

Ірина Лантух
викладач кафедри теорії
та історії держави і права
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Ідея гендерної рівності напроτάзі останніх років привертає увагу окремих держав і міжнародних організацій, світової спільноти та окремих громадян, громадських організацій тощо. Її правове регулювання перебуває на етапі становлення й розвитку, і це відбувається на внутрішньодержавному (національному) та міжнародному рівнях. Таким чином, формуються певні стандарти гендерної рівності, недискримінації, паритетної демократії загалом. Важливим є не лише правове закріплення принципу гендерної рівності, а й створення ефективних механізмів реалізації таких стандартів на різних рівнях, у всіх сферах життєдіяльності людини й держави, міжнародного співтовариства.

До нормативно-правових актів національного рівня, що врегульовують відносини у сфері державної гендерної політики в Україні, належить, передусім, Основний Закон - Конституція України, що згідно з вимогами Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок"[1], яка була ратифікована Україною 12 березня 1980 р, включила принцип рівноправності жінок і чоловіків, що є основою подальшого розвитку гендерного законодавства. Так, рівність прав і свобод людини й громадянина незалежно від статі визначається і гарантується ст. 24 Конституції України, в якій, зокрема, закріплено: "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. 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". Принцип гендерної рівності закріплено також у ст. 51 Конституції України: "Шлюб ґрунтується на вільній згоді жінки і чоловіка. Кожен з подружжя має рівні права і обов'язки у шлюбі та сім'ї. Сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняється державою" [2].

З погляду забезпечення гендерної рівності вважаємо, що законодавство України перебуває у стані, так званої, трансформації від гендерно нейтрального до гендерно чутливого. На конституційному рівні закріплені фундаментальні права людини, а також гарантії їх захисту. Однак, положення законів не закріплюють відповідні процедури забезпечення рівності статей, а отже, залишаються декларативними. Відповідно до Конституції України конституційні права та свободи людини й громадянина є безпосередньо діючими. Вони визначають зміст законів, інших нормативно-правових актів. Усі конституційні норми, які визначають права та свободи людини й громадянина, містять моделі поведінки громадян і держави. Зрозуміло, що ці моделі потребують законодавчого закріплення механізму реалізації положень Конституції України. Подальше завдання полягає у прийнятті таких законів та нормативно-правових актів, які забезпечать практичне втілення принципу гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності українського суспільства [3, с.96].

Найбільш повно правовий аспект забезпечення гендерної рівності досліджено І. О. Грицай, яка зазначає, що становлення сучасного демократичного суспільства в Україні є складним трансформаційним процесом, який не може обійтися без гендерних перетворень. Постаивши ціль до демократичного розвитку, Українська держава насамперед має орієнтуватися на зарубіжний досвід реалізації принципу гендерної рівності, адже це свідчить, наскільки ефективно держава може побудувати об'єднане, розвинуте та поступальне суспільство, а нехтування проблемами гендерної рівності ставить під удар всю систему державного управління

Важливо зазначити, що в умовах зміцнення курсу на європейську інтеграцію, моде-

рнізація українського суспільства вимагає виходу за межі тільки національного права і законодавства. Так, крім міжнародно-правових норм, Україна визнала норми європейського прецедентного права, а саме практику Європейського суду з прав людини. Згідно з міжнародними стандартами у сфері прав людини, фактично саме суд є єдиним органом, до повноважень якого входить ефективне відновлення прав людини та їх захист від дискримінації. В демократичній державі серед інститутів, що є гарантією й одночасно механізмом захисту прав і свобод людини й громадянина, значну роль відіграє правосуддя. Так, у встановленні реальної гендерної рівності в Україні визначальну роль покладають на судову гілку влади. Слід акцентувати увагу, що, ратифікувавши Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (далі - ЄКПЛ або Конвенція) та протоколи до неї, наша держава зобов'язалася передусім гарантувати кожному, хто перебуває під її юрисдикцією, права і свободи, визначені у ній, зокрема у контексті заборони дискримінації за будь-якою ознакою, що включає в тому числі стать. Визнання обов'язкової юрисдикції ЄСПЛ у всіх питаннях, що стосуються тлумачення і застосування Конвенції, у тому числі щодо гендерної рівності, актуалізує вивчення практики ЄСПЛ та її застосування з урахуванням чинного законодавства України, оскільки саме в рішеннях ЄСПЛ відображається зміст положень про заборону дискримінації за ознакою статі. ЄСПЛ у більшості випадках розглядає справи, в яких проти своєї держави виступають саме жінки, тому що вона не захищає їхні права. При застосуванні норм ЄСПЛ судді повинні брати до уваги практику як щодо України, так і сформовану в ході розгляду скарг, поданих проти інших держав. Такий підхід допоможе уникнути Україні вчинення нових порушень Конвенції. З огляду на це застосування прецедентної практики ЄСПЛ з прав людини у правовому полі України сприятиме зближенню національної правової системи із європейськими стандартами прав людини у контексті гендерної рівності та забезпечить захист прав та свобод [4. с. 426].

Таким чином, підсумовуючи, важливо зазначити, що нормативно-правове регулювання гендерної рівності в Україні, здійснюється нормативно-правовими актами двох рівнів: наднаціонального та національного. Увага до рішень Європейського суду з прав людини в Україні має зростати з огляду на євроінтеграційні прагнення. Саме на рівні практики Європейського Суду з прав людини первісно визнано, що право на однакове ставлення, зокрема за ознакою гендерної рівності, є одним із основних прав людини.

1. Про ратифікацію Конвенції про захист прав та основоположних свобод людини 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції : Закон України від 17 липн. 1997. № 40. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475/97-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.05.2021).

2. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254> (дата звернення: 10.05.2021).

3. Kushnir N. V. Міжнародний досвід законодавчого забезпечення гендерної рівності. *Law and Safety*. 2017. Т. 64. №. 1. С. 93-98.

4. Грицай І.О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. Київ. Хай-Тек Прес. 2018. 470 с.

Влада Літошко
викладач кафедри
загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ПРОЦЕСНІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ І ПРАВА

За останні десятиліття характер військових конфліктів різко змінився. Внутрішні конфлікти – це ведення протилежними збройними угрупованнями, часто розподіленими за ідеологічними чи етнічними ознаками які все частіше орієнтуються на цивільних осіб та руйнують суспільство з важкими фізичними, психологічними, соціальними, політичними та економічними наслідками.

Зі зміною характеру конфлікту виникає дедалі більший попит на його розгляд різноманітний вплив на жінок та дівчат, чоловіків та хлопців, а також для задоволення їхніх конкретних потреб, перед, під час та після конфлікту. Також зростає усвідомлення важливості

включення жінок до процесів миру та безпеки. Жінки становлять 50 відсотків населення та критична частина суспільства, а без них реальний та стійкий мир неможливо досягти. Вони не просто жертви конфлікту; вони також грають активні ролі як учасники бойових дій, миротворці, політики та активісти, і часто є найсильнішими позиція забезпечити мир у своїх громадах. Жінки у всьому світі мають з'явилися як голоси миру, що мобілізуються між громадами та використовують їх соціальні ролі та мережі для посередництва та пом'якшення насильства. Вони вимагали уваги до складні питання миру та побудови миру та потреби залучених громад, а не просто припинення вогню та розподіл влади [3].

З цими змінами також відбулася зміна парадигми в концепції безпеки від одна з державної безпеки на безпеку людини. Тоді як традиційно безпека передбачала захисту кордонів та державного суверенітету, сучасна концепція безпеки стосується безпека людей та громад. Це розширює як характер загроз безпеці такі як бідність, дискримінація, гендерне насильство, відсутність демократії та маргіналізація та залучені суб'єкти, включаючи недержавних та громадянське суспільство. Це означає створення суспільств, здатних протистояти нестабільності та конфліктам. Це більше, ніж відсутність збройного конфлікту; це середовище, де люди можуть процвітати.

Сектор безпеки, який базується на безпеці людини, враховує різні потреби чоловіків, жінок, хлопців та дівчат, а також забезпечує повну та рівну участь жінок задовольняє потреби всього населення та допомагає встановити більше мирне та безпечне суспільство. Включення гендерної перспективи у сектор безпеки є важливим:

- 1) дотримуватися загальноновизнані принципи прав людини;
- 2) тому, що коли і чоловіки, і жінки залучені до процесів прийняття рішень, то є і кращі результати [2].

Міжнародно визнана правова база для сприяння гендерній рівності в мирі та безпеки, забезпечення участі жінок у всіх рівнях прийняття рішень, захисту жінок та дівчат від сексуального та гендерного насильства, покращення профілактики насильство щодо жінок та інтеграція гендерних перспектив у всі процеси. Вони наголосити на необхідності кращого реагування сектору безпеки на наслідки сучасних конфліктів та розглянути всі аспекти процесів миру та безпеки, включаючи мирні переговори, підтримка миру, політична участь, реагування на сексуальне насильство у збройних конфліктах, судочинство державно-правова реформа, а також реформа сектору безпеки. Точки входу для реалізації у сектор безпеки включають національну та регіональну політику безпеки та плани дій, участь жінок у процесах реформування сектору безпеки, оборонної реформи, повторної поліції форма, правосуддя перехідного періоду, реформа правосуддя та миротворчі операції.

Резолюція Ради Безпеки ООН №1325 постійно закликає всі конфліктуючі сторони поважати всі міжнародні норми Закон, що застосовується до прав та захисту жінок та дівчат. Він включає обов'язковість міжнародне право про права та захист жінок та дітей, таке як Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CE-DAW), Женевські конвенції, Конвенція про права дитини та Римський Статут Міжнародного суду, який передбачає криміналізацію сексуального насильства в умовах конфлікту інші закони, такі як Статут ООН, Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Конвенція проти катувань та інших жорстоких людина або таке, що принижує гідність, поведження або покарання, Конвенція про запобігання та покарання злочину геноциду та Протокол про запобігання, придушення та покарання. Торгівля людьми, особливо жінками та дітьми [4]. Це також спеціально визнає Пекінську декларацію та Платформу дій, яка є програмою забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, спрямованих на усунення всіх перешкод для активності жінок участь у державному та приватному житті через повну та рівну частку в економічному, соціальному, культурне та політичне прийняття рішень.

Усі держави-члени ООН зобов'язані виконувати Резолюцію №1325 РБ ООН та міжнародних рішень щодо договорів про права, учасниками яких вони самі і є. Сама Рада Безпеки чітко заявила, ухвалюючи шість резолюцій про мир та безпеку жінок, про те, що він безпосередньо закликає до дії державам, самій ООН та всім учасникам збройних конфліктів.

Звіт про розвиток людини Програми розвитку ООН (ПРООН) (HDR) та висвітлює дві основні складові людської безпеки: свободу від страху та свободу від насилля. Він визнає, що держави не зможуть досягти своєї головної позиції цілі - включаючи мир, права людини та демократизацію - без безпеки людини. Загрози безпеці людини вже не просто місцеві чи національні, а скоріше глобальні. Наркотики, СНІД та інші епідемії здоров'я,

торгівля людьми, гендерне насильство бідність, екологічні катастрофи, переміщення населення, ядерна проліферація, тероризм та насильницький екстремізм не поважають національні кордони. Вони впливають на світ.

У 2012 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла резолюцію про безпеку людини, що визнає зв'язок між розвитком, правами людини та миром та безпекою, зазначаючи що безпека людини вимагає орієнтованої на людей, всеосяжної, специфічної для контексту та орієнтовані на профілактику заходи, що посилюють захист та розширення можливостей усіх людей та всіх спільнот.

У більшості людей сьогодні відчуття незахищеності виникає більше через турботу про щоденність життя. Безпека роботи, безпека доходів, охорона здоров'я, екологічна безпека та безпека від злочинності: це проблеми, що виникають у всьому світі щодо безпеки людини. Найважливішим регіональним та глобальним занепокоєнням є зростання насильницького екстремізму. А відсутність особистої безпеки є важливим елементом цього явища. Екстремістські групи такі як «Даїш» (ІДІЛ) скористалися методами вербування, які полюють на також - люди, які були маргіналізовані та пригноблені та не мають економічних можливостей зв'язки та надію - спотворюючи релігійних орендарів, граючи на релігійних та етнічних поділах, і пропонуючи гроші, їжу, притулок, стільникові телефони, захист, жінок та славу в потойбічне життя [2].

Інклюзивний, відповідальний сектор безпеки, який інтегрує гендер, може сприяти розвитку, верховенство права та належне управління, зміцнити безпеку людини та зменшити ризик збройного конфлікту. Створення професійного сектору безпеки, який є демократично відповідальний, добре керований та реагує на потреби всіх громадян веде до кращого забезпечення безпеки та справедливості для всіх.

Ефективні операції з безпеки створюють безпечне та безпечне середовище, яке проводиться покликання до економічного розвитку, освіти та охорони здоров'я, а також зростання активного життя громадянське суспільство. Ці цілі можуть бути досягнуті лише за умови, що жінки беруть настільки ж участь, як і чоловіки у формуванні політики та програм.

Жінки в силових структурах - військові, поліцейські, воєнізовані та розвідувальні – можуть впливають на інституційні та культурні зміни зсередини. Дослідження в США та ряді країн світу показує, що жінки у формі мають більше шансів, ніж чоловіки деескалацію напруженості і рідше застосовують надмірну силу. Їхнє чисельне збільшення і лідерство також мають тенденцію до зниження культури сексуальної експлуатації, яка є поширеною позичав у багатьох військових та поліцейських силах. Тому важливо мати сильну пресу жінки, особливо на керівних посадах, для досягнення гендерної перспективи обговорення процесів безпеки. Більше того, місцеві громади часто більше довіряють персоналу охорони жінок, які сприймають їх як менш загрозливі [1].

Збільшення участі жінок у секторі юстиції як суддів, прокурорів, захист адвокатів, параюристів та судових адміністраторів зміцнює легітимність судової влади та зробити суди більш доступними для громад, яким вони служать. У випадках гендерне насильство, жінкам-жертвам може бути зручніше спілкуватися з жінками адвокати та судді. Жінки також часто пропагують принципи рівності та недискримінації нації. Наприклад, жіночі адвокатські групи допомогли жінок, сприяння гендерній рівності та оскарженню дискримінаційних законів у ряді країн світу.

В інших випадках вони беруть участь у стратегічних судових спорах або судових спорах, що стосуються суспільних інтересів, які стосуються справ, порушених від імені громадськості або широкої групи людей, які стверджують порушення прав та пошук правової реформи. Участь жінок у перехідних процесах правосуддя, спрямованих на сприяння справедливості і примирення є важливим фактором у вирішенні порушень прав людини після конфліктів.

1. Дубиніна М. Гендерні особливості професійної самореалізації жінок. Теорія і практика сучасної психології. 2018. № 3. С. 24–27.

2. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки / Заг. ред. К.Б. Левченко, Л.Г. Ковальчук. Київ, 2017. 264 с.

3. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади: лекція. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.

4. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text.

Євгенія Лук'янченко
аспірант Інституту міжнародних відносин
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
національний консультант
з питань гендерної рівності
в Службі Віце-прем'єр-міністра з питань
європейської та євроатлантичної інтеграції

Наталія Хендель
доцент кафедри
міжнародного та європейського права
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
кандидат юридичних наук

МІЖНАРОДНЕ ГУМАНІТАРНЕ ПРАВО У ПОРЯДКУ ДЕННОМУ «ЖІНКИ, МИР, БЕЗПЕКА»

Міжнародне гуманітарне право (МГП) лежить в основі порядку денного Жінки, Мир, Безпека (ЖМБ). У 2000 році Рада Безпеки ООН прийняла Резолюцію 1325 (РРБ ООН 1325), у якій спонукала активніше залучати жінок до прийняття всіх рішень, що стосуються миру й конфліктів.¹ Саме ця резолюція є першою з тематичних резолюцій, у якій підкреслюється важлива роль жінок у попередженні та вирішенні конфліктів, в процесі миробудуванні, а також значення рівноцінної участі жінок та їхньої повноцінної залученості до участі у всіх діях стосовно підтримки й укріплення миру і безпеки. Міжнародний Комітет Червоного Хреста у заяві «Насильство щодо жінок під час війни: держави повинні робити ще більше для його припинення» звернув увагу на значення РРБ ООН 1325, яка «ставить собі за мету повернути увагу світової спільноти до непропорційних і болючих наслідків збройного конфлікту для жінок»².

Поряд з РРБ ООН 1325 була прийнята ще низка резолюцій, так званих сестринських:

- резолюція 1820 (2008) – вирішувала питання сексуального насильства внаслідок конфлікту, а також зобов'язувала Генерального секретаря з наступного року повідомляти РБ про ці злочини³;
- резолюція 1888 (2009) – активізувала зусилля, щоб припинити сексуальне насильство внаслідок конфлікту⁴;
- резолюція 1889 (2009) – спонукала держав-членів, органи ООН, благодійні організації та громадське суспільство взяти до уваги питання захисту, розширення прав і можливостей жінок під час здійснення оцінки та планування потреб після конфлікту⁵;
- резолюція 1960 (2010) – запровадила механізм контролю та повідомлення про випадки сексуального насильства внаслідок конфлікту⁶;
- резолюція 2106 (2013) – зосередила увагу на відповідальності за вчинення сексуального насильства внаслідок конфлікту; акцентувала на політичних і економічних правах і можливостях жінок⁷;

¹ Resolution 1325 (2000). Adopted by the Security Council at its 4213th meeting, on 31 October 2000. URL.: [https://undocs.org/S/RES/1325\(2000\)](https://undocs.org/S/RES/1325(2000))

² Насилье в отношении женщин во время войны: государства должны делать еще больше для его прекращения. URL.: <https://www.icrc.org/ru/doc/resources/documents/statement/women-statement-2010-10-31.htm>

³ Resolution 1820 (2008). Adopted by the Security Council at its 5916th meeting, on 19 June 2008. URL.: [https://undocs.org/S/RES/1820\(2008\)](https://undocs.org/S/RES/1820(2008))

⁴ Resolution 1888 (2009). Adopted by the Security Council at its 6195th meeting, on 30 September 2009. URL.: [https://undocs.org/S/RES/1888\(2009\)](https://undocs.org/S/RES/1888(2009))

⁵ Resolution 1889 (2009). Adopted by the Security Council at its 6196th meeting, on 5 October 2009. URL.: [https://undocs.org/S/RES/1889\(2009\)](https://undocs.org/S/RES/1889(2009))

⁶ Resolution 1960 (2010). Adopted by the Security Council at its 6453rd meeting, on 16 December 2010. URL.: [https://undocs.org/S/RES/1960\(2010\)](https://undocs.org/S/RES/1960(2010))

⁷ Resolution 2106 (2013). Adopted by the Security Council at its 6984th meeting, on 24 June 2013. URL.: [https://undocs.org/S/RES/2106\(2013\)](https://undocs.org/S/RES/2106(2013))

- резолюція 2122 (2013) – присвячена доступу жінок до правосуддя у перехідний та постконфліктний період, підкреслюється необхідність розширення прав та можливостей жінок та їх участь у всіх сферах прийняття рішень по конфліктним ситуаціям;¹

- резолюція 2242 (2015) – зосередила увагу на ролі жінок у боротьбі з насильницьким екстремізмом і тероризмом; вдосконалила методи роботи РБ щодо проблем жінок, миру та безпеки; врахувала рекомендації, розроблені в результаті глобального дослідження²;

- резолюція 2467 (2019) – присвячена сексуальному насильству під час збройного конфлікту та посилює відповідальність за сексуальне насильство під час конфлікту³;

- резолюція 2493(2019) – зосереджена на залученні жінок до мирних процесів⁴.

РРБ ООН 1325 та дев'ять сестринських резолюцій створюють фундамент для «чотирьох напрямів» порядку денного щодо жінок, миру і безпеки: (1) участь – повна і рівноправна участь на всіх рівнях прийняття рішень, включаючи мирні перемовини, вибори (як в якості кандидатів, так і в якості виборців), посади в ООН і ширшу суспільно-політичну сферу; (2) запобігання конфліктам – облік гендерної проблематики і участь жінок у запобіганні виникнення, поширення і відновлення насильницьких конфліктів, а також усунення першопричин, зокрема необхідність домагатися роззброєння. Рішення проблеми насильства системно і прийняття як на внутрішньополітичному, так і на міжнародному рівнях цілковитого підходу до миру, в основі якого лежить рівність, права людини і безпека всіх людей, включаючи найбільш маргіналізованих осіб; (3) захист – особливий захист прав і потреб жінок і дівчаток в умовах конфліктів і після закінчення конфліктів, зокрема повідомлення про факти сексуального та гендерного насильства та переслідування винних у судовому порядку; застосування всередині держав регіональних і міжнародних конвенцій з прав людини, жінок, дітей; допомога і відновлення – доступ до послуг у сфері охорони здоров'я і психологічної допомоги травмованим особам, зокрема котрі пережили сексуальне і гендерне насильство.⁵

РРБ ООН 1325 та дев'ять сестринських резолюцій неодноразово згадують норми МГП, закликаючи держави-члени дотримуватися Женевських конвенцій 1949 року та Додаткових протоколів 1977 року. Резолюції засуджують насильство проти жінок та дівчат як порушення норм МГП. Жінка, як будь-яка цивільна особа, користується загальним захистом міжнародного гуманітарного права під час збройних конфліктів, маючи при цьому спеціальний захист. Спеціальний захист пов'язаний із захистом материнства, зокрема вагітних жінок та породіллей, захистом від сексуального насильства та будь-якого іншого. Звичаєві норми міжнародного гуманітарного права містять положення щодо захисту категорії осіб, що перебувають під особливим захистом, до яких відносяться і жінки. Так, норма 134 визнає особливі потреби жінок, яких торкнувся збройний конфлікт, зокрема, як захист та медична допомога. Норма 134 застосовується як до міжнародних збройних конфліктів, так і неміжнародних збройних конфліктів.

На практиці здійснюють положення РРБ ООН 1325 Департамент з політичних питань і питань миробудівництва ООН через діяльність спеціальних політичних місій. Департамент з політичних питань і питань миробудівництва ООН було створено у 2016 р. як самостійний підрозділ з питань гендерної проблематики, миру і безпеки, який курирує здійснення порядку денного Департаментом з питань, що стосуються жінок, миру і безпеки. Департамент з політичних питань і питань миробудівництва ООН розробив Керівництво по включенню питань протидії сексуальному насильству в зв'язку з конфліктом в угоди про припинення вогню і мирні угоди (2012) і Керівництво з гендерних питань і стратегій інклюзивної посередницької діяльності (2017).

Хоча порядок денний Жінки, Мир, Безпека та норми МГП багато в чому дуже відрізняються з точки зору спрямованості, сфери застосування та юридичної сили, однак ключові

¹Resolution 2122 (2013). Adopted by the Security Council at its 7044th meeting, on 18 October 2013. URL.: [https://undocs.org/en/S/RES/2122%20\(2013\)](https://undocs.org/en/S/RES/2122%20(2013))

²Resolution 2242 (2015). Adopted by the Security Council at its 7533rd meeting, on 13 October 2015. URL.: [https://undocs.org/en/S/RES/2242%20\(2015\)](https://undocs.org/en/S/RES/2242%20(2015))

³Resolution 2467 (2019). Adopted by the Security Council at its 8514th meeting, on 23 April 2019. URL.: [https://undocs.org/en/S/RES/2467%20\(2019\)](https://undocs.org/en/S/RES/2467%20(2019))

⁴Resolution 2493 (2019). Adopted by the Security Council at its 8649th meeting, on 29 October 2019. URL.: [https://www.peacewomen.org/sites/default/files/S_RES_2493\(2019\)_E.pdf](https://www.peacewomen.org/sites/default/files/S_RES_2493(2019)_E.pdf)

⁵Чинкин К. Женщины, мир и безопасность: от риторики к практике. URL.: <https://www.nato.int/docu/review/ru/articles/2017/03/08/zhenshchiny-mir-i-bezopasnost-ot-ritoriki-k-praktike/index.html>

спільні риси представляють можливості використання порядку денного Жінки, Мир, Безпека для посилення дотримання норм МГП та використання самих норм МГП для посилення зусиль із впровадження порядку денного Жінки, Мир, Безпека.

За підтримки уряду Ліхтенштейну у 2020 році проведено дослідження щодо синергії та взаємозв'язку порядку денного Жінки, Мир, Безпека та норм МГП.¹

Автори дослідження відзначають важливість посилення зв'язку між норми МГП та порядком денним Жінки, Мир, Безпека на різних рівнях та між широким спектром акторів та партерів. Зокрема, на міжнародному рівні робота міжнародних трибуналів повинна бути більш гендерно чутливою. Варто розглядати міжнародні злочини такі як геноцид, злочини проти людяності через призму порядку денного Жінки, Мир, Безпека.

В Статут Міжнародного кримінального суду було включено в визначення воєнних злочинів і злочинів проти людяності, які підпадають під його юрисдикцію, згвалтування, оборнення в сексуальне рабство, примус до проституції, примусову стерилізацію і будь-які інші форми сексуального насильства порівнянної тяжкості. Також, статтею 7.1 h Статуту Міжнародного кримінального суду переслідування за гендерними мотивами підпадають під визначення злочинів проти людяності.

У рамках огляду ООН на високому рівні здійснення Резолюції 1325 було підготовлено глобальне дослідження «Запобігання конфліктам, перетворення системи відправлення правосуддя, забезпечення миру»².

Також під час проведення міжнародних навчань для військового та миротворчого контингенту в рамках розповсюдження знань про МГП та обізнаності щодо норм МГП, необхідно включати норми щодо участі жінок у миротворчих місіях.

Захист жінок під час збройного конфлікту встановлюється і зокрема резолюцією Ради Безпеки ООН 1820 (2008) через приведення у виконання належних військових дисциплінарних заходів; дотримання принципу відповідальності командирів; інструктаж військовослужбовців про те, що всі види сексуального насильства стосовно цивільних осіб категорично заборонені;

розвінчання міфів, що розпалюють сексуальне насильство; перевірка збройних сил і сил безпеки на предмет випадків сексуального насильства в минулому; евакуація в безпечні місця жінок і дітей при наявності для них неминучої загрози сексуального насильства³.

Щодо національного рівня, то 86 держав прийняли Національні плани дій на виконання РРБ ООН № 1325, а це важливий інструмент імплементації порядку денного як на національному так і на локальному рівнях. Збройні контексти з вимушеним переміщенням, як внутрішнім, так і міжнародним, проблемою безвісті зниклі осіб – є тими контекстами, де варто посилювати синергію між нормами МГП та порядком денним Жінки, Мир, Безпека.

У 2008 році в рамках Європейського Союзу був прийнятий «Комплексний підхід до виконання Європейським Союзом Резолюцій Ради Безпеки ООН 1325 і 1820 “Жінки, мир і безпека”». У 2015 році був прийнятий рамковий документ «Гендерна рівність і розширення прав і можливостей жінок: перетворення життя дівчаток і жінок у зовнішній політиці ЄС 2016-2020».

Варто відзначити, що у 2016 року Урядом України був прийнятий перший Національний план з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 „Жінки, мир, безпека”.⁴ Україна стала першою державою у світі, в якій такий план був розроблений під час воєнних дій.

28 жовтня 2020 року Уряд затвердив другий Національний план дій з виконання ре-

¹ Jeni Klugman, Robert U. Nagel, Mara Redlich Revkin, Orly Maya Stern. Can the Women, Peace and Security Agenda and International Humanitarian Law Join Forces? Emerging findings and promising directions. URL.: <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2021/01/Can-WPS-and-IHL-Join-Forces.pdf>

² Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing The Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325. URL.: <https://wps.unwomen.org>

³ Чинкин К. Женщины, мир и безопасность: от риторики к практике. URL.: <https://www.nato.int/docu/review/ru/articles/2017/03/08/zhenshchiny-mir-i-bezopasnost-ot-ritoriki-k-praktike/index.html>.

⁴ Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#Text>

золюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року.¹ Новий Національний план дій передбачає ряд заходів направлених на залучення жінок до врегулювання міжнародного збройного конфлікту в результаті збройної агресії Російської Федерації проти України, а також подолання її наслідків та захисту прав людини в Україні.

Розуміння впливу збройних конфліктів на жінок та дівчат та наявність ефективних організаційних механізмів, що гарантують їхній захист та повну участь у мирному процесі, можуть у значній мірі сприяти підтриманню та укріпленню міжнародного миру та безпеки.

Катерина Шуневич

аспірант

(Львівський національний
університет імені Івана Франка)

(науковий керівник: к.ю.н. **Калужна О.М.**)

ВИСНОВОК ЕКСПЕРТА ЯК ГАРАНТІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВИЙ СУД У СПРАВАХ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ВЧИНЕННЯМ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА, У ПРАКТИЦІ ЄСПЛ

Серед міжнародних позитивних зобов'язань України є не лише формально, а й реально забезпечувати захист осіб від фізичного, психічного, економічного та сексуального насильства, а також сприяти уникненню ризиків завдання такого насильства в майбутньому. Одним із способів виконання таких зобов'язань державою є забезпечення ефективного розслідування і вжиття державними органами належних заходів для притягнення до відповідальності правопорушників та, відповідно, створення умов для нормального подальшого існування потерпілих.

Для доведення вчинення особою домашнього насильства, передбаченого ст. 126-1 КК України, як докази доволі часто використовуються висновки судово-медичної експертизи з метою визначення шкоди, яка була заподіяна потерпілій особі. Зокрема, такий підхід спостерігається у рішенні «*Левчук проти України*», яке є першим рішенням ЄСПЛ щодо України про домашнє насильство: «...18 березня 2009 року Рівненське обласне бюро судово-медичної експертизи засвідчило, що в заявниці був зламаний ніс та крововиливи навколо очей. За словами заявниці, ці травми були наслідком однієї зі сварок з О.Л. (*примітка – кривдником*)».²

Згідно національного законодавства, висновок експерта, який відповідає вимогам, що ставляться до такого документа, є самостійним доказом у справі та може бути покладений в основу обвинувачення чи виправдання особи. При цьому слід зважати на те, що в основу винесеного судом рішення можуть бути покладені лише такі висновки експерта, котрі відповідають критеріям належності, достовірності та допустимості.

Якщо судові рішення прийняті з порушенням вимог належності, достовірності та допустимості висновку судового експерта, це служить підставою для їх майбутнього оскарження та в перспективі, за умов справедливого судового розгляду, скасування.

Справедливий судовий розгляд має важливе значення як гарантія для можливості проведення судової експертизи та залучення висновку експерта як доказу у конкретній справі, можливості його ефективного та належного дослідження. Так, у справі «*Красуля проти Російської Федерації*» було встановлено, що право на справедливий суд порушено, оскільки суд першої інстанції відмовив заявнику у прийнятті висновку лінгвістичної експертизи як доказу у справі, а в подальшому касаційний суд проігнорував наявність цього доказу, та не надав відповідей на доводи заявника, що містились у касаційній скарзі, щодо незаконності такої відмови суду нижчого рівня.³

¹ Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>

² *Levchuk v. Ukraine*, no. 17496/19, Council of Europe: European Court of Human Rights, 03 December 2020, available at: <https://rm.coe.int/case-of-levchuk-v-ukraine-in-ukrainian-upd/16809fdc12> [accessed 03 May 2021] (§ 10).

³ *Krasulya v. Russia*, no. 12365/03, Council of Europe: European Court of Human Rights, 22 February 2007, available at: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79574> [accessed 30 April 2021]

Суд, для того, аби перевірити, чи не було порушено право на справедливий суд, передбачене ст.6 ЄКПЛ, перевіряє, чи у судовому провадженні у національних судах, заявник мав можливість повною мірою реалізовувати свої права, передбачені процесуальним законодавством. Зокрема, в контексті питань, що стосуються судової експертизи, Суд перевірятиме, чи мав заявник достатні можливості для того, аби залучити висновок експертизи, що свідчить про забезпечення державою рівних можливостей для сторін провадження для представлення своїх інтересів, чи були дотримані усі процесуальні умови організації та проведення такої судової експертизи. З аналізу таких фактів Суд робитиме висновок про правосудність кінцевого судового рішення для особи.

Як зазначає Т. Вавринчук, діяльність Європейського Суду з прав людини ґрунтується на «доктрині четвертої інстанції», зміст якої полягає у тому, що ЄСПЛ не є апеляційною чи іншою інстанцією при вирішенні конкретної справи, його завданням виступає «...перевірка правильності встановлення національними судами обставин конкретної справи, допустимості доказів, застосування національного права, чи загалом оцінка справедливості, в матеріально-правовому розумінні цього поняття, винесеного рішення»¹.

Що ж до значення висновку судової експертизи для доведення, серед іншого, вчинення особою домашнього насильства, то тут доцільно звернути увагу на наступне. З одного боку, Клименко Н. зазначає, що незважаючи на той факт, що висновок експерта є самостійним процесуальним джерелом доказів, відомості, що містяться в ньому, можуть бути покладені в основу обвинувачення чи виправдання тільки в сукупності з іншими доказами, наявними в кримінальній справі.² Проте практика ЄСПЛ іде шляхом визнання в деяких категоріях справ переважачого впливу висновку експерта на оцінку фактів (*«Івон проти Франції»*, *«Сторк проти Німеччини»*, *«Калачева проти Російської Федерації»*, *«Балсіте-Лідекієне проти Литви»*).

До прикладу, у справі у справі *«Балсіте-Лідекієне проти Литви»* зазначається, що «...висновки, надані експертами на досудовому етапі, мали ключове місце у провадженні проти заявника. Тому необхідно з'ясувати, чи заявник висловив побажання розглянути результати експертизи у відкритому судовому засіданні, і якщо так, то чи була у нього така можливість».³ У справі *«Калачева проти Російської Федерації»*, яка стосувалась встановлення батьківства щодо дитини, ЄСПЛ зазначив, що оскільки ДНК-тест є єдиним науковим методом точного встановлення батьківства стосовно конкретної дитини, то доказове значення такого експертного висновку суттєво переважає будь-який інший доказ, наданий сторонами, з метою підтвердити або спростувати факт оспорюваного батьківства⁴. У справі *«Івон проти Франції»* ЄСПЛ зазначає, що особа, яка виконує функції експерта у справі посідає вагоме місце при вирішенні провадження.⁵

Разом з тим, керуючись положеннями ч. 2 ст. 94 КПК України слід відмітити, що жоден доказ, зокрема і висновок експерта, не має наперед встановленої сили при розгляді та вирішенні кримінальних правопорушень, в тому числі пов'язаних із домашнім насильством.

Таким чином, подані сторонами кримінального провадження за умов їх відповідності вимогам законодавства висновки експертів повинні бути враховані судом при оцінці доказів. Неспроможність вжити заходів у кримінальному провадженні, необхідних для оцінки факту вчинення домашнього насильства, яке підтверджувала судово-медична експертиза, є порушенням позитивних зобов'язань державою здійснити ефективне розслідування у випадках вчинення насильства в сім'ї (*«Е.М. проти Румунії»*).⁶

¹ Вавринчук Т. Огляд практики Європейського суду з прав людини за статтею 6 Європейської конвенції з прав людини(цивільно-процесуальний аспект) у справах стосовно України/Т. Вавринчук //Право і громадянське суспільство.-2014.-№1.- с.171-189.

² Клименко Н. І. Структура і доказове значення висновку експерта як документа, що відображає його дослідження / Н. І. Клименко, В. П. Колонок // Теорія та практика судової експертизи та криміналістики. - 2009. - №9. - С. 213-221.

³ *Balsytė-Lideikienė v. Lithuania*, no. 72596/01, Council of Europe: European Court of Human Rights, 4 November 2008, available at: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-89307> [accessed 09 May 2021] (§ 64).

⁴ *Kalacheva v. Russia*, no. 3451/05, Council of Europe: European Court of Human Rights, 7 August 2009, available at: <http://hudoc.echr.coe.int/ukr?i=001-92572> [accessed 09 May 2021] (§ 34).

⁵ *Yvon v. France*, no. 44962/98, Council of Europe: European Court of Human Rights, 24 March 2003, available at: <http://hudoc.echr.coe.int/rus?i=001-61053> [accessed 06 May 2021] (§ 37).

⁶ *E.M. v. Romania*, no. 43994/05, Council of Europe: European Court of Human Rights, 30 October 2012, available at: <http://hudoc.echr.coe.int/rus?i=001-114091> [accessed 13 May 2021] (§ 54).

1. Вавринчук Т. Огляд практики Європейського суду з прав людини за статтею 6 Європейської конвенції з прав людини (цивільно-процесуальний аспект) у справах стосовно України/Т. Вавринчук // Право і громадянське суспільство.-2014.-№1.- с.171-189.
2. Клименко Н. І. Структура і доказове значення висновку експерта як документа, що відображає його дослідження / Н. І. Клименко, В. П. Колонюк // Теорія та практика судової експертизи та криміналістики. - 2009. - №9. - С. 213-221.
3. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13 квітня 2012 року (із змінами та доповненнями)// Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, № 9-10, № 11-12, № 13, ст.88. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>.
4. Audrey Rogers, Prosecutorial Use of Expert Testimony in Domestic Violence Cases: From Recantation to Refusal to Testify, 8 Colum. J. Gender & L. 67 (1998), <http://digitalcommons.pace.edu/lawfaculty/319/>.
5. Balsytė-Lideikienė v. Lithuania, no. 72596/01, Council of Europe: European Court of Human Rights, 4 November 2008, available at: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-89307> [accessed 09 May 2021]
6. E.M. v. Romania, no. 43994/05, Council of Europe: European Court of Human Rights, 30 October 2012, available at: <http://hudoc.echr.coe.int/rus?i=001-114091> [accessed 13 May 2021]
7. Ferraro, K. J., & Busch-Armendariz, N. B. (2009). The Use of Expert Testimony on Intimate Partner Violence. VAWnet.http://new.vawnet.org/Assoc_Files_VAWnet/AR_ExpertTestimony.pdf
8. Levchuk v. Ukraine, no. 17496/19, Council of Europe: European Court of Human Rights, 03 December 2020, available at: <https://rm.coe.int/case-of-levchuk-v-ukraine-in-ukrainian-upd/16809fdc12> [accessed 03 May 2021]
9. Kalacheva v. Russia, no. 3451/05, Council of Europe: European Court of Human Rights, 7 August 2009, available at: <http://hudoc.echr.coe.int/ukr?i=001-92572> [accessed 09 May 2021]
10. Krasulya v. Russia, no. 12365/03, Council of Europe: European Court of Human Rights, 22 February 2007, available at: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79574> [accessed 30 April 2021]
11. Lutz, Victoria L., "Domestic Violence Expert Witness Testimony: A Guide for the Judiciary" (2017). Court Review: The Journal of the American Judges Association. 633. <https://digitalcommons.unl.edu/ajacourtreview/633>
12. Yvon v. France, no. 44962/98, Council of Europe: European Court of Human Rights, 24 March 2003, available at: <http://hudoc.echr.coe.int/rus?i=001-61053> [accessed 06 May 2021]

Микита Гавриленко

курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів превентивної діяльності

Науковий керівник:

к.ю.н. Резворович К. Р.

завідувач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ.

Як прийнято вважати в *Україні* і взагалі в цілому в світі, для жінок характерні професії і праця виконавчого характеру так звані «жіночі професії», а саме охорона здоров'я, освіта, громадське харчування, робота обслуговуючого персоналу, торгівля та соціальне забезпечення, а також робота пов'язана з документуванням, тобто вся нескладна робота з якою може справитися кожна жінка, оскільки як прийнято жінки мають більше терпіння і посидючості. Чоловіки ж у свою чергу займаються роботою пов'язаною з фізичними навантаженнями та інструментальною сферою (робота на будівництвах, заводах, робота в правоохоронних органах тощо). Тобто чоловікові відводиться роль так званого «керівника», а жінці «обслуговуючого персоналу».

Можна спостерігати, якщо відбуваються якісь зміни в соціально-економічній сфері, то в професійній сфері є ще більш відчутні зміни. Як, наслідок в *Україні* і взагалі у всьому світі відбувається створення гендерних стереотипів в залежності від професійного вибору.

В сучасних реаліях відбулося створення образ жіночності, що узаконює кардинальний перелом в історії жіночого гендеру, а саме завоювання для жінок рівної долі в демократії стосовно особистого і соціального положення жінки. І вперше з цього моменту роль жінки не розписана гендерними стереотипами під тиском соціальною думкою суспільства.

У самому центрі сучасності, все одно зберігається розмежування між чоловіками і жінками, тому що навіть за гендерними ознаками чоловік і жінка мають кардинальні відмінності, логічно, що гендери не можуть повністю рівними.

Впливовість жінок полягає у тому що, панування красунь жінок над закоханим чоловіками і виховання дітей, панування в області моди і почуття смаку, в чоловіків про ці фактори не виникає навіть ніяких думок.

Для прикладу, можна взяти країни колишнього СРСР, там зайнятість жінок в суспільному виробництві була одна з найвищою у всьому світі (близько 51%), на відміну у США було 42-44%. 90 % жінок радянського світу, або працювали або навчалися. Більшість із них були зайняті в промисловості, фармацевтичному виробництві, а також харчовій і легкій. Зайнятість жінок в охороні здоров'я, соціальному забезпеченні, освіті і культурі просто зашкалювала, процент чоловіків був просто мізерним.

У сучасності картина дуже змінилася і процент жінок у всіх вищевказаних факторів дуже змінився у протилежному напрямку. Для прикладу, у Німеччині або Великобританії серед керівників провідних компаній немає ні однієї жінки. З найважливіших провідних промислових виробництв жінки займають лише 5% керівних посад. Близько 60% приватних підприємств також мають мізерний процент жінок у ланці керівництва.

Також можна розглянути політику, у багатьох країнах і в Україні також, політика для жінок залишається закритою. По всій Європі жінки становлять одну третину, однак майже скрізь вони слабо представлені в керівних посадах. Тобто з цього можна зробити основний висновок, політика для жінок як була так і залишається закритою.

Тему бізнесу також можна охопити. Якщо число жінок серед керівного персоналу підприємств збільшується, то вищі ешелони влади так і залишається тільки для чоловіків. У США управлінські посади жінки займають близько 30-40% ,однак цей відсоток постійно зменшується, приблизно на 5% щорічно.

В умовах розвитку країни та входження в питання рівноправності чоловіків і жінок на будь-яких посадах є дуже гострим і актуальним. Колись вважалося цілком природним, щоб жінки «сиділи вдома», однак в наші дні вважають обурливим факт, що в парламент обирають так мало жінок. Тепер, коли швидко росте число акцій на користь паритету між жінками та чоловіками в політичних організаціях, завойовує всезагальне визнання думка про те, що в найближчому майбутньому жінки внесуть новий струмінь у політичне життя поряд зі змінами в системі керівництва промисловими підприємствами.

Підходить до кінця епоха яка прирікала жінок на другорядні ролі. У наші дні чоловіки визнають повноправну участь жінок у політичному житті й більше не вважають для себе соромним мати начальником жінку. Новий фемінізм живе чекаючи того дня, коли влада буде затребувана жінками на рівні із чоловіками, коли в дію вступить механізм одержання жінками задоволення від перемоги й від самого змагання, коли вони, позбувшись від застарілої боязкості, будуть направлені на боротьбу за вищі місця в ієрархії. Після фемінізму, пов'язаного з комплексом жертви, пробіла година «фемінізму влади».

Зважаючи на все вищесказане, потрібно стимулювати розвиток гендерної рівності, а також на фінансування жіночих виборчих компаній. Оскільки світ розвивається і часи, коли жінки сиділи вдома з дітьми дуже стрімкими темпами проходить у минуле. Також не варто забувати, що кількісний показник жінок у владі і промисловості, можна сказати у провідних сферах життя людини є дуже мізерним, і його потрібно підіймати, підтримуючи феміністичні рухи, зрозуміло, що в межах розумного, оскільки може статися так, що вже права і свободи чоловіків будуть дискримінуватися. З плином часом показники будуть рівними і можливості, як чоловіка так і жінки будуть рівними.

1. Saltzman Chafetz J. Feminist sociology. F.E.Peacock publishers,INC.Itasca,Illinois,1988. -170 p.

2. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

3. Указ президента України Про підвищення соціального статусу жінок в Україні //Урядовий кур'єр від 04.05.2001 - № 78

4. Women and Politics: Minority Representation or Critical Mass? Lovenduski Parliam Aff.2001; 54: 743-758

Ліана Маляренко
курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів превентивної діяльності

Науковий керівник:
к.ю.н. **Резворович К. Р.**
завідувач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗАРУБІЖНА ПРАКТИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Конституція України проголошує рівні права жінок і чоловіків та гарантує рівні можливості у соціально-політичній та культурній діяльності, в освіті та навчанні, у сфері праці та оплати праці; встановлює спеціальні заходи щодо захисту праці та здоров'я жінок, створення умов, що дозволяють жінкам поєднувати роботу з материнством, правовим захистом, матеріальною та моральною підтримкою материнства та дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам та матері [1].

Але незважаючи на нормативне закріплення гендерної рівності, на практиці часто зустрічаються порушення прав жінок або чоловіків і використання досвіду окремих зарубіжних країн щодо правового регулювання прав жінок та чоловіків, безумовно, буде корисним для нашої держави.

Особливістю національної гендерної політики є те, що вона формується на основі міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Верховною Радою України, та регулюється національними нормативними актами щодо рівноправності між жінками і чоловіками. Таким чином, правове регулювання державної гендерної політики в Україні здійснюється законодавчими актами двох рівнів: наднаціонального та національного, і з урахуванням досвіду зарубіжних країн.

Що стосується закріплення однакових можливостей на міжнародному рівні, то відповідно до ч. 1 ст. 1 Протоколу № 12 Конвенції про захист прав людини та основних свобод, здійснення права, визнаного законом, забезпечується без будь-якої дискримінації за ознакою статі, раси чи кольору шкіри, мови, релігії, політичної чи іншої думки, національного чи соціального походження, статусу національної меншини, майнового стану, народження чи іншого права чи інших обставин. Пекінська платформа дій наголосила, що поки національне законодавство та практика - сімейні, цивільні, кримінальні, трудові та торговельні кодекси та адміністративні норми та правила - не забезпечують повного визнання та ефективного захисту, забезпечення та здійснення прав, встановлених у міжнародних договорах з прав людини, ці договори не застосовуватимуться. Тобто, іншими словами, доки законодавство не закріпить повну гендерну рівність, про дію міжнародних угод на території цієї країни говорити не можна.

Найбільш поширені порушення зустрічаються в напрямі праці.

Теоретичні та практичні проблеми жіночої праці вимагають нових підходів з урахуванням міжнародних та європейських актів, оновленого національного законодавства, сучасних тенденцій регулювання трудових відносин з жінками, позитивного досвіду деяких зарубіжних країн для забезпечення оптимального поєднання жіночих обов'язків щодо зайнятості та материнства.

Проблема роботи та батьківства, як і будь-яка інша гендерна проблема, стосується мільйонів жінок та чоловіків. Це стосується насамперед усіх, хто має сім'ю та маленьких дітей. Як член міжнародної спільноти, Україна бере участь у заходах, спрямованих на створення сприятливого середовища для жінок та матерів, в якому захист їх прав забезпечується відповідно до принципів демократії, рівності, миру та соціальної справедливості.

Наприклад, у скандинавських країнах серед жінок багато тих, хто має диплом університету і представлений у робочій силі, ніж серед чоловіків. У цих країнах жінки займають керівні посади в 30–40% компаній. Саме там жінки добре представлені і в парламентах. Наприклад, у жовтні 2016 року жінки здобули рекордні 48% місць у нижній палаті парламенту Ісландії, що свідчить про те, що гендерна рівність – це важлива цінність для Скандинавських країн і, на мою думку, саме на досвід цих країн повинен стати прикладом для на-

шої держави.

Ще, аналізуючи досвід Швеції, можна побачити, що у 1930-х роках там постало завдання збільшити рівень народжуваності. Цей період називають «контрактом домогосподарки», коли жінки повністю були відповідальні за хатню працю та догляд за дітьми. Потім цей контракт почав активно доповнюватися запровадженням бібліотек, спортивних залів тощо. Жінки поступово отримали змогу поєднувати працю з материнськими обов'язками та брати участь у суспільному житті країни. Звичайно, це не відбулося одразу, але неозброєним оком можна побачити прагнення держави порівняти в правах чоловіків та жінок.

Також у Швеції у 70-х роках було запроваджено ідею сім'ї з подвійним доходом, тобто відбулося закріплення рівних можливостей щодо роботи, хатньої праці та догляду за дітьми. Прем'єр-міністр Швеції Улоф Пальме [4] прокламував перемену чоловічої ролі та активне батьківство основними засадами успіху шведської політики подвійної кар'єри двох сімейних годувальників. Таким чином, у жінок з'явилася можливість здійснювати роботу поза межами дому. Питання «жінки чи матері» в усіх національних законодавчих документах було змінено на «батьків», що означало розподілення обов'язків в родинній сфері. Наприкінці 80-х років було запроваджене право на шестигодинний робочий день для батьків, які мають маленьких дітей, тобто обов'язки щодо догляду за дітьми закріпили не тільки за матір'ю, а й батьком, і дозволили жінкам працювати в цей період їхнього життя.

У 2017 році Кабінет міністрів затвердив Концепцію Державної соціальної програми рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків до 2021 року [5]. Визначаючи проблему, яку вирішує програма, було зазначено, що згідно з офіційною статистикою за 2015 рік середньомісячна заробітна плата жінок на 25,1% нижча, ніж у чоловіків, а механізм захисту та забезпечення жінок від дискримінації також нерегульований.

Тобто держава звернула увагу на дискримінацію в оплаті праці серед жінок та чоловіків та розробила концепцію врегулювання цієї проблеми на практиці, бо на законодавчому рівні вже дуже багато років закріплена гендерна рівність і недоліки існують лише в провадженні рівності в житті людей та в подоланні наслідків життя минулих років.

Враховуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що досвід зарубіжних країн є безперечним світовим прикладом щодо питання гендерної рівності.

Законодавство України про працю жінок загалом відповідає вимогам міжнародних документів з цього питання, а в деяких випадках навіть на знаходиться на відповідному рівні. Однак для підвищення конкурентоспроможності жінок необхідно доопрацювати національне законодавство стосовно численних заборон на певні види праці жінок, відмови від пільг, які вважаються несумісними з принципом рівності жінок і чоловіків. Досягнення рівності жінок та чоловіків у сфері праці є однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії.

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Найкращі і найгірші країни ОЕСР для жінок, що працюють. URL: <https://politkrytyka.org/2017/05/27/najkrashhi-i-najgirshi-krayini-oesr-dlya-zhinok-shho-pratsyuyut/>

3. Головні відповіді. URL: <https://magazine.nv.ua/ukr/journal/3326-journal-no-48/holovni-vidpovidi.html>

4. Марценюк Т., Бурейчак Т. Скандинавська утопія? Гендерна рівність і трудові й репродуктивні ресурси у Швеції. URL: <https://commons.com.ua/ru/skandinavska-utopiya-genderna-rivni/>

5. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 квітня 2017 р. № 229-р Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Офіційний вісник України. 2017. № 31 від 18.04.2017. Ст. 951.

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У СУДОВІЙ ТА ПРАВООХОРОННІЙ СФЕРАХ

Юлія Боброва

доктор юридичних наук,
суддя Біловодського районного
суду Луганської області,
доцент кафедри правового
забезпечення Військового інституту
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

СУДОВА СИСТЕМА КРІЗЬ ГЕНДЕРНУ ЛІНЗУ

Гендерний образ юридичної професії в Україні на сучасному етапі істотно змінився. Сьогодні юридичний фах здобула практично рівна кількість чоловіків та жінок, отже, є надія на те, що зовсім скоро запанує «влада здібних», де кожен продемонструє власні професійні чесноти. Поки жінок-правкинь сприймають не завжди однозначно: із повагою, заздрістю, посмішкою, іронією. Це пов'язано із тим, що українська культура за своєю природою була маскуліною та основне призначення жінок вбачала у вихованні дітей, що впливало на роль жінки в соціумі, який сформулював образ жінки – берегині домашнього вогнища, яка несе «високу і святу місію любові, добра, миру» [1, с. 44]. На сьогодні ж має місце явище «ухороблення жінок» (від слова «хоробрий»), це означає, що останні стали власниками свого життя, навчилися ним керувати, враховуючи особисті потреби, а не тільки родини, добитися «місця під сонцем» і в професійному середовищі [2, с. 18].

Ото ж, за вихідні дані ми вважатимемо, що гендерна рівність є процесом справедливого ставлення до жінок і чоловіків та означає, що жінки та чоловіки мають однаковий суспільний статус, аналогічні умови для реалізації свого потенціалу відповідно до здібностей, рівні права, обов'язки чи гарантії, тотожні можливості у прийнятті суспільно важливих рішень, участі у соціальному розвитку та отриманні результатів указаного.

У контексті суддівської діяльності, гендерна симетрія охоплює рівність у доступі до професії судді, суддівської винагороди, кар'єрного зростання, участі у суддівському врядуванні та самоврядуванні, а також забезпеченні охорони материнства, у справедливому як для чоловіків, так і для жінок балансі між роботою та сім'єю.

Використання понять «гендер» та «гендерний підхід» у суддівській діяльності дозволяє оцінити наслідки тієї чи іншої дії для чоловіків і жінок та включає:

- інформацію про гендерні показники (дані судової статистики);
- гендерний аналіз (оцінка впливу гендеру на процес відправлення правосуддя; урахування психо-фізіологічних відмінностей суддів-чоловіків та суддів-жінок під час розподілу навантаження в суді, гендерного аспекту при визначенні спеціалізації судді з розгляду судових справ тощо);

- гендерний паритет в управлінні (доступ до посад суддів, можливості бути обраним на керівну адміністративну посаду, диференціація стилів керівництва суддів-чоловіків і суддів-жінок);

- гендерний світогляд суддів та працівників суду.

Уважаємо, що інтеграція гендеру в судову систему покликана вирішити низку таких завдань:

- забезпечення рівного доступу до правосуддя чоловіків та жінок;
- виконання державою своїх гендерних зобов'язань у рамках міжнародного права;
- врахування конкретних потреб статей під час розгляду конкретних гендерно-чутливих справ;
- забезпечення довіри до системи правосуддя;
- реалізація репрезентативності й легітимності судової системи;
- реформування законів, що передбачають дискримінацію, укріплення захисту прав

людини;

– утвердження гарантії невідворотності покарання винних у насиллі на гендерному ґрунті.

З огляду на аналіз гендерного складу судів, здійснений Державною судовою адміністрацією України у 2018 році, склад місцевих і апеляційних судів України такий: з 5 482 суддів 50,1 % (2 745) – жінок та 49,9 % (2 737) – чоловіків. Станом на 1 липня 2019 року з 5 122 суддів 52 % (2 683) – жінок та 48 % (2 439) – чоловіків; з 30 363 суддів та працівників апаратів, які станом на 1 січня 2020 року працюють у місцевих та апеляційних судах України, 75 % (22 821 особа) – жінок та 25 % (7 542) – чоловіків, а отже, можна стверджувати, що на сучасному етапі судді-жінки «відвоювали» своє місце у судовій системі України та їх кількість з кожним роком зростає, що свідчить про поступову «фемінізацію» Феміди. Досягнення гендерного паритету в суддівському корпусі є однією із ознак подолання «радянської спадщини» організаційно-правових основ діяльності судів. Але станом на 1 березня 2018 року у місцевих та апеляційних судах України із 591 суддів, які обіймають посаду голови суду, 36 % (210 осіб) – жінки, 64 % (381) – чоловіки; із 210 суддів, які обіймають посаду заступника голови суду, 35 % (74 особи) – жінки та 65 % (136) – чоловіки. Із 608 суддів, які обіймають посаду голови суду, 39 % (235 осіб) – жінки, 61 % (373) – чоловіки; із 194 суддів, які обіймають посаду заступника голови суду, 38 % (74 особи) – жінки, 62 % (120) – чоловіки – показники 1 липня 2019 року у місцевих і апеляційних судах України. У 2020 році із 575 суддів, які обіймають посаду голови суду, 37 % (211) – жінки, 63 % (364) – чоловіки. На 1 % збільшилася кількість жінок, обраних на посаду голови суду, але з 1 січня 2019 року кількість жінок, які працюють заступниками голови в місцевих та апеляційних судах України, зменшилася на 5 % [3]. Всього з 30 277 суддів та працівників апаратів, які станом на 1 січня 2021 року працюють у місцевих та апеляційних судах України, 75% (22 756 особа) жінок та 25% (7 521) чоловіків. У порівнянні з аналогічними даними станом на 1 січня 2020 року (всього 30 363 суддів та працівників апаратів судів, з них 75% (22 821) жінок та 25% (7 542) чоловіків) загальна кількість чоловіків, які працюють у судах, зменшилась. Але в процентному співвідношенні показники не змінилися. Якщо порівняти гендерний склад судів першої та апеляційної інстанції, то він виглядає наступним чином: з 4 273 суддів місцевих судів 54% (2 326) жінок та 46% (1 947) чоловіків, а з 918 суддів апеляційної інстанції жінки складають 47% (434 осіб), чоловіки – 53% (484 особи). Станом на 1 січня 2021 року у місцевих і апеляційних судах України із 612 суддів, які обіймають посаду голови суду 38% (233 особи) – жінки, 62% (379) – чоловіки; із 197 суддів, які обіймають посаду заступника голови суду 34% (66 осіб) – жінки, 66% (131) – чоловіки [4].

Наведені цифри свідчать про те, що в місцевих судах України саме судді-жінки відведено головне місце, тоді як в апеляційній інстанції гендерна симетрія має бути покращена, аби належно забезпечити право жінки на кар'єрне зростання. Результатом багатьох досліджень стало обґрунтування висновків, що жінки мають вельми сприятливі якості для ефективної управлінської діяльності, а за деякими параметрами – явні переваги для успішного здійснення управлінських функцій, що вдало екстраполюється і на обіймання посади голови суду, іншої адміністративної посади чи посади в суді вищого рівня.

Отже, юриспруденція, яка найчастіше асоціюється із Фемідою – богинею справедливості, нині повертає собі жіночий образ. Жінки опанували чимало «чоловічих професій», у багатьох із них навіть досягли серйозніших результатів, аніж чоловіки. Що стосується правосуддя, то тільки зараз у суддівському корпусі є гендерна рівність: чоловіків і жінок майже порівну.

І все ж образ юристка-жінка, а тим більше суддя-жінка, є відносно новим. Це пояснюється постійним домінуванням чоловіків у регламентованих правом суспільних відносинах.

На сьогодні суддя-жінка перейшла з категорії рідкісного феномену до більш звичного факту. Під тиском демократичних вимог суспільство погодилося на рівноправність жінок та чоловіків-суддів, але першим згоди на входження їх до «інституту лідерства» так і не надало.

Станом на 1 липня 2019 р., з 4 091 судді місцевих судів 52% (2 145 осіб) жінок та 48% (1 946 осіб) чоловіків, а з 1031 судді апеляційної інстанції жінки становлять 52% (538 осіб), чоловіки – 48% (493 особи) [5].

У 2020 р. на посади голів місцевих та апеляційних судів, у переважній більшості, обрано чоловіків. Усі апеляційні адміністративні суди очолюють чоловіки. Також великий дисбаланс – 66% між жінками та чоловіками, обраними на посаду голови суду, спостеріга-

ється в апеляційних господарських судах, в апеляційних загальних та місцевих адміністративних судах. У місцевих господарських судах чоловіків на 58% більше, а в місцевих загальних судах – на 20%. Загальний показник чоловіків та жінок, які працюють на посаді голови суду в місцевих та апеляційних судах України, порівнюючи з даними на 1 січня 2019 р., зазнав незначних змін: лише на 1% збільшилася кількість жінок, обраних на посаду голови суду. Водночас змінилися показники за окремими видами місцевих та апеляційних судів. На 17% збільшилася кількість жінок, які обрані на посаду голови суду в апеляційних господарських судах [6].

Аналізуючи викладене, слід зауважити, що виникає нагальна потреба у запровадженні гендерно-чутливої політики в судових установах з метою забезпечення прав жінки на доступ до суддівської професії та на кар'єрне зростання, реалізацію якої варто покласти на ВРП, ВККСУ [7, с. 16].

Гендерна проблематика, яка притаманна сфері зайнятості загалом, характерна й для судової системи. Це стосується, зокрема, представництва жінок і чоловіків у системі судочинства як у горизонтальному, так і у вертикальному вимірах (наприклад, на адміністративних посадах або у судах вищого рівня; поєднання трудових і сімейних обов'язків; гендерних стереотипів тощо). Вона зумовлює потребу у впровадженні гендерного інтегрування – оцінки впливів на жінок і чоловіків будь-яких запланованих дій, включно із законодавством, політикою чи програмами в усіх сферах на всіх рівнях життя. Це стратегія, за якої інтереси й досвід і жінок, і чоловіків є інтегральним виміром проєктування, впровадження, моніторингу й оцінки політик і програм в усіх політичних, економічних і соціальних сферах так, щоб жінки і чоловіки на рівних користалися плодами цих політик і програм [8] або ж, простіше, – процес впровадження гендерного компонента в усі сфери життєдіяльності суспільства, що забезпечить реалізацію гендерної демократії, рівності та справедливості, а також подолання дискримінації за ознакою статі [9].

Кар'єрному зростанню судді сприяє виконання професійних обов'язків, які виходять за рамки безпосередніх службових повноважень. До прикладу, активна участь у суддівському самоврядуванні чи професійних асоціаціях, проведення узагальнень судової практики, певних правових аналізів, наукова діяльність – це все важко поєднувати судді-жінці із виконанням родинних функцій. Крім того, найважливішою умовою професійного злету є мобільність усередині суддівського середовища, можливість відряджень, що, вочевидь, для останньої є проблематичнішим, аніж для судді-чоловіка. Здавна існує стереотип, що, зайнявши адміністративну посаду, суддя повинен відмовитися від звичних зустрічей із колегами за чашечкою кави і надавати перевагу колу спілкування керівника, що стає перепорою в комунікації із колективом. Відсутність відчутних фінансових доплат змушує замислитися суддів-жінок над бажанням обіймати керівну посаду. Кар'єрний розвиток жінок найчастіше припадає на вік 30–40 років та є практично неможливим для жінок із дітьми.

На наше глибоке переконання, учасники судового розгляду у більшому відсотковому значенні вважають, що стать судді впливає на прийняте у справі рішення. Зазначене пов'язане із тим, що кожному юристу доводилося хоча би раз стикатися із упередженим ставленням з огляду на приналежність до статі (жарти, анекдоти, зауваження, цькування, чіпляння, загравання) під час судового розгляду з боку учасників судового засідання чи суду, що свідчить про існування гендерних стереотипів в українському суспільстві загалом та в судовій системі зокрема. Нерідкісними є випадки асоціювання поведінки певного учасника процесу із тим, як повинен поводитися справжній чоловік чи не поводитися жінка. 15% суддів визнали, що в кримінальних провадженнях при призначенні покарання і 20% суддів у цивільних справах при визначенні місця проживання дитини постановлення рішення у справі залежить від статі судді (іншими словами, якщо б цю справу розглядав суддя іншої статі, то рішення могло би бути іншим). Фактично, це кожне п'яте – сьоме рішення [10]. Указана цифра свідчить про існування певних стереотипів, особливостей світосприйняття, пов'язаних із належністю до тієї чи іншої статі, що впливають на прийняття рішення суддею, але у жодному разі це не впливає на безсторонність судді.

Оскільки саме РСУ сприяє створенню належних організаційних та інших умов для забезпечення нормальної діяльності судів і суддів, утвердження незалежності та авторитету суду, забезпечення захисту суддів від втручання в судову діяльність, підвищення професійного рівня суддів та працівників апарату судів, а також підвищення рівня роботи з кадрами у судовій системі, вважаємо, що цей орган суддівського самоврядування має прийняти відповідні рішення, якими:

- визначити квоти представлення суддів-жінок на адміністративних посадах у судах

усіх інстанцій, виходячи із загальної кількості працюючих суддів;

- запропонувати суддям визнати за потрібне у випадку призначення головою суду чоловіка, заступником, як правило, обирати суддю-жінку;
- забезпечити паритетне представництво чоловіків та жінок-суддів в органах суддівського самоврядування та врядування (PCY, BPI, BKCCY);
- вжити організаційних заходів для пропорційного представництва чоловіків та жінок на посадах суддів у судах різних інстанцій та юрисдикцій.

1. Кісь О. Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні. Незалежний культурологічний часопис «І». 2003. № 27. С. 44.

2. Боброва Ю. Ю. Правовий принцип гендерної рівності суддів: сучасний погляд. Юридичний бюлетень. 2018. № 7. С. 18.

3. ДСА здійснила аналіз гендерного складу суддів. URL: <http://ukrainepravo.com/news/ukraine/dsa-zdiysnyla-analiz-gendernogo-skladu-suddiv/?month=03&year=2018> (дата звернення: 07.05.2021).

4. Узагальнення гендерного складу апеляційних та місцевих судів України, Державної судової адміністрації України та її територіальних управлінь станом на 1 січня 2021 року. URL: https://dsa.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/dsa/gen%201%20_01_2021.pdf (дата звернення: 07.05.2021).

5. Узагальнення гендерного складу апеляційних та місцевих судів України, Державної судової адміністрації України та її територіальних управлінь станом на 1 липня 2019 р. URL: <https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/gender/jlkjfdflj> (дата звернення: 07.05.2021).

6. Скільки жінок та чоловіків працює у судах України. Українське право. URL: <https://ukrainepravo.com/news/ukraine/skilyk-zhinok-ta-cholovikiv-pratsyue-u-sudakh-ukrayiny-informatsiya-vid-dsa/> (дата звернення: 07.05.2021).

7. Боброва Ю. Ю. Огляд результатів дослідження гендерного аспекту суддівської діяльності. Актуальні проблеми держави і права. 2019. № 83. С. 14–20.

8. Карбовська Н., Литвинова Т., Магдюк Л. Інструменти інтегрування концепції соціально-гендерної рівності в роботу органів місцевої влади. 2010. URL: https://www.uwf.org.ua/files/gender_manual.pdf (дата звернення: 07.05.2021).

9. Гендерний глосарій. URL: http://ngu.gov.ua/sites/default/files/gendernyy_glosariy.pdf (дата звернення: 07.05.2021).

10. Коментарі щодо Бангалорських принципів поведінки судді. 2007. URL: <https://vkksu.gov.ua/userfiles/komentari%20bangalorski.pdf> (дата звернення: 07.05.2021).

Олена Волобуєва

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

ВИКОРИСТАННЯ «МЕТОДИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ З ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ У СИСТЕМУ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ» ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ВИЩИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Сьогодні висуває нові більш високі вимоги до професійної компетентності персоналу вищої школи в загалі та командирів, науковців і викладачів вищих закладів освіти сектору безпеки та оборони (далі ВЗОСБО) України зокрема, які повинні мати належний рівень гендерної компетентності

Ми розглядаємо гендерну компетентність керівників/керівниць, науковців/науковиць і викладачів/викладачок як складову їхньої професійної компетентності, тобто здатності виконувати професійні обов'язки щодо якісної підготовки майбутніх офіцерів в умовах ВЗОСБО відповідно до вимог.

Концептуальні підходи щодо використання в освітньо-виховному процесі ВЗОСБО комплексу змістовних та чітко сформульованих пропозицій з інтегрування гендерних підходів висвітлено у «Методичних рекомендаціях з інтеграції гендерних підходів у систему

підготовки фахівців для сектору безпеки та оборони України» (далі «Методичні рекомендації»), он-лайн презентацію яких нещодавно було проведено для керівного складу, науковців і викладацького складу більш ніж 30 вишів України, що здійснюють підготовку фахівців, які виконують службові обов'язки в особливих та екстремальних умовах професійної діяльності. Важливим є той факт, що саме ці умови та особливості життєдіяльності правоохоронних органів та військових формувань сектору безпеки та оборони України враховано під час опрацювання зазначених рекомендацій.

Результати обговорення та жвавих дискусій «Методичних рекомендацій» під час он-лайн презентацій широким загалом науковців-теоретиків і викладачів-практиків ВЗОСБО свідчать про те, що в умовах реформування та розвитку сектору безпеки та оборони України використання розробленого навчально-методичного посібника є своєчасним та перспективним у суто науковому та соціальному контекстах з огляду на те, що їх використання як у теоретичній, так і практичній площині сприятиме формуванню професійної гендерної компетентності керівників, наукової та педагогічної еліти сучасного вишу сектора безпеки та оборони України.

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що багато вітчизняних і зарубіжних дослідників, теоретиків і практиків вивчали питання формування та розвитку професійної компетентності сучасного керівника/керівниці підрозділу, науковця/науковиці, викладача/викладачки вищої школи. Всі вони єдині у тому, тільки висококваліфіковані фахівці вищої школи забезпечують якісну підготовку спеціалістів сектору безпеки та оборони демократичного суспільства. Але питання формування саме гендерної компетентності зазначеної категорії ВЗОСБО потребує подальшого дослідження.

У «Методичних рекомендаціях» ми знаходимо широкий діапазон теоретичних та практичних аспектів особливостей формування та розвитку професійної компетентності всіх категорій персоналу в умовах ВЗОСБО, аспекти, що необхідно враховувати при підготовці сучасного офіцера - захисника Батьківщини, що вкрай важливо для усвідомлення керівниками/керівницями, науковцями/науковицями та викладачами/викладачками ВЗОСБО.

Навчально-методичний посібник охоплює вкрай важливі для усвідомлення питання щодо гендерної рівності у секторі безпеки і оборони України. Детально аналізуються такі аспекти, як: 1) сучасний стан проблематики гендерної рівності; 2) розкрито та обґрунтовано існуючу типову проблематику та важливість гендерної рівності для сектору безпеки і оборони України із урахуванням реалій українського суспільства та імплементації зарубіжного досвіду гендерного інтегрування у діяльність сектору безпеки і оборони, що діють під єдиним началом та відповідають за захист національних інтересів від зовнішніх і внутрішніх загроз.

Надзвичайно важливим є глибинна інформація щодо показників оцінки стану реалізації гендерної політики в секторі безпеки і оборони України та необхідності впровадження засад гендерної рівності в освітній процес ВЗОСБО України.

Заслуговує на особливу увагу висвітлені у навчально-методичному посібнику теоретичні та правові засади забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України, усвідомлення яких сприятиме формуванню гендерної правової культури; чітко визначений понятійно-термінологічний апарат. Вони у свою чергу допоможуть відповідним фахівцям/фахівчиням усвідомити значення необхідних термінів гендерного спрямування при роботі з «Методичними рекомендаціями» з урахуванням міжнародно-правового забезпечення гендерної рівності та національного законодавства України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

На засадах аналізу викликів, загроз і потреб українського суспільства пропонуються практичні питання забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України із урахуванням міжнародного досвіду та унікальних українських розробок, що є новими, унікальними та науково обґрунтованими у світовій практиці.

Детально описано методи та інструментарій забезпечення гендерної рівності: можливість їх застосування у професійній діяльності персоналу сектору безпеки і оборони України.

Надзвичайно важливим є також тема щодо особливостей здійснення гендерно-чутливих комунікацій інститутів сектору безпеки і оборони. З практичної точки зору ці комунікації є дієві та ефективні.

Для системи забезпечення морально-психологічного забезпечення професійної діяльності персоналу сектору безпеки та оборони важливим є висвітлені у навчально-методичному посібнику особливості та алгоритм попередження передумов, наслідків та

протидії: 1) дискримінації за ознакою статі; 2) сексуальним домаганням як різновиду сексуального насильства.

Окремим підрозділом у посібнику подано аспекти щодо важливості урахування гендерних підходів у діяльності щодо запобігання шкоди цивільному населенню в умовах бойових дій, що є питанням порядку денного сучасного українського суспільства і яке потребує негайного вирішення.

Управлінська діяльність, поєднуючи різноманітні об'єктивні та суб'єктивні чинники, значною мірою залежить від культури, якої дотримуються суб'єкти управлінської практики. Однією з важливих умов ефективного управління є оптимізація управлінської діяльності. Використання керівниками та керівницями у професійній діяльності психологічного інструментарію та раціональних технологій прийняття управлінських рішень надасть можливість успішно керувати підрозділами та навчальними групами ВЗОСБО, тому у посібнику представляє інтерес також і розділ щодо гендерного інтегрування в управлінських практиках сектору безпеки і оборони України із використанням системного підходу до реалізації політики гендерної рівності. При цьому враховано провідну роль та значення керівника/керівниці у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків

Заслуговує на увагу підрозділ навчально-методичного посібника, у якому розкрито роль та завдання радників і радниць з гендерних питань у секторі безпеки і оборони України, які опрацьовують пропозиції щодо реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей, протидії насильству та дискримінації за ознакою статі.

Із урахуванням реальних потреб правоохоронних органів та військових формувань представлено особливості розвитку гендерної компетентності керівників сектору безпеки і оборони України із обов'язковим урахуванням гендерних підходів в управлінні підрозділом та навчальною групою як соціальною групою із зовнішнім статусом. При цьому враховано оперативний і тактичний рівні гендерних комунікацій інститутів сектору безпеки і оборони в контексті аспектів організаційної культури як основи гендерно-чутливого середовища та гендерних складових етики в умовах ВЗОСБО.

Позитивним також є, і ми наголошуємо та цьому факті, що у «Методичних рекомендаціях» висвітлено особливості дотримання прав людини з урахуванням принципу гендерної рівності в контексті управлінської діяльності відповідно до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Враховуючи потреби сучасної вищої школи сектору безпеки та оборони України потребує вивчення з метою подальшої імплементації у життєдіяльність ВЗОСБО відповідними фахівцями та фахівчинями гендерних підходів в освітніх практиках сектору безпеки і оборони України, у тому числі і для проведення гендерної експертизи навчально-методичних матеріалів, беручи до уваги типові помилки викладання гендерної проблематики.

Необхідно також зазначити, що кожен розділ «Методичних рекомендацій» супроводжується відповідним списком тематичних джерел, глосарієм, а також змістовними додатками, що надзвичайно важливо для роботи з навчально-методичним посібником та підготовки до лекцій, семінарів, групових та практичних занять, ділових ігор тощо. Він також буде в нагоді для проведення тренінгів, круглих столів, диспутів та при проведенні наукових досліджень.

Отже, ми дійшли висновку про те, що активне та системне використання «Методичних рекомендацій» сприятиме формуванню професійної гендерної компетентності керівників/керівниць, науковців/науковиць і викладачів/викладачок на засадах свідомого підходу з метою підвищення рівня свідомості, знань, практичних умінь і навичок суб'єктів навчання щодо гендерних питань шляхом обміном інформації, досвіду, вивчення передових практик.

Обов'язковим є урахування особливостей гендерної тематики саме в умовах вишу, де формується на початковому етапі навчання (1-2 курси навчання курсантів) та розвивається на другому рівні (3-4 курси) навчання професійна гендерна компетентність майбутніх фахівців, які зможуть впроваджувати гендерні підходи в своїй професійній діяльності (Олена Сулова, 2018, с.8) і будуть здатними створювати гендерно-чутливе середовище в організаціях і підрозділах, якими вони керуватиме після закінчення ВЗОСБО. Своєю чергою це зумовлює новий підхід до інтегрування гендерної складової в освітньо-виховний процес ВЗОСБО, що надаватиме можливість формувати у майбутніх фахівців належний рівень гендерної компетентності. Але для цього і командири/командирки підрозділів (хочемо підкреслити керівники та керівниці усіх рівнів), науковці/науковиці та викладачі/ викладачки повинні бути здатними створювати гендерно-чутливе середовище в умовах ВЗОСБО, враховувати особливості життя жінок і чоловіків, прагнути долати нерівності і просувати гендер-

ну рівність в усіх аспектах життєдіяльності підрозділів (а навчальна група – це також підрозділ). При цьому ми наголошуємо, що зазначена категорія постійного складу повинні бути прикладом для наслідування для членів підрозділу/навчальної групи щодо забезпечення гендерної рівності.

Спостереження за тим, що викладачі у ВОЗСБО поведуться з жінками так само, як і з чоловіками, – з таким же ступенем поваги, враховуючи їхні думки, – часто є більш дієвим стимулом, ніж політика примусу підлеглих ставитися до людей обох статей однаково. Аналогічно жінки на керівних посадах можуть виступати прикладом для підлеглих жінок. Крім того, вони можуть бути не лише наставниками, менторками, а й демонструвати, що жінки також можуть досягти успіху у певній установі.

Використання «Методичних рекомендацій» надає можливість:

1. Створювати сприятливі умови ефективної педагогічної суб'єкт-суб'єктної взаємодії гендерно-збалансованого середовища та недопущення дискримінації за ознакою статі, дозволяє регулювати групові процеси у підрозділах/навчальних групах.

2. Дотримуватися правил службового етикету під час спілкуванні як засобу створення сприятливих умов для ефективного педагогічної взаємодії у гендерно-нейтральному середовищі та долати стереотипи, які можуть призвести до виникнення упередженого ставлення до жінок як до фахівців, що у свою чергу може спричинити прояви дискримінації під час виконання професійних обов'язків/навчання.

3. Активно вживати у мовленні фемінітиви, що надає можливість покращити процес самоідентифікації та самореалізації персоналу та суб'єктів навчання. Обов'язково використовувати гендерно-нейтральні форми звертання під час службового та педагогічного спілкування.

4. Використання «Методичних рекомендацій» сприятиме покращенню соціальних відносин на засадах забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як одного з головних чинників успішного виконання завдань за призначенням всіма категоріями персоналу сектору безпеки та оборони України.

5. Після он-лайн презентацій та активних обговорень гендерні радники та особи, які відповідають за реалізацію гендерної політики у ВОЗСБО приступили до проведення оцінки (відповідно до Додатку Б3 «Методичних рекомендацій») та розробки Плану подальшого впровадження рекомендацій в освітньо-виховний процес певного закладу вищої освіти сектору безпеки та оборони України із урахуванням спрямованості вишу. Планування подальшого впровадження надасть можливість: 1) визначити найбільш ефективні вектори інтегрування гендерних складових в умовах закладу вищої освіти; 2) здійснювати управління інтегрування гендерних складових; 3) підвищити ефективність формування гендерної компетентності керівників/керівниць, науковців/науковиць і викладачів/викладачок.

Наприкінці хочемо зазначити, що українське суспільство сьогодні будує нову країну – демократичну, ефективну та відкриту. Саме грамотне та комплексне використання «Методичних рекомендацій» на засадах потенціалу наукового знання в усіх сегментах життєдіяльності ВОЗСБО надасть можливість забезпечити принцип гендерної рівності у правоохоронних органах і військових формуваннях України, одним з головних чинників якого і є належний рівень професійної гендерної компетентності персоналу – нової генерації еліти, яка знає і вміє забезпечувати рівність, що є надзвичайно значущим для українського суспільства.

Нажаль, обсяг статті не дозволяє авторці розкрити всі аспекти проблематики, що розглядається. Шляхами подальших досліджень є проведення обґрунтування доцільності і можливостей урахування гендерного компонента у вищих освітніх закладах сектору безпеки та оборони України.

1. Сулова Олена. Викладання гендерної тематики : підходи, проблеми та шляхи їх подолання / Олена Сулова – К. : 2018. – 2018. – 26 с.

Ірина Патерило

професор кафедри цивільного,
трудового та господарського права
Дніпровського національного університету
імені Олеся Гончара,
доктор юридичних наук, професор

Кристина Резворович

завідувач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Рівність трудових прав та заборона дискримінації при працевлаштуванні за ознакою статі гарантуються національним законодавством, зокрема, Конституцією України (статті 21, 24, 43), КЗпП України (статті 2-1, 22), Закони України Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та ін. Україна ратифікувала Конвенції МОП про рівні оплати праці чоловіків та жінок Рівне значення щодо ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок та інші. Навіть Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії (їхніми державами-членами) містить статтю 420 про співробітництво для забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та соціальної діяльності, а також у процесі прийняття рішень.

Однак у реальному житті ситуація з гендерною рівністю у трудових відносинах далека від ідеальної. Порівняно з чоловіками, жінки мають менше можливостей у працевлаштуванні на високооплачувані роботи, у професійному розвитку. Більшість роботодавців продовжують віддавати перевагу чоловікам, оскільки жінки частіше перебиваються та втрачають свої навички через пологи або догляд за дітьми. Жінок першими звільняють із-за скорочення штабу та змушують шукати роботу в тіньовій економіці, виконувати низькооплачувані роботи без гарантій соціального забезпечення або шукати роботу за кордоном, піддаючи себе небезпеці та приниженню та позбавляючи уваги і виховання своїх дітей [1].

У світовому рейтингу гендерної рівності за результатами Всесвітнього економічного форуму Україна посіла 65 місце із 149 країн. У топ-5 увійшли скандинавські країни: Ісландія, Норвегія, Швеція та Фінляндія, а також латиноамериканська країна Нікарагуа (5 місце) [2].

За даними Державної служби статистики України, середня зарплата чоловіків в Україні на 26,6 відсотка перевищує середню зарплату жінок [3].

Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 229-р від 5 квітня 2017 року затверджена Концепція Державної соціальної програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 року [4]. Серед шляхів та засобів вирішення проблеми недостатнього впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах життя суспільства Уряд виділяє, зокрема, вдосконалення відповідної нормативної бази.

Позитивний досвід скандинавських країн може бути прикладом для України у вирішенні цієї проблеми. Наприклад, шведський Закон про рівні можливості зайнятості 1991 р. Вимагає від роботодавців забезпечення рівного розподілу робочих місць між чоловіками та жінками. На підприємствах, де кількість працюючих чоловіків і жінок приблизно не однакова, необхідно наймати додаткових представників неопределеної статі. Якщо, наприклад, на одну роботу претендують два кандидати, то за рівних умов повинен бути прийнятий кандидат статі, який недостатньо представлений на підприємстві [5, с. 70].

У преамбулі Закону України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначено, що його метою є досягнення рівності жінок та чоловіків у всіх сферах суспільства шляхом юридичного забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, усунення дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між зда-

тністю жінок та чоловіків здійснювати рівні права, надані їм Конституцією та законами України [6].

Відповідно до ч. 5 ст. 16 цього Закону, для досягнення збалансованого представництва жінок та чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад працівників допускається використання позитивних дій. І частина статті 4. 17 цього Закону передбачає, що роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок та чоловіків у різних сферах праці, а також серед різних категорій працівників.

На мою думку, необхідно внести зміни до цих положень Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", закріпивши в них не право, а обов'язок глав держав та органів місцевого самоврядування та роботодавців приймати позитивні заходи щодо усунення дисбалансу між здатністю жінок та чоловіків реалізовувати своє конституційне право на працю.

1. Круглий стіл. Гендерну рівність у сфері праці — під профспілковий контроль! URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/80-gumanitarna-robota-genderni-pitannya/12320-kruglij-stil-gendernu-rivnist-usferi-pratsi-pid-profspilkovij-kontrol> (дата звернення: 13.03.2019).

2. Яке місце посіла Україна у світовому рейтингу гендерної рівності: цікаві результати, 18.12.2018. URL: https://24tv.ua/yake_mistse_posila_ukrayina_v_reytingu_gendernoyi_rivnosti_tsikavi_rezultati_n1082330 (дата звернення: 13.03.2019).

3. Чоловіки в Україні заробляють на чверть більше, ніж жінки, 05.09.2017. URL: <https://www.dw.com/uk/чоловіки-в-україні-заробляютьна-чверть-більше-ніж-жінки/a-40365784> (дата звернення: 13.03.2019).

4. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 229-р від 05.04.2017 р. Офіційний вісник України. 2017. № 31. Ст. 951.

5. Киселев І.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Издательская группа НО-РМА-ИНФРА М, 1998. 263 с.

6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України № 2866-IV від 08.09.2005 р. Офіційний вісник України. 2005. № 40. Ст. 2536.

Сергій Шевченко

завідувач кафедри
управління та адміністрування,
доктор державного управління, професор,
Заслужений працівник освіти України

Мирослав Трещов

професор кафедри
управління та адміністрування,
доктор державного управління

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИЙ ПІДХІД ДО ОРГАНІЗАЦІЇ СЛУЖБИ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

Гендерна стратифікація в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України актуалізує поглиблення впровадження гендерно чутливого підходу до організації служби в правоохоронних органах. Так, у Національній поліції України працює 24 % жінок, в тому числі серед керівного складу – 9%. Питома вага військовослужбовців-жінок у Національній гвардії України становить 13%. Все ще залишається гендерно-рольовий стереотип щодо поліцейського-чоловіка. PR-компанії з пропагування поліцейської служби серед жінок потребують підвищення їхньої ефективності, як і програми адаптації жінок в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України. Нерівномірністю характеризується й розподіл коштів для забезпечення особливих потреб жінок на службі.

Відповідно, важливою є реалізація проєктів, спрямованих на створення сприятливого середовища (регуляторного, фінансового, психологічного та інституційного) для забезпечення гендерної рівності та підтримки прав жінок-службовців Національної поліції та Наці-

ональної гвардії України та збільшення їх загальної питомої ваги за рахунок розширення застосування гендерно чутливого бюджетування.

До цільових груп проєктів щодо впровадження гендерно чутливого підходу до організації служби в правоохоронних органах відносимо:

- керівний склад підрозділів Національної поліції та Національної гвардії України;
- жінки-співробітники підрозділів Національної поліції та Національної гвардії України;
- курсанти навчальних закладів правоохоронного спрямування;
- співробітники фінансових частин підрозділів Національної поліції та Національної гвардії України.

До партнерів (стейкхолдерів) у процесі реалізації проєктів можна віднести:

- вищі навчальні заклади зі специфічними умовами навчання та інші наукові установи – науково-дослідна підтримка;
- Національна поліція України, Національна гвардія України та їхні територіальні підрозділи – організаційна підтримка, участь особового складу в дослідженні наявних гендерних проблем на службі в правоохоронних органах.

Основними завданнями таких гендерно чутливих проєктів є:

- модернізації управлінського підходу (уряду, місцевого самоврядування, спеціалізованих закладів вищої освіти тощо) до організації служби жінок в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України;
- підвищення ефективності використання бюджетних ресурсів за рахунок розширення застосування гендерно чутливого бюджетування в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України;
- створення програми навчального курсу та проведення інформаційної програми з гендерної рівності та гендерного чутливого бюджетування для співробітників Національної поліції та Національної гвардії України;
- збільшення загальної питомої ваги жінок-службовців Національної поліції та Національної гвардії України.

За основними етапами реалізацію завдань впровадження гендерно чутливого підходу у рамках одного проєкту можна представити таким чином.

Завдання 1. Модернізація управлінського підходу (уряду, місцевого самоврядування, спеціалізованих закладів вищої освіти тощо) до організації служби жінок в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України.

Етап 1. Проведення опитувань жінок-службовців та керівного складу підрозділів Національної поліції і Національної гвардії України, а також профільних підрозділів обласних державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування з питань проявів гендерної нерівності.

Етап 2. Узагальнення результатів проведених опитувань та виокремлення проблем в досягненні гендерної рівності в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії.

Етап 3. Розробка рекомендацій щодо поліпшення умов жінок-співробітників Національної поліції та Національної гвардії.

Завдання 2. Підвищення ефективності використання бюджетних ресурсів за рахунок розширення застосування гендерно чутливого бюджетування в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України.

Етап 1. Розробка пакету законодавчих змін до Бюджетного кодексу щодо удосконалення технологій гендерно чутливого бюджетування, зокрема в правоохоронних органах.

Етап 2. Розробка рекомендацій для підрозділів Національної поліції та Національної гвардії України щодо імплементації гендерно чутливого бюджетування.

Етап 3. Розробка рекомендацій для державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування щодо імплементації гендерно чутливого бюджетування.

Завдання 3. Створення програми навчального курсу та проведення інформаційної програми із забезпечення гендерної рівності та імплементації гендерно чутливого бюджетування для співробітників Національної поліції та Національної гвардії України.

Етап 1. Підготовка збірника рекомендацій з підвищення компетентностей службовців Національної поліції та Національної гвардії та державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування щодо забезпечення гендерної рівності та імплементації гендерно чутливого бюджетування.

Етап 2. Проведення тренінгів з підвищення компетентностей службовців Національної поліції та Національної гвардії, державних службовців і службовців органів місцевого са-

моврядкування щодо забезпечення гендерної рівності та імплементації гендерно чутливого бюджетування.

Завдання 4. Збільшення загальної питомої ваги жінок-службовців Національної поліції та Національної гвардії України.

Етап 1. Проведення презентації результатів дослідження проблем та рекомендацій з підвищення компетенції службовців Національної поліції та Національної гвардії, державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування щодо забезпечення гендерної рівності та імплементації гендерно чутливого бюджетування.

Етап 2. Методичний супровід результатів проєкту та надання консультацій співробітникам Національної поліції та Національної гвардії, державним службовцям та службовцям органів місцевого самоврядування щодо забезпечення гендерної рівності.

Впровадження проєктів, спрямованих на посилення гендерної чутливості в організації служби в правоохоронних органах, дозволить виявити найбільш гострі проблеми жінок-службовців, які виникають під час виконання службових обов'язків, та напрацювання рекомендацій з їх вирішення; підготувати відповідні зміни до нормативно-правових актів; сторнувати неефективні за гендерною ознакою витрати та заощадити кошти бюджету Національної поліції та Національної гвардії України; знизити розрив в рівні матеріального стимулювання роботи жінок і чоловіків співробітників Національної поліції та Національної гвардії України.

Довгоочікувані результати:

- поліпшення комфортності служби жінок в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України;
- збільшення загальної питомої ваги жінок-службовців Національної поліції та Національної гвардії України.

Ірина Дрок
науковий співробітник
навчально-наукової лабораторії
з дослідження проблем
превентивної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ГЕНДЕРНИЙ ФАКТОР ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Ефективна реалізація кадрової політики в Національній поліції України залежить від якості освіти, яку здобувають поліцейські, їх професійних навичок, кваліфікації, здатності оперативно сприймати оновлення законодавства, технологічний прогрес та інше, здатності впроваджувати новинки у професійну діяльність, внутрішнього прагнення поліцейського якісно виконати поставлені завдання та інших факторів, пов'язаних з діяльністю самих поліцейських. Можна зробити висновок, що ефективність кадрової політики залежить від ефективності діяльності самих кадрів.

Водночас варто наголосити, що в теорії управління органами та підрозділами Національної поліції, ведучи мову про управління персоналом, більшість вчених розкривають питання в цілому, не відокремлюючи кадровий потенціал жінок та чоловіків. Така сама ситуація складається і під час формування та реалізації кадрової політики в Національній поліції (в нормативних, розпорядчих, установчих та інших видах документів).

Проте врахування соціальних, фізіологічних та інших особливостей жінок є обов'язковим в умовах сучасного суспільства. Не можна не зважати на такі особливості жінок під час формування кадрової політики. Так, у 2017 р. в структурі Національної поліції України працювало 21,8% жінок [1], а вже у 2019 р. цей показник збільшився на 2% [2]. Також спостерігається динаміка збільшення кількості жінок на керівних посадах в Національній поліції (з 4 % до 8% [1; 2]). Статистичні дані підтверджують поступове зростання кількості жінок в рядах поліцейських, а також на займаних керівних посадах.

Яким же чином кадрова політика Національної поліції України має враховувати генде-

рну ситуацію, що склалася? Врахування гендерних особливостей можливе, наприклад, під час розробки та прийняття Стратегії (Концепції) кадрової політики в Національній поліції.

На наш погляд, гендерний фактор формування кадрової політики в Національній поліції України включає:

- рівні можливості для вступу до лав Національної поліції для всіх верств населення, у тому числі не залежно від статі. Зокрема частина 1 статті 49 Закону України «Про Національну поліцію» визначає, що на службу в поліції можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою [3];

- оплата праці має залежати від рівня професіоналізму, вислуги років поліцейського, займаної посади, спеціального звання, а не за ознакою статі;

- рівні можливості кар'єрного зростання, тобто забезпечення рівних можливостей до зайняття керівних посад в органах та підрозділах Національної поліції України, як чоловікам, так і жінкам;

- рівне ставлення керівництва до особового складу Національної поліції України, яке не залежить від статі підлеглих;

- створення умов для ефективного несення служби жінками, зважаючи на їх біологічні та соціальні особливості;

- раціональне використання професійних знань, умінь та навичок жінками в поліції, зважаючи на їх біологічні та соціальні особливості.

Нагадаємо, що в історії поліції (міліції) періодично виникає питання гендерного співвідношення чоловіків та жінок, одним із шляхів вирішення якого є запровадження квот на посади, які можуть займати жінки. Такі квоти свого часу також були запроваджені у начальницьких закладах МВС України. Але варто наголосити, що гендерна рівність – це не обов'язкове відсоткове співвідношення поліцейських-жінок та поліцейських-чоловіків, це рівні можливості чоловіків та жінок для вступу до лав поліцейських, до зайняття керівних посад в Національній поліції України, тощо.

Принципи та практика управління персоналом в поліції традиційно орієнтовані на чоловіків. Найчастіше правила щодо відпрацьованих годин, неробочого часу і інших питань заохочують поліцейських, які демонструють працездатність, погоджуючись на переробку і на роботу в різні зміни. Передбачалося також, що або у поліцейського є дружина, яка веде домашнє господарство і піклується про дітей, або він - одинокий холостяк. Коли ж в рядах поліції з'явилися жінки, з'ясувалося, що ці припущення не відповідають дійсності і що необхідні реформи, без проведення яких діючі методи управління персоналом будуть містити в собі елементи дискримінації. Перегляд усталених положень не тільки піде на користь жінкам, а й зможе поліпшити баланс між роботою та особистим життям і для чоловіків-поліцейських, що, в свою чергу, підвищить рівень утримання персоналу та результативність його роботи.

Як приклад, пропонуємо заходи для підвищення добору жінок і обліку потреб сімей поліцейських: гнучкий графік позмінної роботи і відпусток; можливість часткової зайнятості і поділу ставок для чоловіків і жінок; чітко визначені правила роботи для вагітних співробітниць; вони повинні бути гнучкими, справедливими і враховувати заходи охорони праці, в тому числі передбачати переведення на легшу роботу або зміни в обсязі поточних обов'язків; достатня за тривалістю відпустка по догляду за дитиною для жінок і чоловіків; установи з денного догляду за дітьми на території поліцейської дільниці або за її межами; установи по догляду за немовлятами; навчання методам профілактики стресу; доступ до психологічної допомоги; належний формений одяг - в тому числі, на час вагітності.

Підсумовуючи, варто наголосити на тому, що під час формування кадрової політики в Національній поліції важливим напрямом є забезпечення гендерної рівності чоловіків та жінок в поліції. Розроблення та запровадження заходів щодо реалізації гендерної рівності в Національній поліції являється показником високого рівня дотримання прав та свобод людини та громадянина у внутрішньо-організаційній діяльності поліції.

1. У Нацполіції працюють майже 22% жінок – МВС. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news/28851589.html> (дата звернення: 06.05.2021)

2. Кількість жінок у підрозділах МВС зростає – заступник міністра. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2833038-kilkist-zinok-u-pidrozdilah-mvs-zroslo-zastupnik-ministra.html> (дата звернення: 06.05.2021)

3. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 06.05.2021)

Роман Карпенко
старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

СПЕЦИФІКА ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДІЛЬНИЧНИХ ОФІЦЕРІВ ПОЛІЦІЇ У СВІТЛІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Останнє десятиріччя в Україні характеризується підвищеною увагою з боку державних інституцій до питання гендерної рівності членів українського суспільства в усіх сферах суспільних відносин. З урахуванням специфіки сфери регулювання сектору безпеки України, питанню формування політики гендерної рівності в правоохоронних органах приділяється особлива увага як з боку державних органів влади, так і з боку громадських діячів. Дійсно, уникаючи оціночних суджень, можна констатувати, що роль жінки в правоохоронній сфері зростає з кожним роком.

Відповідно до п. 6. Інструкції з організації діяльності дільничних офіцерів поліції, затвердженої наказом МВС України від 28.07.2017 №650 (далі – Інструкція) [2] дільничний офіцер поліції (далі – ДОП) «зобов'язаний виконувати службові функції на закріпленій за ним поліцейській дільниці в однострої з табельною вогнепальною зброєю (виділено автором), засобами зв'язку та спецзасобами. Після закінчення несення служби ДОП (крім випадків 27 закріплення табельної вогнепальної зброї, боєприпасів і спеціальних засобів за поліцейськими на постійне зберігання і носіння) зобов'язані передати табельну вогнепальну зброю та боєприпаси до органу (підрозділу) поліції відповідно до Інструкції із заходів безпеки при поводженні зі зброєю, затвердженої наказом Міністерства внутрішніх справ України від 01 лютого 2016 року № 70, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 17 лютого 2016 року за № 250/28380». В п. 4 цієї ж Інструкції зазначено, що «поліцейська дільниця – територія, що обслуговується ДОП, із чисельністю населення, що не перевищує 6 тис. осіб у сільській місцевості та 7 тис. осіб – у містах». З чого робимо висновок, що в сільській місцевості дільниця обслуговування охоплює декілька населених пунктів, географічно не з'єднаних між собою. Тією ж Інструкцією на ДОП покладений широкий спектр завдань та напрямів діяльності, починаючи від профілактичної роботи, закінчуючи розслідуванням кримінальних правопорушень. І всі ці завдання на закріпленій за ним поліцейській дільниці ДОП повинен виконувати з табельною вогнепальною зброєю, причому Інструкція не передбачає несення служби ДОП парними нарядами або групами. А, враховуючи вимоги Інструкції та розташування територіального підрозділу (органу) Національної поліції, куди ДОП повинен передати табельну вогнепальну зброю після закінчення несення служби, на практиці майже за всіма ДОП табельна вогнепальна зброя закріплена на постійне зберігання і носіння.

Ми підтримуємо погляди науковців, що саме такий порядок організації роботи ДОП щодо виконання службових функцій з табельною вогнепальною зброєю, передбачений Інструкцією, викликає занепокоєння та закладає засади для небезпеки, засновані на уявному розумінні озброєності як елемента безпеки та хибному тлумаченні гендерної рівності в структурних підрозділах МВС України.

По-перше, життя працівника поліції з табельною зброєю – вже само по собі є об'єктом підвищеної небезпеки: за результатами аналізу історичної діяльності правоохоронних органів, однією з причин нападу на співробітників поліції є намір заволодіння їх вогнепальною зброєю.

По-друге, як вже зазначалося, значну частину ДОП в Україні становлять жінки. Навіть в правилах прийому на службу в поліцію для осіб чоловічої та жіночої статі встановлені різні нормативи щодо рівня фізичної підготовленості. І це якраз про гендерну рівність: при різній фізичній силі чоловіки та жінки здатні виконувати одну й ту ж роботу з однаковою ефективністю, але при правильній організації – такій, що враховує природню відмінність чоловіків та жінок, в тому числі щодо рівня фізичної сили. Вважаємо, очевидним є той факт, що при виникненні у будь-якої особи злочинного наміру на заволодіння табельною вогнепальною зброєю, особа віддасть перевагу ДОП-жінці, а не ДОП-чоловіку. Тобто, на наш погляд, постійна наявність табельної вогнепальної зброї у ДОП при виконанні службових функцій 28 (без напарника або помічника) навпаки підкреслює фізичну нерівність між чоловіками та жінками,

роблячи останніх більш уразливими та незахищеними. В той же час, вважаємо, що обов'язкова наявність табельної вогнепальної зброї при виконанні ДОП службових функцій створює не лише у самого ДОП уявне відчуття захищеності, але й викликає страх у громадян – почуття абсолютно протилежне довірі.

Відповідно до ст. 46 Закону України «Про Національну поліцію» застосування вогнепальної зброї є найбільш суворим заходом примусу, у зв'язку з чим передбачаються виняткові випадки застосування вогнепальної зброї. Тобто, наявність табельної вогнепальної зброї не дає автоматично підстави її застосовувати! Таке застосування можливе лише у виняткових випадках, чітко перелічених в Законі. Разом з тим, починаючи з ведення в дію Інструкції, нажаль відомі випадки, коли ДОП застосовує відносно громадян табельну вогнепальну зброю, вбиваючи їх при цьому [3].

Тобто ДОП при такій організації служби, що передбачена Інструкцією, хибно розглядає вогнепальну зброю як механізм самозахисту, а не інструментарій для виконання покладених на нього державою функцій. ДОП не є працівником спеціального підрозділу поліції, його повсякденна робота не пов'язана з виконанням спеціальних завдань з підвищеною небезпекою, тому незрозумілою виявляється логіка упорядника щодо такого порядку виконання службових обов'язків ДОП. Зважаючи на зазначене вище, вважаємо за необхідне переглянути окремі положення Інструкції стосовно виконання ДОП службових функцій з табельною вогнепальною зброєю, які б враховували: – неможливість виконання службових функцій з табельною вогнепальною зброєю ДОП одноособово; – конкретність службових функцій ДОП, виконання яких здійснюється обов'язково з табельною вогнепальною зброєю; – обов'язкове матеріально-технічне забезпечення ДОП у вигляді службового автомобіля, особливо для ДОП в сільській місцевості, що забезпечить безпеку пересування ДОП зі зброєю (особливо жінки) під час виконання службових функцій. Врахування саме таких аспектів в організації роботи дільничних офіцерів поліції, на наш погляд, сприятиме формуванню адекватної гендерної політики в секторі безпеки та забезпеченню основних прав та свобод людини в Україні.

1. В Нацполіції сьогодні працюють майже 22% жінок – МВС. 13.11.2017 URL: <https://www.unian.ua/society/2240561-v-natspolitsiji-nasogodni-pratsuyut-mayje-22-jinok-mvs.html>. 29

2. Про затвердження Інструкції з організації діяльності дільничних офіцерів поліції : Наказ МВС України від 28.07.2017 № 650. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1041-17#Text>.

3. В Одесі дільничний застрелив підозрюваного у вбивстві, який накинувся на нього з сокирою. URL: https://lb.ua/society/2018/11/08/411896_v_odesse_uchastkoviy_zastretil.html.

Олександр Коломоєць

провідний фахівець
з організації наукової роботи
відділу забезпечення діяльності,
Кіровоградського науково-дослідного
експертно-криміналістичного
центру МВС України
кандидат юридичних наук, доцент,

Сергій Коломоєць

спеціаліст вищої категорії, «старший учитель»,
вчитель історії Улянівського загального
закладу середньої освіти І-ІІІ ст.
Попельнастівської сільської ради
Олександрійського району
Кіровоградської області

ОКРЕМІ ПИТАННЯ КООРДИНАЦІЇ ЗУСИЛЬ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ З НЕДЕРЖАВНИМИ (НЕУРЯДОВИМИ) ОРГАНІЗАЦІЯМИ У СФЕРІ ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ

Питання гендерної рівності нерозривно пов'язане із поняттям домашнього насильства, адже як свідчить статистика, в переважній більшості випадків жертвами цього негативного явища стають саме жінки. Слід зазначити, що з моменту прийняття у 2001 році першого зако-

подавчого акту у зазначеній сфері – Закону України «Про попередження насильства в сім'ї» [1], що став також підґрунтям в питанні гендерної рівності та забезпечення, захисту та гарантування прав постраждалих від домашнього насильства, пройшло 20 років, але тема домашнього (сімейного) насильства залишається актуальною. Вважаємо, що держава Україна за ці роки зробила вагомі кроки у даній сфері – прийнято значну кількість нормативно-правових актів, які постійно вдосконалювали як норми, так і методи та підходи до протидії цьому виду насильства, значну увагу приділено проблемі науковою спільнотою та громадкістю. Тут підкреслимо, що саме за активної позиції суспільства та науковців досліджувана проблема не тільки буда піднята на законодавчий рівень, а й отримала вказаний розвиток.

Саме тому хочемо навести окремі пропозиції щодо вдосконалення співпраці державних, у першу чергу, правоохоронних органів, з найбільш активними суб'єктами протидії домашньому насильству та впровадження гендерної рівності – неурядовими організаціями.

Зазначимо, що на сьогодні в Україні існує проблема координації зусиль державних установ та організацій у сфері протидії домашньому насильству. Як відомо, основною метою координації у цій сфері є сприяння підвищенню ефективності діяльності державних органів щодо запобігання та протидії домашньому насильству за рахунок планування, розробки заходів та здійснення узгоджених дій, спрямованих на своєчасне виявлення та припинення домашнього насилля і запобігання йому. Тобто залежно від аналізу отриманої інформації виникає необхідність спрямовувати скоординовані дії певних суб'єктів запобігання та протидії домашньому насильству на досягнення конкретної мети за рахунок впливу на конкретний вид цього насилля. Крім того, узгодженість дій дозволяє комплексно узагальнювати практику застосування законодавства щодо запобігання та протидії домашньому насильству і готувати обґрунтовані пропозиції щодо покращання діяльності всіх задіяних служб, установ та організацій.

Сьогодні в Україні діє значна кількість організацій, діяльність яких спрямована на захист прав та свобод людини. Такі організації становлять розвинену мережу національного та регіонального рівнів. Можна навести значну кількість прикладів, коли в окремих проєктах, за залученням міжнародних фондів проводяться різноманітні заходи як для працівників суб'єктів запобігання та протидії домашньому насильству, так і для населення.

Аналізуючи досвід взаємодії таких неурядових організацій та правоохоронних органів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, можна зробити висновок, що на сьогодні існують певні проблеми та недоліки.

Основна проблема полягає в тому, що досить часто така взаємодія проводиться епізодично, в багатьох випадках основана лише на особистісних стосунках керівників й ініціатива виходить в першу чергу від неурядових організацій. Іноді від керівників неурядових організацій та їх структурних підрозділів можна почути нарікання про небажання (відкрите чи приховане) такої співпраці з боку працівників структурних підрозділів поліції. Це пояснюються в першу чергу тим фактором, що така взаємодія багатьма працівниками правоохоронних органів сприймається як додаткове навантаження у роботі, «гра в демократію», яка ніяким чином не вплине на основні показники, за якими оцінюється діяльність конкретного підрозділу чи служби. Звичайно, той факт, що така взаємодія спрямована перш за все на превенцію та усунення наслідків скоєних правопорушень, в окремих випадках залишається поза увагою.

Вважаємо, що для цього потрібно здійснити низку заходів, які мають бути спрямовані на роз'яснення позитиву від такого роду взаємодії. Зокрема, він може полягати в тому, що:

по-перше, як було вже зазначено, неурядові організації мають мережу національного та регіонального рівнів, які здатні охопити значну територію України. Така взаємодія може відбуватися як на районному, так і на всеукраїнському рівні. Участь їх може полягати в організації допомоги потерпілим від домашнього насильства, організації роботи «гарячих ліній», проведення досліджень з проблем насильства, експертизи законодавчих актів, роботи з мас-медіа тощо [9, с.104];

по-друге, неурядові організації сьогодні працюють за інноваційними технологіями та методиками, які дозволяють працювати «на випередження», проводити швидке реагування на будь-які зміни. Впровадження тренінгових технологій дозволяє за короткий час визначити напрям дії та об'єкт, на який вона буде спрямована, сформулювати команду тренерів, які в свою чергу зможуть охопити заходами значну різнопланову аудиторію – від старшокласників до працівників поліції;

по-третє, неурядові організації тісно співпрацюють на міжнародному рівні, мають досвід аналізу передового досвіду, методику його впровадження на національному рівні, і,

що важливо, мають важелі та можуть лобіювати внесення змін до законодавства;

по-четверте, неурядові організації мають значний досвід залучення коштів за рахунок участі у різноманітних міжнародних проєктах. Вважаємо, що це має важливе значення в період проблемної фінансової ситуації у нашій країні, що пов'язана із світовою пандемією COVID-19, на тлі якої погіршуються загальні економічні показники, знижується купівельна спроможність населення, зростає рівень безробіття та благополуччя населення, що в свою чергу призводить до підвищення рівня правопорушень в Україні. Крім того, зазначене вище призводить до скорочення фінансування правоохоронних органів, що призводить до зупинки або неналежного рівня їх реформування, при цьому втрачається кадровий потенціал, відбувається замороження різних державних програм. Саме в цій ситуації співпраця з неурядовими організаціями за рахунок участі в зазначених проєктах дозволить структурним підрозділам Національної поліції провести ефективне навчання (перенавчання, перекваліфікацію) своїх працівників, просвітницькі та інформаційні кампанії, спрямовані саме на превенцію правопорушень, підвищення правосвідомості та соціальної активності населення, загально-го іміджу поліції, якісно здійснювати заходи щодо запобігання та протидії домашньому насильству у загальному контексті попередження порушень прав людини;

по-п'яте, саме неурядові організації сьогодні є одними з головних суб'єктів надання допомоги потерпілим від домашнього насилля. Сутність полягає в тому, що після реагування на скоєння домашнього насилля жертва потребує юридичної, психологічної та медичної допомоги. Державні структури та ОВС, на жаль, цього сьогодні таку допомогу надати не мають можливості в повному обсязі. Необхідно зазначити, що в державі проводяться заходи спрямовані на вирішення цієї проблеми – зокрема за рахунок створення центрів соціально-психологічної допомоги. Не заперечуючи проти позитивних моментів, хочемо зазначити, що проблема їх діяльності полягає в тому, що вони створюються (створені) поки що лише в обласних центрах, що не може вирішити проблему, в окремих випадках вони перебувають у стані розвитку, про їх діяльність недостатньо поінформоване не тільки населення, а й працівники деяких державних структур. Тому схема, яка відпрацьовується: фіксація факту домашнього насилля – реагування поліції та відповідних служб – супроводження неурядовими організаціями, має позитивні наслідки як для жертви домашнього насильства так і для суспільства, та на сьогодні немає альтернативи;

по-шосте – як вже зазначалося, головною перевагою неурядових організацій є їхня мобільність у багатьох аспектах. Одним із них є питання замовлення або ж проведення різних соціологічних опитувань та досліджень, що у свою чергу дозволяє оперативно реагувати на зміну внутрішніх та зовнішніх умов, оцінювати ефективність проведених заходів та корегувати їх тощо.

Підсумовуючи вищевикладене необхідно зазначити, що ефективне впровадження будь-якого напряму діяльності як правоохоронних органів, так і неурядових організацій неможливе без скоординованих зусиль. У той же час основна критика на адресу політики України у сфері запобігання та протидії домашньому насильству концентрується навколо проблем координації зусиль різних структур, неспіврозмірного покарання за вчинення домашнього насильства, недостатнього судового переслідування правопорушників та фактичної відсутності можливостей надання допомоги потерпілим від домашнього насильства.

1. Про попередження насильства в сім'ї : Закон України від 15 листопада 2001 року №2789-III. Відомості Верховної Ради. 2002. №10. ст.70 (із змінами).

2. Запобігання торгівлі людьми: Навч.-метод. посібник. К.Б. Левченко, О.А. Удалова, І.М. Трубавіна та ін.; За заг. ред. К.Б. Левченко та О.А. Удалової. К.: «Міленіум», 2004. 180 с.

3. Про запобігання та протидію домашньому насильству. Закон України від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII.

Iryna Mishchynska
Senior Lecturer
of the Foreign Languages Department,
Bohdan Khmelnytskyi National Academy
of the State Border Guard
Service of Ukraine, Khmelnytskyi,
Candidate of pedagogical sciences,
Associate Professor

GENDER APPROACH TO THE TRAINING OF SPECIALISTS FOR THE DEFENCE AND SECURITY SECTOR

By participating in the UN Millennium Summit, Ukraine has adopted the Millennium Development Goals and committed itself to supporting gender equality. One of the main tasks in this direction was to eliminate the gender gap in all spheres of education. Supporting gender equality in education implies the need to use special technologies taking into account the specifics of female and male psychology and provide a balanced gender component in education.

At present, given the current level of development of gender research in the world and in Ukraine, we can talk about the gender approach as a special direction in the social sciences, which focuses on the formation and adoption of equal, independent of one's gender opportunities for human self-realization. The gender approach makes it possible to assess the consequences of the existing paradigm of socio-economic processes in the society and to improve the system of social differentiation and gender inequality in the process of transition of the state to sustainable development.

However, the increase in the difference in life expectancy of men and women, the imbalance in the representation of men and women in management and state-building activities, double employment of women, lack of self-realization of men in educational and household functions of the family, double moral standards indicate obstacles in this way, the reasons for which are traditional stereotypical views on the place and role of each sex professional and social sphere, which prevail in the mass opinion and direct young people to adhere to certain norms, values, and standards of behavior.

The essence of gender concept is to avoid sexism, alleviate gender stereotypes, and form the firm understanding of interaction between the sexes on an egalitarian basis, to avoid the opposition on the basis of sex in the family, school, and social institutions, to create equal conditions and opportunities for development, self-improvement and self-realization of each individual.

Some issues of gender education were considered by such scientists as K. Veselovskaya, T. Govorun, D. Kolesova, O. Shargan, T. Yuferova, V. Kagan, I. Kon, G. Laktionova, M. Meltsas, A. Paliy, A. Rean, T. Repin, T. Tytarenko, S. Makarenko and others.

On the basis of the analysis of research presented in the scientific papers "gender" can be viewed as a socio-psychological feature that determines the set of traits distinguishing people depending on their biological and social differences. It is largely determined by culture, traditions, upbringing and social expectations.

"The social and cultural construction based on expectation of what it means to be a man and/or a woman, including roles, expectations, and behaviour (HRC, 2008). The concept of gender diversity, acknowledges this full range of genders. Societies, and cultures within societies, have different constructs and expectations of gender and this can vary over time" (Gender Identity, 2015: 10).

Ukraine, like all civilized nations, is also actively pursuing a gender policy based on universally recognized international norms enshrined in the Universal Declaration of Human Rights, the Convention on the Political Rights of Women, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and other instruments. Ukraine shares the principles of the United Nations Organization and the understanding of gender equality as a necessary condition for achieving development of the country in all spheres of social life.

According to the Constitution of Ukraine, all people are free and equal in their dignity and rights. Their rights are ensured by providing women and men with equal opportunities in socio-political and cultural activities, education and training, work and remuneration for it; special measures for the protection of labor and health of women, the establishment of pension benefits;

creating conditions that give women the opportunity to combine work with motherhood; legal protection, material and moral provision for motherhood and childhood.

The issues of gender equality in the institutions of the defense and security sector, as well as the role of women in the context of the conflict are particularly relevant nowadays. The gender approach involves assessing the significance of activities in a particular professional field for women and men. The field of activity of military and law enforcement agencies is no exception, as the number of women who successfully perform their assigned duties at all levels of these departments is currently growing. In total, more than 8,500 women serve and work in the State Border Guard Service of Ukraine (Prymachenko O., 2014: 41).

Women perform medical, operational, psychological, and analytical services, they are engaged in translation, scientific, teaching activities, work with staff etc. Today, women are full-fledged participants of military service.

The gender approach to professional activities implies that women servicepersons must remember that they have voluntarily and consciously chosen to serve in the law enforcement service, they have undertaken appropriate obligations, which in standard circumstances do not provide for reductions and simplifications depending on the sex of the personnel. At the same time, male servicemen should build their relationships with female colleagues in service matters solely on the principles of service ethics.

The gender approach to the training of specialists for the defense and security sector can become a reality, when such conditions are provided:

- a thorough theoretical and methodological basis created by teachers and scientists;
- relevant legal and regulatory framework;
- formation of teachers' understanding of the need for a gender approach and attitude to its implementation;
- meaningful psychological, pedagogical and methodical preparation of teachers for the implementation of gender education.

The development of the gender approach in the education system includes:

- introduction of training courses, educational modules, implementation of educational and methodical support of teachers training;
- inclusion of gender research topics in the curricula of educational institutions;
- study of the experience of other countries in the process of gender education;
- involvement of public organizations in cooperation in the implementation of a gender approach in the educational process of the school;
- discussions of the main problems of gender education in the media, at scientific conferences, workshops.

The effectiveness of educational work with students depends on the level of gender culture of the teacher, as well as on the ways he/ she implements in his/ her professional activities.

As a result of the introduction of gender training, students are to form a gender identity, which is manifested through conscious and critical perception of socio-political information; awareness of the equality of both sexes in public and political life, willingness to be responsible for their own decisions and their consequences, ability to compromise, tolerance in different life situations.

1. Примаченко О. Стан та реалізація державної політики рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у Державній прикордонній службі України. Жінки та безпека. Науково-практичне видання. За загальною редакцією кандидата політичних наук С. Ф. Джерджа. – К.: ТОВ «Стікс-Ко», 2014. – С. 39-44.

2. Gender identity – Developing a statistical standard: Meeting of the Expert Group on International Statistical Classifications. New York, 19-22 May 2015. Available from: <https://unstats.un.org/unsd/classifications/expertgroup/egm2015/ac289-Bk2.PDF>

3. Human Rights Commission. (2008). To be who I am: Report of the inquiry into discrimination experienced by transgender people. (He pūrongo mō te uiuitanga mō aukatitanga e pāngia ana e ngā tāngata whakawhitīira.) Available from: http://www.hrc.co.nz/hrc_new/hrc/cms/files/documents/15-Jan-2008_14-56-48_HRC_Transgender_FINAL.pdf.

Людмила Непіпенко
доцент кафедри
соціально-гуманітарних дисциплін
Національної академії
Національної гвардії України,
кандидат історичних наук, доцент

ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР ПОЛІТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Не дивлячись на актуалізацію гендерної проблематики в багатьох сферах суспільного життя виявляється проблема гострої гендерної асиметрії, як історично сконструйованого процесу, що повторюється у часі. Гендерні стереотипи, що існують у суспільстві, глибоко пронизують культуру суспільства, у тому числі політичну. Так, домінуючий у суспільній свідомості тип гендерних взаємовідносин не ізолює жінку від суспільного життя (адже жінка, що працює – це одночасно і дружина, і мати, і господиня), але все ж таки вищі професійні досягнення, адміністративні посади сприймаються у якості чоловічих прерогатив. Можна стверджувати, що гендерна асиметрія сучасності є прямим наслідком минулих сталих світоглядних настанов, проявом історичної пам'яті суспільства, його культури, як системи породження смислів, відбору, зберігання, відтворення і передачі соціального досвіду. Це, у свою чергу, багато у чому детермінує та впливає на можливості реалізації політико-економічних проєктів у межах країни та на міжнародній арені. Тим самим культура, у тому числі політична, може виступати у якості ресурсу, що сприяє реалізації нововведень, або гальмує їх, чи породжує протидію їхньому здійсненню. Саме станом і рівнем культури визначається прихильність чи неприйняття громадянами стратегії й тактики суспільних перетворень, труднощі становлення демократії в Україні. Відсутність консолідованої політичної культури в українському суспільстві, її регіональна фрагментарність, розбалансованість стала причиною породження непримиренних політичних конфліктів, є дестабілізуючим чинником, що здатний призвести до подальших глибоких соціальних потрясінь. Звідси проблематика політичної культури та її гендерного виміру актуальна як у теоретичному, так і в практично-прикладному аспектах загалом і в аспекті професійно-військової підготовки майбутніх офіцерів Національної гвардії України, зокрема.

Будучи важливою частиною духовної культури суспільства, політична культура виступає складним системним утвором, що визначає і поєднує у собі особливості діяльності політичних інститутів, ідеологічні настанови, національну ментальність, суспільно-політичну поведінку людей, їх політичну свідомість. Важливими складниками політичної культури особи є: світоглядні компоненти (знання, уявлення, погляди, ідеї, стереотипи, ілюзії, упередження, міфологеми, що мають політичну спрямованість), пізнавальні орієнтації (істинні і хибні), емоційне ставлення до суспільно-політичного життя (почуття прихильності, симпатії чи антипатії до політичних об'єктів, лідерів, діячів), нормативно-оціночні (ідеали, судження, думки стосовно політичної сфери життя, її морально-етичний бік) та практично-поведінкові елементи.

Виходячи з вищезазначеного, можна стверджувати, що гендерний чинник пронизує всі компоненти політичної культури, як сукупного показника політичного досвіду, рівня політичних знань і почуттів, зразків поведінки тощо. Гендерний вимір політичної культури означає, що її компоненти по-різному відбиваються у світогляді, пізнавальних орієнтаціях, емоційно-оціночному ставленні до суспільно-політичного життя чоловіків і жінок, викликаючи різні практично-поведінкові реакції.

Культура суспільства і особливо політична культура, ґрунтується на світогляді, підґрунтям якого є світоглядна домінанта - ідеологічне ядро. Важливою підсистемою світогляду, як складного і багаторівневого феномену, виступає гендерна картина світу – система соціокультурних уявлень, орієнтацій, ціннісних настанов, ідеалів, зразків поведінки, в яких знаходить вияв соціальна статевая диференціація. Інтегральною характеристикою гендерної картини світу виступає гендерна домінанта свідомості. Це – ставлення до становища жінок і чоловіків у суспільстві та родині, що знаходить свій вияв у гендерних ідеалах, гендерних диспозиціях, ситуативних настановах, гендерних відношеннях в межах певних типів соціалізації. Виходячи з цього, аксіологічні підвалини гендерної картини світу та гендерної домінанти свідомості є важливою складовою політичної культури та закономірно відбивають-

ся у всіх сферах суспільного буття, у тому числі у владних інститутах, політиці, праві.

Гендерна картина світу обумовлюється типом соціалізації особистості, прийнятим у даному суспільстві. Це може бути традиційний (патріархальний) тип, притаманний традиційним суспільствам і пострадянським країнам, або сучасний (егалітарний) тип, характерний для більшості західних країн. Особливістю останнього є прагнення найбільш повно втілити принципи гуманізму і демократії на практиці шляхом відстоювання гендерної рівності, відмови від системи соціалізації, що ґрунтується на гендерному поділі суб'єктів, закріпленні традиційних гендерних інтересів, соціальних ролей, на ідеї специфічного призначення кожного гендерного типу.

Якщо соціалізація являє собою інтегративний процес «завантаження» особистості необхідними для її життєдіяльності знаннями та якостями, які в майбутньому сприятимуть успішному виконанню нею соціально схвалюваних ролей, то професійна соціалізація – це процес входження індивіда у професійне середовище, оволодіння стандартами і цінностями професійного співтовариства, а також процес активної реалізації накопиченого професійного досвіду. Мета професійної соціалізації індивіда – стати справжнім професіоналом шляхом засвоєння принципів і норм функціонування відповідного професійного середовища, прийняття цінностей професійного колективу на особистісному рівні. Процес професійної соціалізації, який передбачає професійний і особистісний розвиток, може здійснюватися тільки в межах спеціальних соціальних інститутів, до яких, зокрема, відносяться вищі військові навчальні заклади (ВВНЗ).

Військова соціалізація – це і процес звикання до нових умов, і процес та результат засвоєння знань, вмінь, навичок, соціального досвіду, наступного їх відтворення, формування світогляду, його гендерної домінанти, відповідної політичної і правової культури, життєвих принципів, духовних цінностей на підставі вимог законодавчих і нормативно-правових актів, воїнських уставів, кваліфікаційних вимог, навчальних програм, наказів командування, воїнських традицій і ритуалів. Процес професійної соціалізації майбутнього офіцера протягом усього часу перебування курсанта у ВВНЗ означає подальше становлення курсанта як особистості, формування його як військовослужбовця і професіонала. Важливою складовою цього процесу є формування політичної культури майбутніх офіцерів Національної гвардії України, як складного, багатоетапного процесу активного засвоєння політичних знань, цінностей, норм, ідеалів, знакових систем, формування ціннісних орієнтацій і відповідної поведінки, спрямованих на відповідальне виконання військово-професійних обов'язків. Слід підкреслити, що рівень розвитку політичної культури і гендерної культури тісно взаємопов'язані між собою.

Політичну культуру в компетентнісній парадигмі можна визначити як здобуті у процесі військової професійної і політичної соціалізації суспільно-політичні знання з адекватною гендерною картиною світу, розуміння сучасних геополітичних процесів і місця в них України, особливостей історичного розвитку української нації, сучасної регіональної, етнополітичної та релігійної ситуації в Україні, гендерних проблем соціуму; особистісні якості, що здатні забезпечити надійні орієнтири майбутніх офіцерів Національної гвардії України в інформаційному просторі з можливістю диференціації правдивої та маніпуляційної складової інформації; професійно важливі якості, що обумовлюють усвідомлення і прийняття державної політики, націленість на співвідношення власних інтересів з інтересами суспільства, здатність не тільки розуміти соціальні процеси в політичній сфері країни, а й відповідну реакцію на них у межах діючого законодавства; готовність формувати адекватне бачення політичних подій у підлеглих ї, тим самим, безпосередньо сприяти поліпшенню обороноздатності країни з метою її подальшого розвитку на принципах сучасного українського конституціоналізму.

Резюмуючи сказане в межах проблеми гендерного виміру політичної культури майбутніх офіцерів Національної гвардії України зауважимо на значимості розробки і впровадження у навчальний процес відповідного спецкурсу з метою ознайомлення з існуючими концепціями гендеру, розкриття відмінності між поняттями «гендер» і «стать», як важливих аналітичних інструментів сприйняття і розуміння суспільно-політичних процесів, гендерних аспектів історії, політики і права, формування політичної компетентності та критичного мислення курсантів.

Олена Никифорова
доцент кафедри криміналістики
та домедичної підготовки
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат біологічних наук

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ В РОБОТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Оскільки поліція відповідає за підтримання громадського порядку і захист населення, їй необхідно розуміти і усувати всі загрози безпеці, що виникають перед спільнотою, якому вона служить, усвідомлюючи при цьому, що насильство і дискримінація, яким піддаються чоловіки і жінки, сильно відрізняються як за видами, так і за ступенем тяжкості. Наприклад, злочини проти чоловіків відбуваються, головним чином, в громадських місцях, а злочини по відношенню до жінок, такі як побутове насильство, часто відбуваються в приватних приміщеннях, на які, на думку багатьох державних інститутів, їх повноваження не поширюються.

Співробітники поліції зобов'язані запобігати такі злочини, реагувати на них і знижувати рівень злочинності, включаючи насильство на гендерному тлі (НГТ) 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 фізичному агресії з боку власного партнера-чоловіка. НГТ (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.

НГТ можуть посилюватися вразливістю жертв, яка впливає з таких факторів як етнічне походження, сексуальна орієнтація та релігійна приналежність: 67% злочинів з обтяжуючими обставинами на тлі релігійних упереджень, скоєних в Англії і Уельсі в 2005-2006 рр., були спрямовані проти мусульман.

На теренах України, Росії, Казахстану та інш. країн люди з нетрадиційною орієнтацією піддаються фізичним і вербальним. Чоловіки і жінки часто не хочуть повідомляти про такі злочини в поліцію. Піддані НГТ 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 НГТ – соромно. Що стосується самої поліції, то необхідно забезпечити, щоб всі її співробітники, як чоловіки, так і жінки, мали належну підготовку для роботи з жертвами НГП і необхідні навички для збудження таких кримінальних справ і ефективного їх розслідування.

Такі дискримінаційні установки співробітників поліції можуть також бути перешкодою для рівного доступу до послуг поліції. За твердженням доповідача ООН з питань насильства по відношенню до жінок, у багатьох країнах жінки повідомляють про відсутність співчуття з боку поліції і неналежне розслідування випадків насильства на гендерному тлі. Дискримінація на ґрунті гендерних відмінностей може посилюватися дискримінацією на ґрунті расової, класової, кастової приналежності, на ґрунті віку або фізичної недієздатності. Наприклад, систематична дискримінація і насильство по відношенню до рома з боку поліції в Хорватії та Чеській Республіці призвели до того, що жінки рому уникають звертатися до влади за допомогою. Разом з тим, слід зазначити, що прийом на службу жінок і представників недостатньо представлених груп не означає, що в даній поліцейській організації автоматично знижується рівень дискримінації. Існуюча в них внутрішня культура неповаги і переслідувань іноді призводить до того, що окремі співробітники поліції переймають домінуючу в організації культуру і використовують її в якості самозахисту.

Відомі випадки, коли жінки-поліцейські починали більш жорстко поводитися з жінками, що стали жертвами злочинів, і практикувати підвищений рівень застосування сили до громадян, прагнучі таким чином домогтися визнання з боку домінуючої групи своїх колег. На наш погляд, необхідно звернути увагу на проблеми, що пов'язані з внутрішньою культурою організації і домагатися створення в поліції атмосфери поваги до колег і до населення, якому вона служить. Це можна здійснити шляхом перевірки правил та інструкцій, щоб пе-

реконатися, що вони не містять дискримінаційних положень та написані коректним з точки зору гендерної рівності мовою, а також враховують різні потреби чоловіків, жінок, юнаків та дівчат в плані забезпечення безпеки, в тому числі конкретні положення по НГТ. Слід переконатися, що існуючі правила та інструкції відображають ясне розуміння того, що поліція покликана служити всьому суспільству в цілому. Можливо необхідно проконсультуватися з професійними асоціаціями поліцейських, щоб з'ясувати, які саме зміни потрібні. Зазвичай в ході обговорення правил та інструкцій з групами місцевих громад, включаючи жіночі організації, осіб, які пережили насильство, а також представників інших секторів суспільства, таких як охорона здоров'я, освіта, правосуддя і пенітенціарна система через форуми представників поліції і громадськості або іншими способами дають кращий результат. А організація безперервного процесу перегляду правил і інструкцій з урахуванням мінливих інтересів і потреб місцевого населення суттєво підвищать рівень довіри до працівників поліції.

1. OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2007, p. 163.
2. Groenwald H. and Peake G. Police Reform through Community-Based Policing: Philosophy and Guidelines for Implementation. New York, International Peace Academy, 2014, pp. 12-17.
3. Neild R. Sustaining Reform: Democratic Policing in Central America. – In: Citizens Security Monitor, October 2020, p. 1.
4. Shahjahan A.S.M. Strengthening Police Reform. – In: Strengthening the Criminal Justice System. Bangladesh, Asian Development Bank, 2016, pp. 30-31.
5. Mehta S. Police Reform: An exchange of experiences from South Asia – Roundtable Report. New Delhi, Commonwealth Human Rights Initiative, 23-24 March 2017, p. 5.
6. Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system. UN Economic and Social Council, 12 June 2007.

Світлана Петrenchенко
доцент кафедри
адміністративної діяльності,
Національної академії Державної
прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького
кандидат юридичних наук, доцент

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У СУДОВІЙ ТА ПРАВООХОРОННІЙ СФЕРАХ

Згідно із Законом України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок» [1] під гендерною рівністю розуміють однаковий правовий статус для чоловіків та жінок, а також рівні можливості для його реалізації, це дає право обом статям брати рівну участь в усіх сферах діяльності суспільства. Сталий моніторинг щодо стану справ із забезпечення рівних прав та можливостей провадить Міжнародна спільнота. Цінність гендерної рівності полягає у тому, що поняття гендерної рівності закріплено міжнародними звітами. За Індексом гендерної рівності у 2020 році, Україна посіла 60 місце із 160 країн.

Наразі сталим залишається питання гендерної рівності на тлі співпраці України та міжнародних організацій. Імплементация нового законодавства та перебудова чинного є передовими напрямками співробітництва Ради Європи та України. Стратегія гендерної рівності, що була ухвалена Радою Європи на 2014-2017 рр. окреслила підвищення спроможності та розширення повноважень жінок. Відтак, реалізація політики у державах – членах Ради Європи стосовно впровадження політики гендерної рівності має на меті певні цілі, що передбачено даною Стратегією. [2, с.18-25]

Боротьба з гендерною дискримінацією та гендерними стереотипами, як і втілення стратегії гендерної рівності у політиці є цілями Стратегії гендерної рівності. Варто зазначити, що відсоток жінок-суддів є одним із орієнтирів гендерної рівності в аспекті прийняття рішень на державному рівні. Відповідно до результатів дослідження Всесвітнього Економічного Форуму [3], Україна займає 67 місце серед більш, ніж 145 країн за показником гендерної нерівності. Наразі у нашій державі сформувалась ситуація, коли жінки-юристки займають непродуктивні посади, та працюють, до прикладу, на посадах помічників юристів або молодших юристів. Можливість здобути успіх у суддівській кар'єрі для жінок в Україні є

важчим, аніж для чоловіків.

Відповідно до видання, підготованого у межах проєкту гендерної рівності при здійсненні правосуддя, за координації проєкту ОБСЄ, мало місце анкетування на тему: «Чи має для Вас значення стать судді?». Зважаючи на те, що гендер є основним соціальним статусом та опорним параметром класифікації розмаїтих об'єктів, а не лише експресивною ознакою особи, питання гендеру та судової сфери є досить популярним у напрацюваннях зарубіжних вчених. Якщо вік та стать не має жодного значення, яким тоді чином пояснити існування тривалих суперечок стосовно віку судді, а резонансні справи розглядають стать судді, як окреме явище?

Центр суддівських студій, провівши анонімне опитування у 2014 році серед суддів та адвокатів, виявили, що 15,5% суддів [4] позитивно відповіли на питання стосовно того, чи існує відмінність у постановлених рішеннях жінками-суддями та чоловіками-суддями. В опитуванні, проведеному серед 1311 судів, серед суддів місцевих та апеляційних судів, більше 15% стверджували, що дійсно існує зв'язок між прийнятим рішенням та статтю судді.

Однак, існує суттєва відмінність у відповідях адвокатів та суддів щодо ролі статі судді, при цьому це - очікувано. Судді керуються принципом неупередженості у своїй діяльності, тому вони зводять стать до нуля. Тільки 18% суддів обрали варіант відповіді, що вони вбачають сенс у суддівській статі.

Адвокати ж, до прикладу, схильні частіше надавати оціночне значення стосовно статі судді та бачать прямий зв'язок між статтю судді та постановленим рішенням. Більш, ніж 20% адвокатів у проведеному опитуванні зазначали, що жінки-судді схильні піддаватися емоційній нестабільності, внаслідок чого рішення не завжди є об'єктивним. Однак відповіді деяких адвокатів охарактеризували жінок-суддів, як таких, що виносять адекватніші рішення, краще розуміють жіночу позицію (наприклад, позивачки), більш чутливі у справах, стосовно дітей та більш ретельно вивчають справу. Також, професія судді-чоловіка становить норму, адже в опитуваннях адвокатів відсутні характеристики стосовно чоловіків-суддів. Тобто, жінки на суддівських посадах схильні бути солідарними у своїх рішеннях із жінками та частіше займати жіночу позицію. [5]

Можна заявити про гендерні відмінності поглядів моральних та особистих якостей суддів, на основі проведеного опитування. При цьому, опитування, проведене восени 2014 року містило питання про те, чи однаково рівний доступ до посади суддів для чоловіків та жінок, на яке позитивно відповіли 95,2% суддів. Проте, на запитання про те, чи мають судді-чоловіки та судді-жінки рівні можливості для розвитку кар'єри судді, 11,3% опитаних зазначили про існуючу відсутність рівних можливостей. [6] Однак, у співвідношенні статей, лише 18% жінок та 5% чоловіків зауважили про вищевказане питання. 66% суддів-жінок, згідно опитуванню, зазнали дискримінації на робочому місці (стосовно прийому на роботу).

Щодо правоохоронних органів, то позитивним наслідком для них стане реалізація гендерної політики, це також підвищить загальний рівень правоохоронної діяльності. Завдяки жінкам правоохоронний сектор опанує кращі комунікативні навички, жінки мінімізують застосування сили. Вони повинні мати право реалізовувати свої сили на керівних посадах у секторі безпеки та оборони. Однак, аби така гендерна політика існувала у поліції, слід прибрати усі перепони, що стоять перед жінками на професійному шляху. Зокрема, наразі відсутня умова для вдалого поєднання професійних обов'язків та материнства, існують нав'язані гендерні стереотипи, через, наприклад, середньостатистичний зріст та вагу жінок, які, як правило, менші, ніж у чоловіків, проте рівень фізичної підготовки часто у жінок дорівнює чоловічому, або навіть вищий. Щодо правопорушників, то вони зневажають та не сприймають серйозно жінок-поліціянок і це робить останніх більш уразливими.

Однак, за останні роки органи Міністерства Внутрішніх Справ здійснили низку дій щодо забезпечення гендерної рівності. Нещодавно було введено посаду радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, також було сформовано структурні підрозділи, які покликані забезпечувати належні (рівні) умови дотримання гендерної рівності. МВС взяло на себе завдання запровадження гендерної складової у свою роботу та роботу структурних підрозділів. [7] Пріоритетними векторами сучасних реформ є організація професійної підготовки кадрів, модернізація системи захисту жінок, залучення жінок до підвищення правопорядку.

Насаджені патріархальні стереотипи у суддівській сфері діяльності є проблемою гендерних стереотипів. Велика кількість працівників суддівського корпусу не вбачають проблему дискримінації жінок на їхніх посадах, а сприймають це, як звичай або усталену норму. Враховуючи рівень відповідальності та вагомий обов'язок, що покладено на судову вла-

ду в Україні, безсторонність та неупередженість постають важливими аспектами формування гендерної політики. Показником участі жінок у прийнятті важливих суспільних рішень є ступінь їх представництва у суддівській професії.

Однак, система судівництва потребує часу та ресурсів для запровадження реалізації рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок. Звертаючи увагу на Бангалорські принципи поведінки суддів, що були схвалені Резолюцією Економічної та Соціальної Ради ООН у 2006 році [8], необхідними елементами для належного виконання суддею своїх обов'язків є старанність та професійна компетентність. Жінки, маючи достатній ресурс для виконання своїх професійних повноважень, потребують лише активного механізму забезпечення такої відповідності на практиці.

Щодо поліції, то, аби реформувати правоохоронні органи задля забезпечення гендерної рівності, варто працювати у різних напрямках. Наприклад, шляхом створення репрезентативної служби, поліція змогла б ефективніше використовувати весь спектр своїх навиків, і це підвищило б якість її роботи. Репрезентативність може бути досягнута завдяки гендерному аналізу кадрового складу поліції та розуміння того, як сприймаються працівники правоохоронних структур представниками різних гендерних груп. Якщо обширніше, то варто втілити інституційну культуру поліції завдяки формуванню розмаїтого гендерного складу.

Підрозділи або координатори з гендерних питань в структурі поліції можуть сприяти залученню спеціалістів та досвіду з гендерних питань у правоохоронній діяльності. Діяльність у сфері гендерних питань базується на представницях жіночої статі, однак варто працювати це явище із чоловічою статтю. Опираючись на те, що поліцейські підрозділи є основним негативним стереотипом, де жінок не сприймають об'єктивно, роль поліції є вагомим фактором у знищенні цих згубних факторів.

Важливим є те, аби політика змін була визначена місцевими суб'єктами, що пов'язувалася б із місцевими структурами та зумовлювала їх підтримку. Важливо також з боку міжнародних організацій надавати підтримку для запровадження змін та виокремлювати достатньо часу для розроблення стратегій змін, адже міжнародний досвід у політиці, що прирівнює права жінок до чоловіків є важливим для України.

Задля досягнення гендерної рівності поліція може забезпечувати культурно-етнічне розмаїття кадрів та залучати до своїх лав представників усіх груп суспільства. У цьому допоміжним буде у нагоді тісний зв'язок із міжнародними організаціями, що призвів би до сталих змін.

Щодо судової сфери, то необхідне розроблення та впровадження нового механізму для протидії гендерній дискримінації у судовій сфері, яка повинна базуватись на міжнародному досвіді стосовно реалізації масштабних кампаній шляхом інформативного залучення осіб через ЗМІ, що було б спрямовано на руйнування гендерних стереотипів та небезсторонніх уявлень стосовно соціальних функцій жінок та чоловіків.

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>. (дата звернення: 11.05.2021)

2. Кашуба М. Гендерний аналіз традиційного українського суспільства. Соціогуманітарні проблеми людини. 2005. № 1. С. 18–25.

3. Марценюк Т., Богдан О. Гендер для всіх. Виклик стереотипам : навч. посіб. Київ : Основи, 2017. 256 с.

4. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy>. (дата звернення: 11.05.2021)

5. Права жінок правоохоронців та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті. URL: <https://helsinki.org.ua/articles/prava-zhinok-pravoohorontsiv-ta-politykahendernojivnosti-dosvid-inshyh-krajn-u-vitchyznyanomu-konteksti/> (дата звернення: 12.05.2021)

6. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади [Текст]: лекція. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.

7. Жінки в політиці: міжнародний досвід для України / за заг. ред. Я. Свердлюк та С. Оксамитної // За матеріал. міжнар. наук. семінару «Жінки в політиці: міжнародний досвід для України» (Київ, НаУКМА, 7 жовтня 2005 року). – К. : Атака, 2006. – 272 с.

8. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 140 с

Ганна Петрова
доцент кафедри
філософії права та юридичної логіки
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат філософських наук

ПОНЯТТЯ «ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ» У СИСТЕМІ КАТЕГОРІЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Як загальновідомо, категорії етики – найбільш загальні поняття, що містять у собі загальновизнане ціннісне наповнення і віддзеркалюють найсуттєвіші сторони й елементи інтелектуального осягнення соціального простору. Знаковий мислитель ХХ століття Т.Адорно зазначав: «Мислення – це першопочатково не що інше, як форма, в межах якої ми намагаємося опанувати навколишнє середовище і удосконалити його» [1].

Специфічні категоріальні форми мислення, що відповідають соціокультурній унікальності епохи, виражають найбільш стійкі, загальнозначущі й раціональні типи світовідношення даного історичного періоду. Вони потенційно передзадані культурною традицією всесвітньої історії й актуалізуються тим чи іншим способом в умовах конкретно-історичної практики.

Всі етичні категорії взаємопов'язані, тому не можна виокремлювати й зосереджувати увагу виключно на одній або декількох з них, оскільки структура не буде цільною і не дасть можливості сформулювати цілісну картину світу. Так само, осягнути соціальний простір як цілісний феномен можна лише за допомогою цілісної і несуперечливої системи категорій етики.

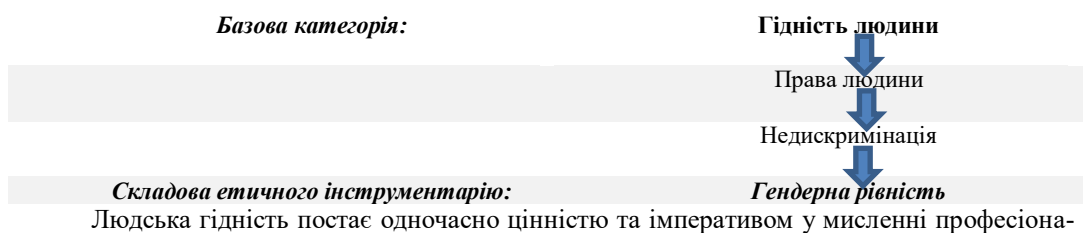
За допомогою категорій етики стає можливою й доцільною інтелектуальна систематизація плюралістичних демократичних соціальних перетворень, спрямованих на реалізацію спільного суспільного блага. Різноманітність, плюралістичність у сучасному світі цінна та бажана: визнання та заохочення різноманітних культур може допомагати спілкуванню між людьми різного походження та способу життя, що сприятиме розширенню знань, розумінню і мирному співіснуванню. Сам термін «різноманітність» охоплює широке коло відмінності на основі раси або етнічного походження, місця походження, гендера, віку, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, релігії, філософії, культурних цінностей або політичних поглядів, а також фізичних здібностей, соціально-економічного становища, психічного здоров'я, фізичного здоров'я, генетичних ознак, поведінки, привабливості.

«Плинні часи» (З.Бауман) є постійним викликом професійній сфері, спрямовуючи її на переосмислення норм і способів діяльності, невпинний рух у бік легалізації різноманіття форм соціального, утверджуючи тим самим культуру стабільного розвитку і миру. Тому не дивно, що сьогодні фундує роль у світогляді професіонала відіграють саме категорії етики. Так, категоріальний апарат професійної етики є вербальним втіленням моделі універсальної системи координат для етичної оцінки професійності поведінки поліцейського.

Демократичні соціальні перетворення виявляються, зокрема, у вибудовуванні соціальних відносин на принципах рівних можливостей для чоловіків і для жінок, рівноправного партнерства та взаємовідповідальності. Гендерна рівність – це не лише наслідки розгортання демократичних процесів у країні, а й один із суттєвих аспектів глобальних культурних змін, що перетворюють модерне, постіндустріальне суспільство і формують запити на демократичні інститути.

Запит сучасності на виокремлення гендерних особливостей та акцентування уваги на реалізації принципу гендерної рівності зумовлений потребою у створенні *рівних можливостей* у соціальній комунікації й соціальній взаємодії для жінок і чоловіків, врахування *гендерних, соціокультурно обумовлених відмінностей* у поведінці і життєвих стратегіях людей, а також, власне, *особистісного (т.зв. «людського») фактору*.

Наочне відображення поняття «гендерна рівність» у категоріальній системі професійної етики поліцейського можна передати так:



ла; важливим є усвідомлення, що саме гідність, можливість її збереження і захисту є базовою умовою існування людської спільноти як такої. Концепт людської гідності є ідейною передумовою декларування прав людини та їх конвенційного закріплення, постанови Інституту прав людини як модерного суспільного договору й інструменту соціального управління.

Права людини – це все те, що робить людину людиною, це права індивіда, без яких він не може існувати як член суспільства, це – умова і засіб безпеки і розвитку індивіда (забезпечення життя людини, її гідності і свободи діяльності в усіх сферах суспільного життя), спосіб збереження необхідних для особи природних і соціальних якостей. Права людини – це про щасливе життя і справедливе суспільство, створені руками людини.

Сьогодні все частіше звучить ідея про взаємозв'язок прав людини з утвердженням таких фундаментальних цінностей, як свобода, незалежність і рівність, разом з іншими встановленнями, пов'язаними зі створенням необхідних умов для добробуту людини. Недаремно тому модель прав людини напругу пов'язують саме з етикою, оскільки етика орієнтується на вироблення нових, більш універсальних форм співжиття людей, на заохочення співавторства рівних у своїй гідності громадян шляхом включення до спільної справи суспільного упорядкування задля реалізації спільного суспільного блага.

Недискримінація постає принципом й ідейною настановою соціальної організації; саме недискримінація у поведінці і мовленні людини є першою ознакою її професіоналізму, а також інтелігентності й розвиненого інтелекту. З вимогою недискримінації напругу пов'язана реалізація прав і свобод людини. Так, недискримінація є загальним принципом прав людини; вона прагне ліквідувати всі перешкоди на шляху до користування рівними правами та повної суспільної інтеграції осіб, які належать до меншин. Разом із тим, наявність у суспільстві сталих дискримінаційних практик є свідченням того, що Інститут прав людини не працює, а права людини зазнають систематичних порушень.

У заявленій категоріальній системі гендерна рівність постає інструментом соціального моделювання. Реалізація принципу гендерної рівності – важливий аспект розвитку людського потенціалу. В реалізації принципу гендерної рівності мають бути зацікавлені як безпосередні учасники соціальної комунікації модерного суспільства, так і сама демократична держава. Так, актуалізація та обґрунтування права жінок і чоловіків має призвести до якнайповнішої реалізації людини у професійній діяльності на засадах етичних цінностей та норм задля самореалізації та самоздійснення, можливості вибудування своєї професійної біографії, кар'єри, на благо розвитку, економічного зростання та політичної стабільності своєї держави.

Реформування правоохоронної системи, її орієнтація на міжнародні стандарти в цій сфері потребують від правоохоронця усвідомлення цілей і змісту інновацій у професійній діяльності. Їх утілення пов'язане із засвоєнням ключових понять і категорій, завдяки яким розкриваються призначення й цінності професійної діяльності. Зазначені поняття дають змогу сформулювати конструктивне уявлення про завдання професійної діяльності, включеної до системи соціальних відносин, допомагають зрозуміти взаємозв'язок і взаємодію таких соціальних інститутів, як громадянське суспільство та поліція [2].

Водночас понятійний апарат, що використовується в нормативній базі, має бути уніфікованим для всіх професій, зайнятих у сфері державної служби, що сприятиме створенню єдиного смислового простору соціальної дії, соціальної комунікації та порозумінню.

1. Адорно Т. Проблемы философии морали. М.: Республика, 2000. С. 8.

2. Основні принципи професійної етики поліцейського: пам'ятка / В. М. Кравець, Т. А. Кумеда, О. В. Павлишин, Г. М. Петрова та ін.; за наук. ред. М. В. Костицького. К.: Нац. акад. внутр. справ, 2020. С. 7.

Інна Полховська

кандидат юридичних наук, доцент
(Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого)

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ: ЗАГАЛЬНИЙ ПРАВОВИЙ ОГЛЯД

З часу прийняття Конституції, у якій проголошено заборону дискримінації за будь-якими ознаками, зокрема й за ознакою статі, Україна продовжує поступальну гендерну політику. Так, з 1996 року на деталізацію конституційних положень прийнято низку нормативно-правових: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.), Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.), Закон України «Про запобігання і протидію домашньому насильству» (2017 р.), Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною» (2021 р.). Серед підзаконних нормативно-правових актів залишається чинною Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» метою якою було визначено є удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності та ін.

Окремо слід наголосити на нормах Виборчого кодексу України, який запровадив гендерне квотування при проведенні загальнодержавних і місцевих виборів на рівні 40% (2019 р.). Серед інституційних новел, безумно, є запровадження у 2017 р. посади Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, на яку покладено функцію з організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

Важливим кроком у боротьбі з подоланням гендерної нерівності стало отримання Україною 1 вересня 2020 року офіційного статусу учасниці «Партнерства Біарріц» – міжнародної ініціативи рівних прав і можливостей для всіх. «Партнерство Біарріц» було започатковане лідерами країн Групи семи (G7) на саміті в місті Біарріці (Франція) 25 серпня 2019 року. Мета ініціативи – посилити відповідальність та консолідувати зусилля міжнародної спільноти щодо досягнення гендерної рівності. У межах партнерства Україна як повноправна учасниця бере на себе зобов'язання у п'яти сферах. Це розвиток безбар'єрного публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення; навчання дітей принципів рівності жінок і чоловіків; запобігання насильству; зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків; створення більших можливостей для чоловіків піклуватися про дітей.

Щодо європейських стандартів, то не можна оминати Стратегію гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки, ухвалену 7 березня 2018 р. Незважаючи на помітний прогрес у вирішенні проблем гендерної рівності серед більшості держав-членів Ради Європи, досягнення гендерної рівності є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи, суть якої – захищати права людини, підтримувати демократію та забезпечувати принцип верховенства права. Важливий наголос, що гендерна рівність 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. Стратегія розрахована на шість років і містить стільки ж цілей: запобігання гендерним стереотипам і сексизму та боротьба з такими явищами; запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству; забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя; досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків в ухваленні політичних і суспільних рішень; захист прав жінок-мігрантів, жінок-біженців, жінок і дівчат, які шукають притулку; реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках та заходах.

24 березня 2021 р. Указом Президента України була затверджена Національна стратегія у сфері прав людини, яка передбачає План дій на 2021-2023 роки. Стратегія спрямована на об'єднання суспільства з питань щодо розуміння цінностей прав і свобод людини, що забезпечуються та захищаються на основі принципів рівності та недискримінації. У параграфі 9 цього акту названі наявні проблеми: нерівність економічних можливостей жінок і чоловіків, розподіл сімейних обов'язків; існування розриву в оплаті праці жінок і чоловіків,

у можливостях брати участь у політичному житті; існування гендерних стереотипів у суспільстві, випадків дискримінації за ознакою статі.

У Стратегії визначені конкретні завдання, спрямовані на досягнення гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності: забезпечити врахування потреб різних груп жінок і чоловіків під час розроблення проектів нормативно-правових актів, загальнодержавних стратегій розвитку, стратегій розвитку областей, міст, об'єднаних територіальних громад; забезпечити застосування комплексного гендерного підходу до формування, моніторингу та оцінки державної політики у всіх сферах життя суспільства; запровадити комплексні заходи щодо подолання дискримінації за ознакою статі, зокрема гендерних стереотипів; створити умови для розширення економічних можливостей жінок, запровадити комплексні заходи з протидії всім формам професійної сегрегації за ознакою статі, зменшити розрив в оплаті праці жінок і чоловіків, нерівність у розподілі сімейних обов'язків.

З огляду на посилення значущості місцевих громад внаслідок реформи децентралізації, вкрай важливо проводити виважену гендерну політику не лише на загальнодержавному, а й місцевих рівнях. Допомогти органам місцевого самоврядування досягати рівності у громадах покликана Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. Цю Хартію у 2004 році розробила Рада європейських муніципалітетів і регіонів (РЕМР). Європейську хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад прийняли практично усі міста Європи. До прикладу, в Україні відповідне рішення схвалили Вінниця (2017 р.), Житомир та Ірпінь Київської області (2018 р.), Полтава (2021 р.).

Як висновок, є очевидними позитивні зрушення у здійсненні гендерної політики щодо подолання нерівності в Україні. Але, питання гендерної рівності не втрачає своєї актуальності для нашої держави. Жінки й досі не залучені належним чином у процес прийняття політичних та суспільних рішень, а відтак органи публічної влади залишаються гендерно розбалансованими. Так, у 2021 році Україна посіла 74 місце з 156 в рейтингу за Індексом гендерного розриву-2021 (Global Gender Gap Report). У порівнянні з торішнім показником, Україна опустилась на 15 позицій (у 2020 році Україна займала в переліку 59 місце). Традиційне лідерство в рейтингу здобули Ісландія, Фінляндія та Норвегія. В умовах пандемії загострилися проблеми домашнього насильства, жертвами якого здебільшого є жінки; економічна нерівність в оплаті праці, безробіття; є високою толерантність суспільства до сексизму і гендерних стереотипів. Також залишається нератифікованою підписана ще у 2011 р. Стамбульська конвенція.

Україна як демократична і правова держава, зобов'язана вживати усіх можливих заходів задля забезпечення конституційного принципу рівності, тим самим запобігати гендерній дискримінації. В преамбулі Основного Закону України підтверджена європейська ідентичність Українського народу і незворотність європейського України. Отже зусилля гендерної політики мають бути спрямовані на подальший розвиток демократії, утвердження європейських цінностей свободи, рівності, поваги до прав людини та толерантності.

Едуард Рижков
завідувач кафедри економічної
та інформаційної безпеки,
кандидат юридичних наук, доцент

Світлана Рижкова
старший викладач
кафедри адміністративного права,
процесу та адміністративної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ВПЛИВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Важливим вектором державної політики в українському суспільстві є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, щодо: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; забезпечення рівної участі у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [1].

Актуальним в зазначеному контексті залишаються питання щодо рівноправної участі чоловіків і жінок у всіх сферах життя, в тому числі у реалізації прав жінок у професіях правоохоронної спрямованості. Проблема полягає в гендерних стереотипах в суспільстві щодо розуміння суто чоловічих та жіночих професій, так звана гендерна дискримінація в професії. Проте, слід зазначити, що під час виконання професійних обов'язків поліцейські незалежно від статі повинні адекватно реагувати на різні ситуації оперативно-службової діяльності. В деяких випадках це відбувається в особливо складних ситуаціях, пов'язаних із застосуванням поліцейських заходів примусу, вирішення питань щодо деескалації конфліктів в агресивному середовищі, тощо. Для успішної реалізації вирішення таких ситуацій залежить багато чинників, які, у свою чергу, залежать від вміння в тому числі встановити психологічний контакт з правопорушником та вирішити конфлікт в мирному руслі без застосування сили.

До речі, дослідження професора права Розі Брукс щодо жінок, які працюють в поліції Нью-Йорку, ствідчать, що жінки поліцейські можуть вказувати позитивний вплив на професійне співтовариство і загальну ефективність роботи відомств - вони рідше застосовують надмірну фізичну силу до затриманих, частіше виявляють співчуття і емпатію[2].

Так, опитування американського дослідницького центру Pew показав, що жінки-поліцейські рідше, ніж їх колеги-чоловіки, вважають агресію більш корисною в роботі, ніж ввічливість. Рідше погоджуються з тим, що деяких людей можна переконати лише за допомогою фізичної сили, і рідше говорять, що робота зробила їх безсердечними[3].

В іншому дослідженні відзначається, що жінки-офіцери на 27 відсотків рідше, ніж чоловіки, «демонструють екстремальну контролюючу поведінку - загрози, фізичне стримування, обшуки і затримання» при взаємодії з громадянами. При цьому, зазначає Брукс, держава не мотивує жінок влаштовуватися на роботу до правоохоронних органів. «Поліцейські академії створені за зразком військових навчальних таборів і переоцінюють фізичну силу, недооцінюючи комунікативні навички та емоційний інтелект», - вважає вона. Що стосується досвіду роботи на місцях, то жінки рідше, ніж чоловіки, кажуть, що вони фізично боролися з підозрюваним, які чинили опір під час арешту (22% проти 35% серед офіцерів-чоловіків). Шість з десяти офіцерів-жінок говорять, що вони піддалися словесним образам з боку громадянина під час виконання службових обов'язків у минулому місяці, в порівнянні з 69% чоловіків. Ці відмінності зберігаються, якщо дивитися тільки на офіцерів, які в даний час виконують службові завдання, таких як патрульні і детективи. Більшість поліцейських (72%) заявляють, що вони ніколи не стріляли зі зброї, перебуваючи на службі за межами обов'язкової підготовки або на стрільбищі. Жінки-офіцери набагато рідше, ніж чоловіки, повідомляють про те, що коли-небудь стріляли зі зброї під час виконання службових обов'язків - 11% жінок проти 30% чоловіків. Існує також значний гендерний розрив у став-

ленні до поліцейської діяльності: жінки-офіцери рідше, ніж їх колеги-чоловіки, погоджуються з необхідністю агресивної тактики. [4].

Аналіз світового досвіду підтверджує той факт, що залучення жінок до роботи в органах правопорядку є ключем до істотного скорочення насилля зі сторони цих органів по відношенню до громадян. Правоохоронець-чоловік часто бачить свою роботу як "владний контроль", у той час як жінка – як "громадську службу" (public service). Експерти відмічають наступні переваги роботи жінок в поліції для суспільства: жінки менш схильні безпідставно застосовувати силові методи та перевищувати застосування сили; мають такі ж самі компетенції, як і їхні колеги-чоловіки; більш схильні застосовувати стиль патрулювання, спрямований на задоволення потреб громади; мають більше можливостей та більше включені у подолання насилля проти жінок і домашнього насилля; залучення жінок-поліцейських до роботи у поліцейських департаментах впливає на зниження рівня гендерної дискримінації всередині установ та гендерних упереджень серед самих співробітників; присутність жінок-поліцейських у поліцейських департаментах позитивно впливає на усіх співробітників [5].

Крім цього поліцейська діяльність обумовлює присутність жінок серед особового складу декількома безумовними причинами: вимогами процесуального законодавства в частині обов'язковості відповідної статі при проведенні певних дій; необхідністю встановлення психологічного контакту за певних обставин; необхідністю зниження пильності фігурантів оперативно-розшукових справ в інтересах поліцейської діяльності; реалізацією матеріалів оперативних розробок з обов'язковою участю жінок, що у свою чергу обумовлено певними непереборними обставинами; забезпеченням напряду роботи з дітьми як жертвами так і фігурантами справ.

Існують і інші причини, які можна назвати умовними. Вони формуються в процесі впливу інших факторів об'єктивного і суб'єктивного характеру. Під їх впливом в Україні за останні 30 років кількість жінок в поліції (міліції) постійно зростає і все більше залежить не від бажання керівників-чоловіків, а від бажання самих жінок (дівчат) бути присутніми у складі курсантів спеціалізованих навчальних закладів чи практичних колективів.

Особисті якості жінок та сама жіноча сутність здатна гармонізувати колектив, який раніше складався переважно із представників чоловічої статі. Ефективність діяльності самого колективу в свою чергу також залежить від наявності попереднього фактору.

Таким чином, можна з впевненістю констатувати, що в Україні реалізуються загальносвітові позитивні тенденції щодо гендерного питання у поліцейській діяльності. Роль присутності жінок серед правоохоронців дедалі свідчить про її безумовне значення у вирішенні задач правоохоронних органів та повинна і надалі всіяко підтримуватись як через правовий аспект регулювання так і через формування суспільної думки щодо цього питання.

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

2. One reason for police violence? Too many men with badges. URL: <https://www.washingtonpost.com/outlook/2020/06/18/women-police-officers-violence/>

3. Female police officers' on-the-job experiences diverge from those of male URL: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/01/17/female-police-officers-on-the-job-experiences-diverge-from-those-of-male-officers/>

4. Female officers and the ethic of care: Does officer gender impact police behaviors URL: https://www.academia.edu/6444456/Female_officers_and_the_ethic_of_care_Does_officer_gender_impact_police_behaviors

5. Силові відомства і гендерна рівність: якою є роль жінки у реформованих та nereформованих органах правопорядку URL: <http://icps.com.ua/sylovi-vidomstva-i-enderna-rivnist-yakoyu-rol-zhinky-u-reformovanykh-ta-nereformovanykh-orhanakh-pravoporyadku/>

Марина Саснко
доцент кафедри теорії
та історії держави і права
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ГЕНДЕРНА ПАРИТЕТНІСТЬ У ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Україна, перебуваючи на етапі становлення гендерного суспільства, має на меті саме європейський вибір. І одним із ключових завдань є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Саме гендер спрямований на справедливе встановлення міри свободи двох суб'єктів суспільства – чоловіків та жінок, а також їхнього статусу. Відносини гендерного права віддзеркалені в різних галузях права, що забезпечують здійснення економічних, громадянських, соціальних, культурних і політичних прав людини відповідно до принципу рівноправ'я статей.

Окрім аспекти забезпечення гендерної рівності під час проходження публічної служби у різних державних органах та установах були предметом дослідження таких науковців, як О. Абрамова, Д. Бахрах, І. Грицай, Р. Денісова, В. Дроздова, Н. Єропкін, В. Кириченко, О. Кулачек, О. Лавріненко, І. Лескіна, Г. Мельниченко, Е. Правдіна, М. Покровська, В. Толкунова, Н. Олійник, Н. Оніщенко, Н. Чередніченко, І. Шульженко та інші.

Водночас, незважаючи на значну кількість публікацій, недостатньо досліджене питання важливої проблеми гендерної паритетності в діяльності Національної поліції України.

Метою наукової тези є дослідження питання проблематики гендерної паритетності в діяльності Національної поліції України.

Імплементация принципу гендерного паритету в діяльність Національної поліції України не є даниною моді чи вимушеною поступкою євроінтеграції. За досвідом європейських країн, де жінки становлять 25–40% персоналу, служба жінки в поліції має позитивний потенціал і є результативною: вона сприяє підвищенню якості добору персоналу, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність діяльності підрозділів і якість ухвалення управлінських рішень, а також довіру до поліції в очах громадськості. Зокрема, жінки демонструють більш високий рівень виконавчої дисципліни й більш низький рівень агресивності, вони є більш комунікабельними під час врегулювання сімейних конфліктів, також робота жінок-поліцейських є незамінною в роботі з жертвами насильницьких дій та підлітками-правопорушниками [2].

Впровадження гендерно виваженого підходу в лавах Національної поліції України, що де-юре є вільною від системних бар'єрів щодо повноцінної участі у професійній діяльності незалежно від статі, на практиці викликає низку проблем як для жінок, так і для чоловіків, які потребують невідкладного вирішення як на рівні правової доктрини, так і на рівні законодавства України, що регулює забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України.

Основним аспектом розгляду сучасної гендерної теорії є нерівність становища жінки та чоловіка, адже наразі місце та роль жінки в суспільстві найчастіше окреслюється певними межами, за які вона не може переступати, зокрема їй не дозволяють це робити суспільна думка, традиції, культура тощо. Головним чином проблема гендерної рівності для жінки наявна у професійній діяльності та в родинно-побутових відносинах. Особливо помітною гендерна нерівність виявляється під час вибору професії, де значна увага надається гендерним стереотипам, через які виникають труднощі не лише для осіб жіночої, а й чоловічої статі.

Стереотип – образ, полярний за знаком оцінки, жорстко фіксований, що не припускає сумніву в його істинності та спонукає до суворой й однозначної дії [2, с. 169].

В українському суспільстві, як і в інших державах світу, чітко простежується гендерна стратифікація, що виявлена навіть у самій гендерній дискримінації. «Насамперед це стосується всіх рівнів системи управління, оскільки саме тут ухвалюються рішення, що зумовлюють стратегію й тактику розвитку. І паритетне представництво жінок і чоловіків є неодмінною умовою ефективності результату діяльності. Однак на керівному рівні, наприклад серед державних службовців 1-3 рангу, жінки складають абсолютну меншість – від 6 до 12

%, тоді як на виконавчому рівні фахівців, у нижчих категоріях їх частка в окремих сферах сягає 82-88%. А це означає, що реального впливу на процес ухвалення рішень жінки не мають. Це стосується не лише виконавчої, а й представницької, законодавчої влади різних рівнів, де на вищих щаблях жіноче представництво обмежено 8-10%» [3, с. 19].

Досліджуючи питання фемінізації окремих професій, зауважуємо, що однією з проблем для жінок є призначення на посаду поліцейського. Така стратифікація простежується вже під час добору на навчання до спеціалізованих закладів МВС, коли визначається конкретна кількість місць для жінок і чоловіків, тобто проводиться певна кількісно-гендерна межа.

Також необхідно акцентувати увагу, що у зв'язку з трансформаційними змінами в суспільстві, триманням курсу на європеїзацію роль жінки все ж таки зростає й поступово займає нові позиції: зокрема професії, які до недавнього вважалися суто чоловічими, частково починають змінювати свій склад.

Так, за міжнародними даними, жінки складають до 15% працівників правоохоронних органів. Більшість жінок-поліцейських виконують паперову роботу та не займають керівних посад [4]. Щодо українських реалій, то в Національній поліції України на сьогодні працюють 21,8% жінок. Кількість жінок у правоохоронних органах і підрозділах цивільного захисту складає 12,5% загальної чисельності апарату, в апараті ДСНС – 47,2%. У Держприкордонслужбі – 24%, з яких 13% – офіцери. У структурі Національної поліції України працює 21,8% жінок. Відсоткове співвідношення кількості військовослужбовців-жінок у Нацгвардії та військовослужбовців-чоловіків становить 6,2% [5].

У зв'язку зі збройним конфліктом на Сході нашої держави, жіноча частина суспільства за власним бажанням активно залучається до несення служби у військових підрозділах. Жінки на рівні з чоловіками виконують бойові завдання на передовій, і жодних питань щодо їх слабкості, нерішучості та непотрібності на бойових позиціях не виникає. Жінки проходять службу та працюють у всіх видах і родах війська ЗСУ. Найбільше вони представлені в частинах і з'єднаннях сухопутного війська та повітряних сил Збройних Сил України. Відповідно, у Збройних Силах проходять службу та працюють понад 55 тисяч жінок – близько 24 тисяч жінок-військовослужбовців та майже 32 тисячі працівників ЗС України.

Сьогодні жінки обіймають майже 22 % посад у Національній поліції України і лише 5% – керівні посади, що звичайно дещо пригнічує осіб жіночої статі. Залучення осіб жіночої статі до проходження служби в органах Національної поліції України є закономірним процесом у становленні гендерних відносин.

На шляху прагнення до досягнення гендерного паритету не варто забувати і про усталені традиції щодо гендерно-рольових стереотипів. Служба в органах Національної поліції України висуває до жінок свої вимоги, які суперечать традиційному розумінню становища жінки як такої. Жінки мають виконувати вимоги, висунуті до чоловіків, та виконувати вимоги «чоловічої поведінки», хоча це суперечить фізичнопсихологічним особливостям жінки.

Таким чином, розглядаючи жінку в соціумі поряд із чоловіком, тобто крізь призму гендерних стереотипів, відзначаємо, що не лише в Українській державі, а й в інших розвинутих країнах світу існує невирішена та значна проблема гендерної паритетності. Хоча законодавчо закріплено рівноправ'я, водночас суспільство не може відійти від настанов, які виявляються в зверхності чоловіка над жінкою, що чітко простежується під час вибору жінками професії, зокрема служби в органах Національної поліції України.

1. Бінецька О. В. Гендерна політика в Україні: загальна характеристика становлення. URL: <http://intkonf.org/binetska-ov-genderna-politika-v-ukrayini-zagalna-harakteristikastanovlennya/>. (дата звернення 13.05.2021р.)

2. Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень. Зб. матеріалів міжнар. наук. - практ. конф. Київ: Державний інститут проблем сім'ї та молоді: Укр. ін-т соц. досліджень, 2002. 222 с.

3. Кормич Л. І. Гендерні відносини: сутність та значення в суспільно-політичному –розвитку. *Актуальні проблеми політики*. 2013. Вип. 49. С. 16-22.

4. Жінки в поліції URL : <http://noborders.org.ua/zhinki-v-politsiyi> (дата звернення 13.05.2021р.)

5. В Національній поліції на сьогодні працюють майже 22% жінок – МВС URL : <https://www.unian.ua/society/2240561-v-natspolitsiji-na-sogodni-pratsyuyut-mayje-22-jinokmvs.html> (дата звернення 13.05.2021р.)

Марина Саснко
доцент кафедри теорії
та історії держави і права,
кандидат юридичних наук, доцент

Анастасія Круковська
курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів стратегічних розслідувань
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНІ ПИТАННЯ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Гендерна свідомість і гендерний аналіз є цінними інструментами для створення ефективної стратегії. Гендер є елементом будь-якого конфлікту. Він може й не бути причиною конфлікту, але різні уявлення про мужність і жіночість знаходяться у його серці.

Військові системи побудовані таким чином, що вони працюють на певних ідеях щодо чоловічих і жіночих ролей. Для створення ненасильницьких структур і систем для розв'язання конфліктів необхідно сформувати нові уявлення і очікування, пов'язані з гендерною концепцією.

Беручи до уваги сьогодишню ситуацію в країні, жінки стають мотиваторами та рушійною силою суспільства. Так, вони більш впевненіші у своїх силах та готові брати на себе відповідальність та вирішувати нагальні питання. Потенціал жінок величезний і полягає у їхньому внеску не лише в соціальний та економічний прогрес, але й у сектор безпеки й оборони. Важливість залучення жінок до роботи у зазначеній сфері має сприяти прийняттю та впровадженню гендерної політики та покращенню ситуації з гендерної рівності. У цьому контексті слід зазначити, що формування гендерної політики у сфері безпеки й оборони зумовлене необхідністю відповідати на виклики сучасного суспільства [1, с. 105].

Варто відмітити, що питаннями гендерної рівності у військових структурах вчені зацікавились ще давно. Розгляд даної теми знайшов свій прояв у працях таких видатних вчених, як: В. Архипова, Н. Аніщук, Н. Болотіна, В. Довженко, О. Дрозд, Ю. Івченко, А. Комарова, Л. Кормич, І. Котюк, Е. Лібанова, Л. Мороз та інших.

Нині, професійна діяльність сектору безпеки і оборони України є одним із найважливіших елементів для зміцнення безпеки та розвитку країни. Одним із структурних компонентів механізму боротьби із загрозами та забезпечення миру є сприяння професійної підготовки та перепідготовки працівників сектору безпеки та оборони України.

Відповідно до вимог часу у кадровому забезпеченні установ повинні враховуватися сучасні тенденції інтегрування та посилення політики гендерної рівності. Саме тому нагальною і своєчасною є потреба у системній інтеграції гендерних питань у заходи з посилення спроможностей Збройних Сил України та інших військових формувань – суб'єктів сектору безпеки і оборони [2].

Безперечно, для результативних показників, щодо здійснення функцій правозахисних органів є важливим реагування на різні потреби усього суспільства з яким вони працюють. Тому, одним із важливих елементів є те, що професія працівника правоохоронного органу була доступною як для чоловіків так і для жінок із забезпечення саме рівності як до фахівців. Якщо в секторі безпеки і оборони дані сторони будуть рівними у свої функції та правах, то цей сектор буде мати більшу довіру серед населення і діяти ефективніше. Також, не менш важливим буде зазначити, що іноді, жінки діють краще у сфері комунікативних навичок і здатні психологічно мінімізувати застосування будь-якого виду насилля чи просто сили.

Переваги гендерної рівності для сектору безпеки [3, с. 15].:

- забезпечення репрезентативного складу в органах сектору безпеки;
- ефективність у реагуванні на потреби населення;
- надання громадянам якісних та репрезентативних послуг;
- ефективність забезпечення безпеки чоловіків, жінок, дівчат і хлопців;
- продуктивність умов праці;
- мінімізація проблем з гендерною дискримінацією та сексуальними домаганнями на робочому місці;

- забезпечення вищої довіри з боку населення;
- формування недискримінаційної культури в секторі безпеки;
- дотримання міжнародних і національних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності.

Отже, відповідно до проведеного нами аналізу, ми можемо зробити висновок, що Україна прагне до практичної реалізації зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності в цьому важливому для держави секторі. Для приведення цієї мети в дійсність потрібно зробити один із головних кроків – спробувати змінити свідомість населення та змінити відношення до цього, адже в деякій мірі це заважає для залученню жінок до роботи у секторі безпеки і оборони відповідно до усіх її структур.

Також, щодо вирішення проблемних питань дотримання гендерної рівності у секторі безпеки та оборони, задля подолання у секторі безпеки та оборони патерналістських підходів політики, які унеможливають інтеграцію жінки-військовослужбовця у військовий колектив, пропонується [4]:

В інституціях сектору безпеки та оборони, у яких ще не функціонують Робочі групи з виконання Національного плану дій, створити такі з метою забезпечення комплексного підходу до врегулювання проблем гендерної рівності.

Робочим групам з виконання Національного плану дій забезпечити вивчення проблем гендерної рівності у інституціях сектора безпеки і оборони, враховуючи особливості кожної з них, а керівництву – організувати вирішення виявлених проблемних питань.

Державі (через суб'єкти законодавчої ініціативи) удосконалити нормативно-правову базу сектору безпеки і оборони з метою забезпечення гендерної рівності шляхом усунення наведених у розділі відмінностей статусних позицій жінок і чоловіків військовослужбовців.

1. Дрозд О. Гендерна рівність у сфері безпеки й оборони: міжнародний досвід. *Підприємство, господарство і право*. 2020. № 10. С. 105-110
2. Дмитренко Ю. П. Соціально-правові гарантії співробітників сектору безпеки і оборони в контексті гендерної рівності. URL: http://www.academy.ssu.gov.ua/ua/page/page_1581345295.htm. (дата звернення 13.05.2021р.)
3. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади: лекція. Київ: Національна академія внутрішніх справ. 2020. 31 с.
4. Гендерні питання в секторі оборони. Збірник інформаційно-методичних матеріалів. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/a/b/468957.pdf> (дата звернення 13.05.2021р.)

Вадим Хашев
доцент кафедри
кримінального права та кримінології
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ДЕЯКІ ПИТАННЯ КРИМІНОЛОГІЧНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗЛОЧИНЦІВ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

Для кримінології характеристика особи злочинця є одним із найважливіших питань, що потребує постійної уваги. Оскільки розробка належних та ефективних заходів запобігання будь-якому виду кримінальних правопорушень повинна враховувати ті специфічні риси, властивості і якості, що відрізняють злочинців від законотворчих громадян.

І саме узагальнена кримінологічна характеристика окремих видів і категорій злочинців дозволяє виділити їх специфічні ознаки та якості, що сприяють вчиненню ними злочинів, визначити криміногенні групи населення, а також прогнозувати злочинну поведінку окремих осіб [1, с. 42]. У цьому контексті цікавим буде проаналізувати всіх злочинців за такою соціально-демографічною ознакою, як стать.

Слід відзначити, що для кримінології аналіз злочинців за статтю є важливим, оскільки, незважаючи на те, що злочинність жінок тісно пов'язана із загальною злочинністю, разом з тим, вона має певні особливості, які визначаються соціально-біологічним і психологічним статусом жінки. Від злочинності чоловіків, яка домінує практично в усіх показниках

загальної злочинності, жіноча злочинність відрізняється кількісними показниками, особливостями структури і характеру злочинів, роллю жінок у злочинах, вчинених разом із чоловіками, способами і знаряддями вчинення злочинів. Що стосується кількісних особливостей і відмінностей, то протягом століть жіноча злочинність завжди значно поступалась чоловічій. Співвідношення рівня злочинів, вчинених жінками, до рівня злочинів, вчинених чоловіками, дорівнює 1:7[2, с. 189].

Якщо звернутись до даних судової статистики, то вищенаведені тези підтвердяться. Так, відповідно до Звітів про склад засуджених у 2016 р., при 76217 засуджених особах, жінки склали 11,69%, у 2017 р. – 11,27% (76804 засуджених осіб), у 2018 р. – 11,8% (73569 засуджених осіб), у 2019 р. – 12,2%(70375 засуджених осіб) та у 2020 р. – 12,3% (67517 засуджених осіб)[3]. Отже, за останні п'ять років, незважаючи на те, що загальна кількість засуджених осіб поступово зменшується, частка жінок серед усіх осіб, яких засуджено за вчинення кримінальних правопорушень, залишається у співвідношенні до чоловіків як 1 до 7, утримуючись на рівні 11-12%.

Спробуємо за допомогою аналізу даних судової статистики також з'ясувати, вчинення яких груп кримінальних правопорушень є властивим для жінок. Для цього розглянемо дані щодо частки жінок серед усіх засуджених за вчинення кримінальних правопорушень, передбачених окремо розділами Особливої частини Кримінального кодексу України (далі – КК), сукупно за період 2016-2020 рр.

Таблиця 1

Частка жінок серед загальної кількості засуджених за розділами Особливої частини КК

Назви розділів Особливої частини КК	Загальна кількість засуджених осіб	Кількість засуджених жінок	Частка жінок серед засуджених
Злочини проти основ національної безпеки України	630	351	55,7%
Кримінальні правопорушення проти життя та здоров'я особи	30987	3911	12,6%
Кримінальні правопорушення проти волі, честі та гідності особи	62	15	24,4%
Кримінальні правопорушення проти статевої свободи та статевої недоторканості особи	672	10	1,5%
Кримінальні правопорушення проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина	4464	476	10,7%
Кримінальні правопорушення проти власності	197936	27579	13,9%
Кримінальні правопорушення у сфері господарської діяльності	3710	662	17,8%
Кримінальні правопорушення проти довілля	3617	48	1,3%
Кримінальні правопорушення проти громадської безпеки	14420	512	3,6%
Кримінальні правопорушення проти безпеки виробництва	369	33	8,9%
Кримінальні правопорушення проти безпеки руху та експлуатації транспорту	18476	582	3,2%
Кримінальні правопорушення проти громадського порядку та моральності	7434	917	12,3%
Кримінальні правопорушення у сфері обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів або прекурсорів та інші кримінальні правопорушення проти здоров'я населення	49933	5063	10,1%
Кримінальні правопорушення у сфері охорони державної таємниці, недоторканності державних кордонів, забезпечення призову та мобілізації	2113	29	1,4%
Кримінальні правопорушення проти авторитету органів державної влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян та кримінальні правопорушення проти журналістів	6299	1156	18,4%
Кримінальні правопорушення у сфері використання електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), систем та комп'ютерних мереж і мереж	221	31	14%

електров'язку			
Кримінальні правопорушення у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг	4214	618	14,7%
Кримінальні правопорушення проти правосуддя	6381	811	12,7%
Кримінальні правопорушення проти встановленого порядку несення військової служби (військові кримінальні правопорушення)	12395	86	0,7%
Кримінальні правопорушення проти миру, безпеки людства та міжнародного правопорядку	38	3	7,9%
ВСЬОГО	364371	42893	11,8%

Аналіз вищенаведених показників частково підтверджує тези, що є дві сфери життя, у яких жінки здебільшого вчиняють кримінальні правопорушення. Першою є сфера побуту, де жінок переважно штовхають до злочину негативні обставини сімейно-шлюбних, родинних та сусідських відносин. Тут у більшості вчиняються насильницькі злочини: вбивства, заподіяння тілесних ушкоджень, хуліганства тощо[2, с. 189]. А друга сфера, це сфера де жінка працює, виконує професійні функції, пов'язані з можливістю вільного доступу до матеріальних цінностей. Здебільшого це галузі торгівлі, громадського харчування, сільськогосподарства, легкої або харчової промисловості. Тут жінки найчастіше скоюють такі корисливі злочини, як викрадення майна шляхом крадіжок, привласнення, розтрата або зловживання службовим становищем[4, с. 152]. Наприклад, частка засуджених жінок за вчинення привласнень, розтрат або заволодінь чужим майном шляхом зловживання службовою особою своїм службовим становищем, відповідальність за які передбачено у ч.2 ст.191 КК, сукупно за період 2016 – 2020 р.р. склала 48,1 %.

Водночас, заслуговує на більш глибоке дослідження питання того, чому серед усіх кримінальних правопорушень, за останні п'ять років, найбільшу частку жінок засуджено за вчинення злочинів проти основ національної безпеки України – 55,7%. При чому, у жодній з інших груп кримінальних правопорушень сукупно, кількість засуджених жінок не переважає кількості чоловіків.

Слід лише відмітити, що така перевага жінок складається в основному за рахунок вчинення ними злочину, передбаченого ст.110 КК «Посягання на територіальну цілісність і недоторканність України», оскільки серед 533 осіб, засуджених за вчинення цього злочину, за період 2016—2020 рр., було 343 жінки (64,4%). Тенденції до вищезазначеної переваги почалися з 2018 р., коли частка жінок склала 71%, і продовжилась у 2019 р. (72% жінок) та 2020 р. (72% жінок).

1. Ковалкин А.А. Хруппа Н.С., Чубарев В.Л. Деятельность органов внутренних дел по выявлению и предупреждению группового сбыта наркотических средств: Учебное пособие. К.: Украинская академия внутренних дел, 1993. 112 с.

2. Гаргат-Українчук О.М. Кримінологічна характеристика жіночої злочинності. *Науковий вісник Ужгородського національного Університету. Серія Право*. 2014. Випуск 25. С.189-191.

3. Статистичні звіти «Про склад засуджених» за 2016 - 2020 р.р., підготовлені Державною судовою адміністрацією України URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/

4. Александров Ю.В., Гель А.П., Семаков Г.С. Кримінологія: курс лекцій. К.: МАУП, 2002. 295 с.

Наталія Черняк

доцент кафедри кримінального процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ДО ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ПРАВООХОРОННІЙ СФЕРІ

Питання гендерної рівності було важливим для всіх країн у різний час. Але на кожному етапі історичного розвитку його гострота і характер мали свої особливості. На сучасному етапі розвитку суспільства у питанні гендерної рівності відбуваються принципові фундаментальні зміни. Досить важко уявити сферу економіки, культури, науки та соціальної сфери без діяльності жінок. Жінки все більше опановують професії, які історично вважалися суто чоловічими. Не є виключенням і здійснення правосуддя жінками та їх служба в правоохоронних органах.

Україна, як і всі цивілізовані держави, активно проводить гендерну політику, засновану на загально визначених міжнародних нормах, закріплених у Загальній декларації прав людини, Конвенції про політичні права жінок, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інші інструменти. Наша держава поділяє принципи ООН та розуміння гендерної рівності як необхідної умови досягнення сталого розвитку країни, створення умов для повноцінного розвитку людського потенціалу [1].

Сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у суспільстві, що є необхідним для уникнення всіх форм дискримінації та реалізації кожної особистості незалежно від віку та статі, соціальних чи політичних передумов. Створення дієвих механізмів у досягненні гендерної рівності та ефективного управління гендерними процесами з боку держави сприятиме підвищенню конкуренції на ринку праці, що забезпечить економічний розвиток держави та збільшить її інтелектуальний потенціал [2, С. 142].

Слід зазначити, відповідно до ч. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» гендерна рівність регламентується як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [3].

Ключовим аспектом цього нормативно-правового акту є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Структурними елементами гендерної рівності виступають, зокрема:

по-перше, формальна рівність (закріплена законодавчо);

по-друге, рівність можливостей (надання певної законодавчо закріпленої переваги певній соціально-демографічній групі для створення однакових з іншими групами умов на старті);

по-третє, рівність результату (цілеспрямоване забезпечення ліквідації для конкуруючих сторін перешкод, які можуть бути зумовлені попередньою дискримінацією).

При цьому, гендерні стереотипи у правоохоронній сфері не дозволяють жінкам проявити свій професіоналізм та реалізувати свій потенціал. Представництва жінок у правоохоронній системі вимагає детального вивчення, оскільки воно є показником участі жінок у прийнятті рішень [3].

Окрім того, істотною перешкодою забезпечення гендерної рівності у правоохоронній сфері залишається наявність упереджених ідей щодо соціальної ролі жінки в суспільстві. Досягнення гендерної рівності можливе лише у випадку подолання існуючих стереотипів шляхом активної співпраці із ЗМІ та вироблення якісно нового інструментарію протидії гендерній дискримінації у правоохоронній сфері, базуючись при цьому на досвіді міжнародно-правової практики.

Також, слід погодитись з думкою науковців, зокрема, Гудзь Т.І. та Філіпською Н.О., які зазначають, що проблемними залишаються наступні аспекти професійної діяльності жінок-поліцейських, а саме:

- проблеми, що виникають через необхідність поєднання служби із домашніми обов'язками;
- протиріччя між інтересами державної служби та репродуктивною функцією жінок;
- дискусійність позитивного впливу психофізіологічних особливостей жінок на якість виконання ними професійних обов'язків (зокрема: більш високий рівень емоційності, самокритичності та комунікабельності; розвиненість інтуїції, емпатії; більш високий рівень виконавчої дисципліни; більша схильність до робочих стресів; менша залежність від шкідливих звичок (алкоголь, куріння); менша фізична сила; більш низький рівень агресивності);
- розрив, що існує між декларациєю рівних можливостей та реальним рівнем дискримінації жінок;
- наявність проблеми сексуальних домагань на робочому місці;
- проблема адаптації до умов роботи у чоловічому середовищі;
- проблемні питання у сфері соціальної та правової захищеності жінок [4, С. 16].

Як бачимо, ситуація гендерної рівності в Україні, в тому числі і в правоохоронній сфері, є досить неоднозначною. Безперечно, правоохоронній системі потрібний час, інформаційні та інші ресурси для усвідомлення та подальшого впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Таким чином, враховуючи, що правоохоронні органи відіграють унікальну роль у забезпеченні захисту прав і свобод людини, боротьбі зі злочинністю, демократичному розвитку держави та є гарантом стабільності соціальних відносин, досягнення гендерної рівності в цьому області вимагає першочергової уваги громадськості суспільства. Так, «Українська асоціація представниць правоохоронних органів» є одним із загальнонаціональних механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у правоохоронних органах, в рамках процесу запровадження комплексного гендерного підходу» [5].

1. Грицай І.О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності теорія та практика. / Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Дніпро, 2018. – 121 с.
2. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е.М.Лібанової. К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2012. 404 с. URL: https://idss.org.ua/monografii/nerivnist_2012.pdf (дата звернення 11.05.2021)
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення 11.05.2021)
4. Гудзь Т.І., Філіпська Н.О. Гендерна рівність як основа демократичного суспільства. Курс лекцій з навчальної дисципліни «Конституційне право». Харківський національний університет внутрішніх справ. Х.: 2020. С. 16
5. Гендерна рівність у судовій сфері: Міжнародний центр перспективних досліджень URL: http://icps.com.ua/assets/uploads/images/images/eu/genderna_r_vn_st_u_sudov_y_sfer_.pdf (дата звернення 11.05.2021)

Наталія Черняк

доцент кафедри
кримінального процесу
кандидат юридичних наук, доцент

Альона Кравченко

курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРИНЦИП ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

В наш час постає дуже важливим питання, щодо гендерної рівності в усіх країнах світу, яке на кожному етапі історичного розвитку загострюється, а його характер має свої особливості. На сучасному етапі розвитку суспільства у питанні гендерної рівності відбуваються докорінні принципові зміни. Сьогодні важко уявити без діяльності жінок у сфері економіки, культури, науки, соціальної сфері. Жінки все дедалі більше опановують професії, які історично вважалися суто чоловічими. Не є виключенням і служба жінок в органах Національної поліції України [1, с. 42].

Слід зазначити, що статистичні дані щодо кількості жінок, які несуть службу в органах Національної поліції України, вказують на те, що їх кількість постійно зростає. Проте, у правоохоронному середовищі жінки знаходяться поза межами колективу домінуючих соціокультурних норм і традицій. Причиною цього, як зазначає Максименко Н.В., виступають різні чинники: соціальні, психологічні, культурні, освітнянські тощо. Такі ситуації суперечать принципам демократичності сталого та недискримінаційного розвитку суспільства, що підтверджує необхідність концептуального підходу до забезпечення гендерної рівності в діяльності поліції України [2, с. 233].

Однією з причин негативного ставлення до жінок, які працюють в Національній поліції України, є стереотипне мислення та відсутність врахування історичного досвіду щодо їх залучення до праці в правоохоронній сфері. Тому процес становлення та розвитку забезпечення гендерної рівності в діяльності поліції України має розглядатись у нерозривному зв'язку з історією. Отже доцільним є ретроспективний аналіз відповідних історичних документів, які вказують на розвиток інституту гендерної рівності в діяльності Національної поліції на території сучасної України.

Активне залучення жінок до служби в правоохоронних органах сприяє підвищенню ефективності діяльності цих органів, оскільки скорочується некомплект кадрів, заповнюються вакансії, зміцнюється морально-психологічний клімат у колективах, що, у свою чергу, дозволяє планомірно й стійко вирішувати правоохоронним органам поставлені перед ними державою завдання й забезпечувати належне виконання своїх функцій.

Проте, наразі існують певні проблеми у забезпеченні гендерної рівності в поліції України. Жінки частіше стають об'єктом знущань, протизаконного насильства з боку чоловіків, є факти втручання в їх особисте життя, вони страждають від невмотивованих відмов щодо прийняття на службу. Жінки, які несуть службу в поліції України, скаржаться на забезпечення форменим одягом, відсутність якісного медичного забезпечення, важку, громіздку і незручну конструкцію стандартних бронежилетів тощо [3, с. 440]. Водночас, існують і певні проблеми щодо забезпечення прав чоловіків, що працюють в поліції України. Зокрема, порушуються соціально-трудова права чоловіків. Вони частіше стикаються з виконанням службових завдань, які пов'язані з ризиком для життя та здоров'я та ін.

Отже, сучасний період відзначається поглибленням законодавчого забезпечення гендерної рівності в діяльності Національної поліції України. Але, разом з цим на практиці існує низка соціально-психологічних проблем, які потребують комплексного дослідження сучасного стану психологічного забезпечення гендерної рівності для виявлення типових форм гендерних стереотипів і упереджень, гендерних внутрішніх конфліктів, їх причин та розробки оптимальних методів їх усунення.

1. Жінки в органах внутрішніх справ [текст] : / К.Б.Левченко, О.А. Мартиненко. К., 2008. 42 с.

2. Максименко Н.В. Адміністративно-правове регулювання службової діяльності жінок у міліції [текст] : дис. к.ю.н. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Кіровоградський юридичний інститут Харківського національного університету внутрішніх справ. Кіровоград, 2010. 233 с

3. Мельник Т.М. Творення суспільства гендерної рівності : міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності : підручник. Київ : Стіло, 2010. 440 с.

Мар'яна Шуп'яна

доцент кафедри
кримінально права і криминології
Львівського національного
університету імені Івана Франка,
кандидат юридичних наук

ДОМАШНЄ НАСИЛЬСТВО: КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Проблема домашнього насильства з початку ХХ І ст. твердо укріпилась у полі зору українського законодавця. Однак схвалений ще у 2001 р. Закон України «Про попередження насильства в сім'ї», хоча й вказував на правові та організаційні засади попередження та юридичну відповідальність за вчинення насильства в сім'ї, проте не містив ефективних заходів припинення такого насильства, впливу на кривдника та допомоги постраждалим осо-

бам. Стамбульської конвенції – майбутня перспектива, однак перший крок до її ратифікації вже зроблено: 6 грудня 2017 року Верховна Рада України прийняла Закон «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами». Водночас, як цілком влучно наголошують М.І. Хавронюк та О. О. Дудоров, імплементацію положень Стамбульської конвенції в національне законодавство України не можна вважати повною і досконалою. Зокрема, положення даного закону не забезпечують встановлення кримінальної відповідальності за будь-яке примушування та будь-які погрози, наслідком яких є тяжке порушення психіки особи, за переслідування (сталкінг), за схилення жінки (чи дівчини) до каліцтва геніталій і за підбурювання дівчини до того, щоб вона зазнала зазначеного каліцтва, як того вимагають статті 33, 34 і 38 Стамбульської конвенції; застосування обмежувальних заходів можна було б передбачити і стосовно осіб, засуджених до позбавлення волі, – вони могли б застосовуватися після відбуття покарання чи після звільнення від його відбування. Водночас, важливим аспектом у ефективності протидії домашньому насильству є його криміналізація, а аналіз складу кримінального правопорушення передбаченого ст. 126-1 Кримінального кодексу України (далі КК України) має не лише теоретичне, а й практичне значення.

Першим аспектом, на який необхідно звернути увагу при аналізі складу кримінального правопорушення «Домашнє насильство» є потерпілий. Ним можуть бути тільки: один з подружжя чи колишнього подружжя або інша особа, з якою винний перебуває або перебував у сімейних або близьких відносинах. У зв'язку з цим цілком влучно зазначає М.І. Хавронюк та О. О. Дудоров, що тут йде мова про спеціального потерпілого. Згідно із ст. 3 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» дія законодавства про запобігання та протидію домашньому насильству незалежно від факту спільного проживання поширюється на таких осіб: 1) подружжя; 2) колишнє подружжя; 3) наречені; 4) мати (батько) або діти одного з подружжя (колишнього подружжя) та інший з подружжя (колишнього подружжя); 5) особи, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) у шлюбі між собою, їхні батьки та діти; 6) особи, які мають спільну дитину (дітей); 7) батьки (мати, батько) і дитина (діти); 8) дід (баба) та онук (онука); 9) прадід (прабаба) та правнук (правнучка); 10) вітчим (мачуха) та пасинок (падчерка); 11) рідні брати і сестри; 12) інші родичі: дядько (тітка) та племінник (племінниця), двоюрідні брати і сестри, двоюрідний дід (баба) та двоюрідний онук (онука); 13) діти подружжя, колишнього подружжя, наречених, осіб, які мають спільну дитину (дітей), які не є спільними або всиновленими; 14) опікуни, піклувальники, їхні діти та особи, які перебувають (перебували) під опікою, піклуванням; 15) прийомні батьки, батьки-вихователі, патронатні вихователі, їхні діти та прийомні діти, діти-вихованці, діти, які проживають (проживали) в сім'ї патронатного вихователя. Необхідно водночас наголосити, що як впливає із аналізу визначення домашнього насильства, що дане у ст.1 даного Закону (*домашнє насильство* - діяння (дії або бездіяльність) фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім'ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) у родинних відносинах чи у шлюбі між собою, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа, а також погрози вчинення таких діянь), а також диспозиції ст. 126-1 факт спільного проживання не є визначальною для обставин домашнього насильства.

Наступним аспектом нашого аналізу є діяння, що виражається в систематичному насильстві. Водночас Кримінальний кодекс передбачає три альтернативні форми насильства: фізичне; психологічне; економічне. Як бачимо поза увагою законодавця залишилось сексуальне насильство, яке не є формою домашнього і, за наявності підстав, кваліфікується за статтями 149, 152–156, 301, 302, 303. Перш ніж перейдемо до аналізу форм насильства необхідно з'ясувати зміст поняття «систематично». Відповідь на це питання дав Верховний Суд у постанові Другої судової палати Касаційного кримінального суду від 25.02.2021р. У даній постанові зазначається, що словосполучення «систематичне вчинення фізичного, психологічного або економічного насильства» описує діяння. При цьому не має значення, чи було відображено в адміністративному протоколі поліції, в обмежувальному приписі чи в іншому документі факт перших двох актів насильства. Факт документування має значення для доказування систематичності, але не більше ніж інші передбачені законом докази. *Фізичне насильство*, як зазначається у ст.1 згаданого вище Закону є формою домашнього на-

сильства, що включає ляпаса, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, а також незаконне позбавлення волі, нанесення побиттів, мордування, заподіяння тілесних ушкоджень різного ступеня тяжкості, залишення в небезпечі, ненадання допомоги особі, яка перебуває в небезпечному для життя стані, заподіяння смерті, вчинення інших правопорушень насильницького характеру. Однак кожне передбачене даним визначенням діяння становить собою окремий склад кримінального правопорушення і у зв'язку з цим виникає питання чи потрібно кваліфікувати домашнє насильство, яке полягає у застосуванні фізичного насильства за сукупністю - ст. 126 -1 КК України та статтею, що передбачає відповідальність за діяння у якому полягає цей вид насильства чи ст. 126- 1 охоплює усі ці діяння і кваліфікувати за сукупністю не потрібно. Дане питання є спірним у науці кримінального права, однак наш погляд при його вирішенні цілком обґрунтованою є позиція М.І. Хавронюк та О. О. Дудоров , які зазначають, що діяння у яких полягає фізичне насильство не охоплюються ст. 126 -1 КК України і потребують додаткової кваліфікації за ст.ст. 121, 122, 125, 126, 135, 136, 146, 115, 120 або іншими статтями КК України– залежно від наслідків, які настали, чи інших обставин. Санкції статей, а також обставини, що обтяжують покарання до уваги при кримінально-правовій кваліфікації не беруться, а враховуються при конкуренції двох спеціальних норм з обтяжуючими ознаками або двох спеціальних норм з пом'якшуючими ознаками. Наступною формою насильства є *психологічне* яке, як зазначається у ст. 1 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», включає словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи, контроль у репродуктивній сфері, якщо такі дії або бездіяльність викликали у постраждалої особи побоювання за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров'ю особи. Погрози та психологічне насильство, якщо воно становить окремий склад кримінального правопорушення потребує додаткової кваліфікації, оскільки законодавцем не передбачено у диспозиції ст. 126 -1 КК України вичерпного переліку діяння у яких полягає даний вид насильства. Зокрема, погроза вбивством потребує додаткової кваліфікації за ст. 129, погроза знищення майна – за ст. 195 КК. Психологічне насильство, якщо воно виражається у примушуванні особи до певних дій (примушування до абортів чи стерилізації, участі в дослідах над людиною, вилучення органів чи тканин для трансплантації, до вступу в статевий зв'язок, участі у створенні певних творів, до проституції тощо), слід додатково кваліфікувати за статтями 134, 142, 143, 154, 300, 301, 303 КК України. *Економічне насильство*, як форма домашнього насильства, як зазначає згаданий вище Закон, включає умисне позбавлення житла, їжі, одягу, іншого майна, коштів чи документів або можливості користуватися ними, залишення без догляду чи піклування, перешкоджання в отриманні необхідних послуг з лікування чи реабілітації, заборону працювати, примушування до праці, заборону навчатися та інші правопорушення економічного характеру. Тут також необхідно наголосити, що у випадках коли діяння у якому полягає це насильство становить окремий склад кримінального правопорушення воно потребує додаткової кваліфікації, зокрема за ст.ст.150, 150-1, 164, 165, 166, 167, 304 КК України.

Оскільки дане правопорушення відноситься до правопорушень із матеріальним складом, поряд із діянням необхідно звернути увагу і на наслідки. Згідно з диспозицією ст. 126 -1 КК України наслідки можуть бути виражені у одній із альтернативних форм: фізичних або психологічних страждань, розладах здоров'я, втраті працездатності, емоційній залежності або погіршенні якості життя потерпілої особи. Як зазначається у ст. 1 Закону «Про запобігання та протидію домашньому насильству», до обов'язкових наслідків психологічного насильства відносяться побоювання потерпілої особи за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, емоційна невпевненість, нездатність захистити себе або шкода психічному здоров'ю особи. Під *розладом здоров'я* слід розуміти розлад фізичного здоров'я або психічний розлад – послідовно розвинутий хворобливий процес, безпосередньо обумовлений заподіянням тілесного ушкодження. Розлад здоров'я завжди поєднується з *втратою працездатності*, яка може бути стійкою або тимчасовою (незначною). Залежно від ступеню втрати працездатності (до 10%, від 10% до 33%, понад 33%) діяння, як обґрунтовано зазначають М.І. Хавронюк та О. О. Дудоров, підлягає додатковій кваліфікації за статтями КК України, які передбачають умисне заподіяння легкого, середньої тяжкості чи тяжкого тілесного ушкодження. Сутність таких наслідків, як психологічні страждання, емоційна залежність, погіршення якості життя ми можемо визначити на основі узагальнення судової практики у відповідних справах, оскільки їх законодавчого визначення відсутнє. Зокрема, *психологічні страждання* можуть бути встановлені судом, як зазначають М.І. Хавронюк та О. О. Дудоров, за допомогою таких

критеріїв, які можуть бути встановлені під час допиту самої потерпілої особи, свідків, вивчення документів, а також на підставі проведення психологічної експертизи: - емоційна дезадаптація і дезорієнтація (потерпіла особа внаслідок насильства почала відчувати хронічне почуття провини, «вигорання»); - пов'язані з цим психосоматичні порушення. *Емоційною залежністю* є, зокрема, залежність від відносин з агресором, яка водночас може бути поєднана і з сильними любовними почуттями до нього ж. *Погіршення якості життя* потерпілої особи, як влучно зазначають М.І. Хавронюк та О. О. Дудоров, може бути визначене за такими критеріями: - фізичні: потерпіла особа втратила енергійність, у неї виникли втома, фізичний дискомфорт, посилилась залежність від ліків і лікування, алкоголю чи інших психоактивних речовин, водночас можуть мати місце поганий сон і загалом нездатність до спокійного відпочинку; - інтелектуальні дисфункції: у потерпілої особи виникли негнучкість, некритичність, вузькість мислення, знизилась концентрація уваги, погіршилась пам'ять тощо; - соціальна дезадаптація і дезорієнтація: у потерпілої особи послабились соціальні зв'язки – поступово зникли друзі, інші близькі люди, з якими вона могла б поділитися і від яких можна одержати допомогу, коло соціальних контактів і відносин гранично звужилось; знизилась соціальна активність, виникли безпорадність, нездатність до самостійних рішень і відповідальних дій; посилилась безініціативність в роботі й особистому житті; зменшилась працездатність; - економічна недостатність як наслідок економічного насильства.

Необхідно водночас наголосити, що дане кримінальне правопорушення є закінченим з моменту настання одного із таких його наслідків, як фізичні чи психологічні страждання, або розлади здоров'я, або втрата працездатності, або емоційна залежність, або погіршення якості життя потерпілої особи, що є результатом однієї із вищезазначених форм домашнього насильства.

Одним із аспектів яким би хотілось підсумувати даний аналіз та який свідчить про його практичне значення є статистичні дані. За 2020 рік в Україні за домашнє насильство засудили 921 людину. У 2019-му вироків було вчетверо менше — 225. За даними Національної соціальної сервісної служби України, за минулий рік органи та установи, що протидіють домашньому насильству, зафіксували 211 362 звернення щодо насильства в сім'ї. Зокрема, 180 921 звернення надійшло від жінок, 27 676 — від чоловіків та 2 756 — від дітей. Отже, криміналізація є важливим кроком у боротьбі з домашнім насильством, яке є проблемою, як загальнодержавного так і міжнародного масштабу та водночас є засобом запобігання йому та його профілактики.

Олена Бойко

викладач кафедри
тактико-спеціальної підготовки

Артем Зосімов

курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ВТІЛЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМУ МВС

Усім нам відомо, що для нашої країни дійсно важливою є політика євроінтеграції, що на нашу думку є свідомим вибором українського народу та його передовою ціллю. Цей напрямок є максимально пріоритетним не тільки у зовнішній політиці, задля досягнення якого Україна пройшла неймовірно тяжкий шлях. Наша держава виборола своє право відноситися до Європейських країн, а наш народ завжди демонстрував неабияку волелюбність та готовність піти на усе заради безпеки своєї Батьківщини [2].

Для нашої країни проблема євроінтеграції є дуже актуальною адже, це мета більшої частини населення, що окроплена кров'ю наших співвітчизників. Тож, хотілося б розглянути один з достатньо важливих напрямків цієї проблеми - втілення концепції гендерної рівності, зокрема – в систему Міністерство внутрішніх справ України. Це є дійсно обов'язковим етапом на шляху до стандартів європейських країн. Позитивним є той факт, що політична верхівка це усвідомлює та веде активну політику впровадження концепції

гендерної рівності на законодавчому рівні [2]

Слід зазначити, що впродовж багатьох років Міністерство внутрішніх справ України було достатньо консервативною одиницею серед органів державної влади. Насамперед очевидно, що з кожним роком жінки частіше й частіше обирають свою професію орієнтуючись лише на власні інтереси та бажання [1].

Можемо сказати, що системне впровадження концепції гендерної рівності в Україні почалося ще у 2005 році, з моменту прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», але саме помітний прогрес відбувся впродовж останніх років. Важливим кроком до актуалізації цієї політики в системі Міністерства внутрішніх справ України є створення дослідницьких центрів, що відповідають саме за гендерні питання, це значно спрощує контроль за реалізацією цієї політики та координацію між всіма органами системи. Також, за дорученням Міністра внутрішніх справ до функціональних обов'язків керівників підрозділів усіх рівнів внесено положення щодо забезпечення керівниками принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [1; 3].

На жаль, навіть попри внесення змін в наше законодавство, жінки й досі зіштовхуються з різноманітними гендерними бар'єрами. З цього можна зробити висновок, що сучасних комплексних заходів стосовно викоринення гендерних утисків жінок недостатньо. На нашу думку, це є дуже актуальною проблемою, попри її врегульованість на законодавчому рівні, все одно існують серйозні проблеми стосовно фактичної реалізації цієї політики.

1. Романова Н. В. Оцінка результатів впровадження механізмів забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони в національне законодавство України. *Верховенство права*. 2019. № 1. С. 42-48

2. Беззуб І. Сучасний стан і перспективи української євроінтеграції. URL: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1209:suchasnij-stan-i-perspektivi-ukrajinskoji-evrointegratsiji&catid=8&Itemid=350 (Дата звернення: 10.05.2021)

3. Ковальчук Т. Perezавантаження системи: як втілювати політику гендерної рівності в органах державної влади? URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3179433-perezavantzennna-sistemi-ak-vtiluvati-politiku-gendernoi-rivnosti-v-organah-derzavnoi-vladi.html> (Дата звернення: 11.05.2021)

Дар'я Лавренко
викладач кафедри
загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ

Невдоволення традиційними, державо орієнтованими визначеннями безпеки, призвело до появи додаткової концепції «безпеки людини». Це допомогло висвітлити зв'язки між різними формами незахищеності. Наприклад, зміна клімату (загроза екологічній безпеці) може спричинити посуху, яка спричинить голод (безпека здоров'я) та втрату засобів для існування фермерів (економічна безпека). Коли люди мігрують у відповідь на зміни клімату, це може створити напругу у відносинах з новими приймаючими громадами (безпека громади) та наразити людей на більш високий ризик насильницьких злочинів (особиста безпека). Ці небезпеки, окремо або в поєднанні, можуть у свою чергу загрожувати національній безпеці. Аналіз розвитку, безпеки та конфліктів через призму безпеки людини показує, що рівень незахищеності суттєво відрізняється між жінками та чоловіками, як у світі взагалі, так і в окремій спільноті.¹ Наприклад, чоловіки отримують середню зарплату, за даними Міжнародної організації праці, в середньому на 19 відсотків більше, ніж жінки; чоловіки, як правило, мають вищу економічну безпеку. З іншого боку, чоловіки, як правило, виконують більш небезпечні роботи, що може зробити їх менш захищеними, аніж жінок, якщо йдеться про здоров'я та особисту безпеку

В умовах військових конфліктів ризики гендерно обумовленого насильства зростають, адже позбавлення звичних умов повсякденного життя визначають передумови для розвитку нових форм досліджуваного явища. Вагомим негативним чинником у поширенні насильства в суспільстві є погіршення соціальної та економічної ситуації на фоні воєнних дій

та економічної кризи українських сімей.

Теоретичні та практичні засади гендерно обумовленого насильства в Україні зробили такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як Н. Аніщук, Н. Болотіна, І. Грицай, Г. Герасименко, О. Дашковська, Л. Кобелянська, К. Левченко, Т. Марценюк, Т. Мельник, В. Муранова, М. Ничипоренко, О. Руднева, Г. Христова, Л. Єрохіна, Ю. Черняк та ін.

Особливо вразливими до ризиків гендерно обумовленого насильства є біженці та ВПО, оскільки розрив родинних зв'язків і соціальних відносин, відсутність постійного житла та доходів, несприйняття у приймаючих громадах та відсутність довіри до місцевої влади створюють передумови для можливих кривдників та обмежують можливості доступу до справедливості для постраждалих [1].

Вплив конфлікту на рівень гендерно обумовленого насильства виявляється у зростанні кількості насильницьких ситуацій та числа постраждалих осіб. Важливість привернення уваги до проблематики гендерно обумовленого насильства підтверджується спеціальними документами міжнародних організацій: Резолюцією Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки. Мир. Безпека» (2000 р.) та Рекомендацією № 30 до Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок [2].

Важливо відрізнити сексуальне гендерно обумовлене насильство від сексуального насильства в умовах конфлікту. Сексуальне гендерно обумовлене насильство може бути використане як тактика війни залякати, підкорити, принизити, насильно переселити членів громади чи етнічних груп. Сексуальне насильство в умовах конфлікту – це злочин згідно з міжнародним гуманітарним правом, до якого часто вдаються сторони конфлікту, можуть здійснювати офіційні військові формування, партизани, бойовики, миротворчі місії. Його наслідки можуть бути важкими, включаючи тяжкі фізичні та психологічні наслідки для постраждалих і свідків, а також мати глибокий дестабілізуючий вплив на громади та населення в цілому [3]. Більше за інших в умовах конфлікту страждають від сексуального насильства жінки та дівчата. Окрему групу ризику під час конфлікту складають жінки-волонтери, які стикаються з жорстоким ставленням при затриманні представниками озброєних угруповань. Також, в умовах конфлікту насильство часто здійснюють члени озброєних угруповань щодо цивільних осіб.

В Україні на основі опрацьованих документів, інтерв'ю, фото- і відеодоказів, персональних архівів постраждалих, публікацій ЗМІ та інших джерел експертам вдалося сформулювати рекомендації органам державної влади, українським неурядовим організаціям, міжнародним та міждержавним організаціям для попередження та протидії гендерно обумовленому насильству в умовах збройного конфлікту на Сході України [4].

З моменту початку збройного конфлікту на території України навесні 2014 р. міжнародні і національні правозахисні організації фіксують значні порушення прав людини на сході країни. Відсутність безпеки та інтенсивні бойові дії призвели до неможливості реального захисту осіб, які перебувають на непідконтрольній Україні території, а також на українській території, що межує із зоною зіткнення. Має місце ціла низка проблем, пов'язаних із захистом прав людини і прав жінок, зокрема; перед населенням, що проживає у Донецькій та Луганській областях, постають значні труднощі, пов'язані з доступом до судів і органів прокуратури, розташованих на територіях, підконтрольних уряду, у тому числі через втрату або знищення матеріалів справ до та під час процесу переміщення або зміни територіальної підсудності чи підслідності зазначених органів. Часто особи, які проживають на непідконтрольних уряду територіях, змушені долати великі відстані ураженими конфліктом територіями, щоб подати позовні заяви або бути присутніми на судових засіданнях на підконтрольних уряду територіях [5].

Спостерігачі, які виїжджають на територію, що межує із лінією зіткнення, а також до окупованих територій, вказують, серед іншого, на те, що інформація про інциденти гендерно обумовленого, зокрема, сексуального, насильства вкрай обмежена, адже її складно перевірити. Оскільки правоохоронні служби не мають достатніх ресурсів розслідувати подібні справи, жертви рідко звертаються за допомогою. При цьому наголошується, що повідомлення про катування та жорстоке поводження розслідуються вкрай рідко. Є всього лише кілька прикладів притягнення до відповідальності за порушення, вчинені представниками правоохоронних органів. Зафіксовано випадки, коли судді ігнорують чи відхиляють скарги жертв катування [6].

Мінсоцполітики спільно з МБФ «Українська фундація громадського здоров'я», Донецькою, Луганською, Харківською, Дніпропетровською, Запорізькою облдержадміністраціями за підтримки ФН ООН: організовано діяльність – 26 мобільних бригад, які надали

психосоціальної допомоги понад 10 тисяч осіб. В Україні необхідним є формування Єдиної міжвідомчої бази даних, яка буде забезпечувати ефективний обмін достовірною інформацією щодо різних проявів гендерно обумовленого насильства у суспільстві.

Важливою гарантією гендерної рівності є ефективна і неупереджена система здійснення правосуддя, яка має бути однаково доступною як для чоловіків, так і для жінок. Суди відіграють унікальну роль у суспільстві, оскільки вирішуючи спори, захищаючи порушене право чи законний інтерес, встановлюючи винуватість особи та призначаючи покарання, признаючи відшкодування у випадку порушення права, судова система є гарантом стабільності суспільних відносин, сприяючи тим самим сталому розвитку [7, с. 20].

Отже, під час воєнних конфліктів загострюються прояви насильницьких дій та насильства, які завжди мають гендерне забарвлення. Війна впливає на жінок і чоловіків по-різному, оскільки жінки більш вразливі під час війни і можуть використовуватися як інструмент тиску та залякування. В умовах позбавлення звичних умов повсякденного життя визначають передумови для розвитку нових форм гендерно обумовленого насильства. Переважна більшість постраждалих від насильства не зверталися до правоохоронних органів. Відповідальність за сексуальне насильство може наступити в багатьох формах. Її можна досягти шляхом кримінального переслідування, але також вона може бути реалізована в судовому порядку в справах щодо порушення прав людини проти відповідальних державних або недержавних суб'єктів, у межах цивільного законодавства, репараційних претензій з боку жертв/свідків сексуального насильства, а також процесів перехідного правосуддя. Найжахливіші злочини в історії людства вчиняються під час збройних конфліктів. На випадок, якщо держави не можуть або не хочуть притягнути винних осіб до відповідальності створено міжнародні суди та трибунали.

1. Пищуліна О. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова. 2016. 244 с. URL: <http://old.razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>.

2. Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки на її 4213-му засіданні 31.10.2000 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669.

3. Суслова О. Жінки, мир та безпека: Інформаційно-методичний збірник для співробітників Міністерства Оборони і Генерального штабу України. 2016. 34 с. URL: http://ngu.gov.ua/sites/default/files/wps_military_text_manual_final_26_sept_2016_0.pdf.

4. Чому важливо сьогодні документувати правопорушення? 2018. URL: <https://jfp.org.ua/coalition/novynu-koalicii/articles/dokumentuvannia>.

5. Доступ до правосуддя в контексті конфлікту в Україні. Тематичний звіт. 2015. 52 с. URL: <http://www.osce.org/uk/ukraine-smm/212321?download=true>.

6. Доповідь щодо ситуації з правами людини в Україні 16 лютого – 15 травня 2016 р. Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини. 35 с. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Countries/UA/ReportUkraineFevMay2018_UKRAINIAN.pdf.

7. Фарукшин М.Х. Политическая система общества. *Политнаука. Политология в России и мире*. URL: <http://www.politnauka.org/library/teoria/farukshin.php>.

Люся Можечук

т.в.о. начальника відділу
організації наукової роботи
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ДО ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У СУДОВІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ

В умовах сучасних соціально-економічних перетворень однією із найбільш актуальних проблем є досягнення гендерного рівноправ'я у різних сферах життєдіяльності, що свідчить про утвердження верховенства права та економічного зростання і сталого розвитку. Першочергової уваги заслуговує питання забезпечення гендерної рівності у судовій сфері. Необхідно зауважити, що проблема гендерної рівності привертає все більшу увагу як українського суспільства, так і дослідників у різних сферах. Різні аспекти гендерної рівності досліджували такі науковці як Ю.Ю. Боброва, В.Й. Вільгушанський, С.Д. Гусарев, М.І. Козюбра, Т.М. Мельник, І.В. Назаров, Н.М. Пархоменко, О.М. Руднева, А.О. Селіванов, С.Г. Стеценко, С.О. Харитоновна, Т.І. Фулей, О.І. Ющик та інші.

Перш за все, слід наголосити на тому, що Україна, як усі цивілізовані держави, також

активно проводить гендерну політику, в основі якої лежать загальновізані міжнародні норми, зафіксовані, зокрема в Загальній декларації прав людини, Конвенції про політичні права жінок, Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та інших документах. Наша держава поділяє принципи ООН і розуміння гендерної рівності як необхідної умови досягнення сталого розвитку країни, створення умов для всебічного розвитку людського потенціалу [4, с. 81]. Як член ООН, Україна прийняла на себе зобов'язання виконувати усі ратифіковані нею міжнародні угоди стосовно прав людини.

Ратифікувавши Жіночу конвенцію, Україна прийняла на себе викладені в статті 2 зобов'язання викоринувати дискримінацію в усіх її формах усіма можливими методами. Очевидно, що першочерговим заходом з ліквідації дискримінації є законодавчі механізми, тобто інкорпорування принципів гендерної рівності в Конституцію України, закони і підзаконні нормативно-правові акти. Стаття 24 Конституції України гарантує рівність жінок і чоловіків у правах і свободах, а також перед законом. Вона також містить докладний список заходів, що держава повинна розпочати для забезпечення рівності жінок і чоловіків [5, с. 3-4]. Суттєвим кроком на шляху утвердження гендерної рівності стало прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [3]. Відповідно до ст. 1 зазначеного закону гендерна рівність трактується як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх суспільних сферах [6].

Щодо питання гендерної рівності у суддівському професійному середовищі то дане поняття є відносно новим. За статистичними даними Державної судової адміністрації України станом на 1 січня 2020 року суддями в Україні працюють 2661 жінка і 2361 чоловік. Водночас минулого року співвідношення було аналогічним (53 до 47%), але на користь останніх. Із 4010 суддів місцевих судів 53% (2131) жінок, а в апеляційних – 52% (530 із 1012). Також, як видно зі статистики, поступово зростає кількість жінок, які очолюють судові установи: 37% голів та 35% заступників голів. Серед працівників апарату судів на чотири жінки припадає тільки один чоловік, проте в апеляційній інстанції це співвідношення становить 76 до 24%. Водночас очільниками установ та заступниками частіше обирають чоловіків. Станом на початок 2020 року 211 судів очолюють жінки, а серед 208 заступників їх лише 73. Проте апаратом суду переважно керують жінки: 499 із 651 очолюють його, а із 671 заступників керівників їх узагалі 82% [7]. Враховуючи статистичні дані, можна говорити про збільшення кількості жінок у суддівській професії, проте не виключаємо той факт щодо існування перешкод забезпечення гендерної рівності в даній сфері.

Однією із істотних перешкод є наявність упереджених ідей щодо соціальної ролі жінки в суспільстві [1, с. 15]. Упродовж століть сформувалося сприйняття її як берегині родини, домівки, господині, виховательки дітей. Причому у вітчизняній культурі, на жаль, досі відсутнє ставлення до домашньої праці жінки як до форми неоплачуваної зайнятості, а по суті – як до повноцінної роботи. Зауважимо, що у більшості розвинених зарубіжних країн ставлення до вказаного принципово інше, до прикладу, у США жінок, які працюють повний робочий день та виконують більш як 80% обов'язків у домашньому господарстві, зараховують до працівників, що поєднують дві роботи.

Наступною проблемою в питанні гендерної рівності є той факт, що українське суспільство не має чіткого розуміння взаємозв'язку понять «гендерна рівність» і «судова гілка влади». Вивчення кваліфікаційних вимог до представників суддівської професії, яке проводилося Вищою кваліфікаційною комісією суддів України разом з Міжнародною громадською організацією «Універсальна екзаменаційна мережа» за підтримки проєкту USAID «Справедливе правосуддя» можна назвати однією зі спроб виявити гендерні аспекти суддівської професії. Дослідження проводилося в два етапи. Під час першого етапу було детально опрацьовано 588 якісно заповнених анкет суддів (313 цивільної та 275 кримінальної спеціалізації), під час другого – 624 анкет (300 – адміністративної та 324 – господарської спеціалізації). Під час аналізу таких статистичних даних було виявлено не лише гендерні відмінності оцінок особистих і моральних якостей судді, а й різницю у типах професійних проблем, з якими стикаються судді-жінки та судді-чоловіки. Порівняння таких відповідей у гендерному розрізі засвідчило, що, хоча певні проблеми є спільними (це насамперед нестабільність або й відсутність усталеної судової практики; недосконалість законодавчого врегулювання тощо), на першому місці у суддів-чоловіків все ж таки вказана проблема належних умов праці, в той час як у суддів-жінок – велике навантаження (натомість, неналежні умови праці – на 4-му місці). Серед найбільш пріоритетних проблем судді-жінки назвали причини суто професійного характеру, серед яких недостатній рівень знань конкретного судді, сумніви у

правильному застосування тієї чи іншої норми закону тощо [3].

Вчена І.О. Кулачек стверджує, що серед основних проблем в кар'єрі жінок, що, відповідно стосується і суддів є наступні:

По-перше, це вплив традиційного оточення на робочому місці. На думку дослідниці, традиційна чоловіча культура створила три суттєвих бар'єри для рівності чоловіка й жінки.

– перший бар'єр – жінок хочуть бачити залежними, запобігливими, скромними виконавицями, тоді як чоловіків закликають бути незалежними, здатними до конкуренції, скерованими на дію;

– друга перешкода – для обрання на відповідальну посаду жінка повинна спочатку продемонструвати свою реальну компетентність, тоді як чоловікові достатньо мати потенційну;

– третій бар'єр – існує думка, що моральність і висока посада – речі несумісні, і жінки не прагнуть службових вершин, не бажаючи ставити під загрозу свої сімейні стосунки й цінності.

По-друге, великою перешкодою у професійному зростанні жінок є брак часу. Жінки, в основному, мають сім'ї і обов'язки з догляду за дітьми або старими батьками чи іншими родичами, а режим подвійного навантаження призводить до постійного емоційного й фізичного перенапруження й перевтоми, що може супроводжуватися психологічними, емоційними, а іноді й фізичними відстороненнями від службової активності [2, с. 106-107].

Слід зауважити, що професія судді, за визначенням, вимагає від особи вміння приймати рішення, що впливають не лише на долі конкретних людей, а й на державу та суспільство в цілому, про що, зокрема, свідчить і сфера, до якої віднесені такі індикатори, як відсоток жінок серед суддів різних рівнів, – це «влада і прийняття рішень у суспільстві» [4]. Як показує практика, жінки мають вельми сприятливі якості для ефективної управлінської діяльності, а за деякими параметрами – й явні переваги для здійснення управлінських функцій, що успішно екстраполюється і на обіймання посади голови суду, іншої адміністративної посади чи посади в суді вищого рівня [2, с. 105].

На думку вченої Орхівської Н.В. важливою гарантією гендерної рівності є запровадження спеціальних механізмів для забезпечення рівних прав і можливостей здатних забезпечити збалансованість судової системи і одним із таких є гендерне квотування.

Підсумовуючи викладене, необхідно наголосити на тому, що в демократичному розвитку держави значну роль відіграє судова гілка влади, а тому першочергової уваги потребує питання досягнення гендерної рівності саме в цій сфері.

1. Андрусак І.П., Красько С.А. Гендерні упередження у судовій сфері. URL: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/52647/2/2019_Andrusiak_I_P-Genderni_uperedzhennia_15-17.pdf (дата звернення: 08.05.2021).

2. Боброва Ю.Ю. Гендерний аспект суддівської діяльності (теоретико-правовий вимір): дис... док. юрид. наук: 12.00.01; Івано-Франківськ. 2020. 497 с.

3. Гендерна рівність у судовій сфері. URL: http://icps.com.ua/assets/uploads/images/images/eu/genderna_r_vn_st_u_sudov_y_sfer.pdf (дата звернення: 08.05.2021).

4. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя / Т.І. Фулей. Київ: ВАІТЕ, 2016. 180 с.

5. Актуальні питання гендерної політики: досвід країн світу у відчизняному контексті. URL: app_2010_17_33.pdf (дата звернення: 08.05.2021).

6. 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: 08.05.2021).

7. У судовій системі 3/4 працівників становлять жінки URL: <https://zmina.info/news/u-sudovij-systemi-ukrayiny-3-4-pracziwnykv-skaladayut-zhinky/> (дата звернення: 08.05.2021).

Олена Нагорна
старший викладач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Принцип рівноправності як один з основних принципів правового регулювання - це соціальне явище, що характеризує якісні параметри функціонування будь-якого демократичного суспільства. Цей принцип, визнаний людством як одне з найважливіших умов його нормального розвитку і організації життя людини, привертає увагу дослідників у різних галузях права, в тому числі і в сфері праці. Як один з основних принципів трудового законодавства, принцип рівних прав і можливостей для працівників застосовується до всіх джерел і нормам трудового права і, отже, пов'язує трудове законодавство та інші нормативні акти, колективні договори і угоди про рівні трудові права для всіх працівників, які перебувають в одній правовій системі.

Гендерна рівність є невід'ємною частиною загальної концепції рівності. Багатогранна і неоднозначне поняття «гендер», яке по-різному інтерпретується багатьма дослідниками, останнім часом стало центральною категорією в міждисциплінарній науковій області. Не вдаючись в етимологічний аналіз поняття «гендер», а також наукові та методологічні обґрунтування статусу цієї категорії, зазначимо, що сучасна наука розглядає гендер як соціально сконструйовану, соціально встановлену характеристику відмінностей в поведінці і емоційних реакціях між чоловіками і жінками. Роль, яку він розглядає в конкретному суспільстві як відповідну для жінок і чоловіків, як соціальну модель їх взаємовідносин в основних соціальних інститутах.

Рівність трудових прав і заборона дискримінації при прийнятті на роботу за ознакою статі гарантуються національним законодавством, зокрема згідно з Конституцією України (статті 21, 24, 43) і Трудовим кодексом України (статті 2-1), згідно з Законом України «Про засади запобігання і протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків» та ін. Україна ратифікувала Конвенцію про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Навіть Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії їх державами-членами містить п. 1 ст. 420 про співпрацю щодо 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. Однак насправді ситуація з гендерною рівністю в трудових відносинах далека від ідеалу. У порівнянні з чоловіками жінки рідше займають високооплачувані посади для просування по службі. Більшість роботодавців, як і раніше віддають перевагу чоловікам, оскільки жінки з більшою ймовірністю припиняють роботу і втрачають навички в зв'язку з пологами або доглядом за дітьми. Жінок першими звільняють і змушують шукати роботу в тіньовій економіці, займатися низькооплачуваною і низькооплачуваною роботою без гарантій соціального забезпечення або шукати роботу за кордоном, наражаючи себе на небезпеку і приниженням і позбавляючи їх увагу при вихованні дітей [1].

У міжнародному світовому рейтингу гендерної рівності, підготовленому Всесвітнім економічним форумом, Україна посіла 65 місце з 149 країн. У п'ятірку лідерів увійшли скандинавські країни: Ісландія, Норвегія, Швеція і Фінляндія, а також Нікарагуа з Латинської Америки (5-е місце).

За даними Державної служби статистики України, середня заробітна плата чоловіків в Україні становить 26,6 відсотка. Вище середньої заробітної плати жінок [3].

Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 273 від 11 квітня 2018 року затверджено Концепцію Державної соціальної програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2021 року [4]. Серед шляхів і засобів вирішення проблеми недостатнього рівня реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя Уряд, зокрема, вказує на вдосконалення відповідної нормативної бази.

Прикладом для України у вирішенні цієї проблеми може бути позитивний досвід скандинавських країн. Наприклад, Шведський закон 1991 року про рівні можливості працевлаштування вимагає від роботодавців забезпечити рівний поділ праці між чоловіками і

жінками. На підприємствах, де кількість працюючих чоловіків і жінок не приблизно однаково, необхідно наймати додаткових представників недопредставлених статі. Наприклад, якщо на одну роботу претендують два кандидати, то необхідно прийняти кандидата рівного статі, який недостатньо представлений на підприємстві [5, с. 70].

У преамбулі Закону України від 8 вересня 2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» говориться, що його мета - досягнення рівності чоловіків і жінок у всіх сферах життя, забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, усунення дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних заходів, спрямованих на усунення диспропорції між здатністю жінок і чоловіків користуватися рівними правами, наданими їм Конституцією і законами України [6].

Відповідно до ч. 5 ст. 16 цього Закону для досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорії посадових посад допускається застосування позитивних дій. Частина перша ст. 17 цього закону говорить, що роботодавці можуть приймати позитивні заходи для досягнення балансу між жінками і чоловіками в різних сферах діяльності і між різними категоріями працівників.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, необхідно внести поправки в ці положення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», які включають не право, а обов'язок глав держави і місцевого самоврядування та роботодавців діяти позитивно, щоб усунути нерівність між чоловіками і жінками, користуватися конституційним правом на працю.

1. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 08.05.2021)

2. Прогонюк Л. Ю. Сучасні тенденції розвитку трудових прав в Україні. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2019. № 6. С. 42.

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

4. Жінки і чоловіки в Україні. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. К., 2013. 120 с.

Карина Пісоцька

викладач кафедри
адміністративного права, процесу
та адміністративної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Сьогодні в нашій державі відбувається становлення гендерного права та гендерного суспільства. Одним із важливих векторів розвитку держави в цьому напрямку є реформування правоохоронних органів та сектору оборони із врахуванням гендерної складової.

Основним завданням правоохоронних органів є охорона прав і свобод людини, а тому приділення уваги таким питанням як гендерна чутливість під час професійної діяльності та вирішення проблем громади тільки розширить межі демократичності, професійності та ефективності в діяльності правоохоронців.

Водночас, не дивлячись на явні переваги гендерночутливих правоохоронних структур, існують певні проблеми щодо реалізації гендерної рівності.

Зокрема, в органах Національної поліції України діяльність жінок-поліцейських, в рамках гендерної рівності, мають такі проблемні питання:

- проблеми, які виникають при поєднанні служби і домашніх обов'язків;
- протиріччя між інтересами державної служби та материнством;
- суперечливість впливу психофізіологічних особливостей жінок на якість виконання професійних обов'язків (більш високий рівень емоційності; розвиненість емпатії; рівень виконавчої дисципліни; схильність до професійних стресів; залежність від шкідливих звичок; рівень агресивності);

- наявність проблеми сексуальних домагань на робочому місці та адаптації до умов

роботи;

– недосконалість у сфері соціальної та правової захищеності жінок. [1, с. 47].

Отже, можемо констатувати, що сьогодні існує проблема реалізації гендерної рівності в Національній поліції України.

Рівність прав чоловіків та жінок в Україні закріплена на законодавчому рівні.

В основі гендерної політики лежать загальноприйняті міжнародні норми, зафіксовані в низці міжнародних документів: Загальній декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Конвенції Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, рекомендаціях Ради Європи, підсумкових документах Четвертої Всесвітньої конференції ООН зі становища жінок (Пекін, 1995) «Пекінська платформа дій», резолюції Генеральної Асамблеї ООН № 1325 «Жінки, мир та безпека» та інших [2, с. 38].

Що ж до національного законодавства, то в Україні прийнято низку нормативно-правових актів щодо рівності прав жінок та чоловіків. Принцип гендерної рівності також гарантується Конституцією України.

Так, в 24 статті Конституції України зазначено, що 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.

Також базовим національним нормативно-правовим актом в сфері гендерної рівності є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Даний Закон прийнято для досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [3].

Окрім цього, в ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію України» від 02 липня 2015 року зазначено, що на службу в поліцію можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою.

Отже, можемо констатувати, що на законодавчому рівні принцип гендерної забезпечується, в той же час науковці та фахівці в даній сфері стверджують, що дані норми права забезпечуються формально.

Так, цілком слушним є твердження Сердюченко О. В., Коваленко Ж. А. про те, що нині, хоча й на законодавчому рівні, усе ж таки створені реальні передумови забезпечення та реалізації рівних прав жінок та чоловіків щодо працевлаштування, однак конкретизація положення щодо гендерної рівності під час працевлаштування в різних сферах суспільного життя, у тому числі й у правоохоронній, узагалі відсутня [3, с. 300].

Орлова О. О., вивчаючи гендерні аспекти у формуванні іміджу поліцейського в Україні, дійшла висновку, що при кількісно рівноцінному рівні активності чоловіків та жінок та однаковому виді посадових обов'язків, жінки продовжують працювати в умовах гендерної нерівності, що зазвичай виражається у нижчій заробітній платі; в отриманні завдань різного рівня складності. Жінки частіше стають об'єктом знущань, протизаконного насильства з боку чоловіків, є факти втручання в їх особисте життя, жінки страждають від невмотивованих відмов щодо прийняття на службу. Жінки, що несуть службу в підрозділах Національної поліції України, скаржаться на забезпечення форменим одягом, відсутність якісного медичного забезпечення, важку, громіздку і незручну конструкцію стандартних бронежилетів тощо. Водночас, існують певні проблеми щодо забезпечення прав поліцейських чоловічої статі, зокрема чоловіки частіше стикаються з виконанням службових завдань, пов'язаних із з ризиком для життя та здоров'я та ін. [1, с. 47].

Отже, процеси становлення гендерної рівності в Національній поліції України викликають необхідність вивчення дотримання прав жінок, а також розроблення відповідних заходів для більш чіткого уявлення щодо стану порушення прав жінок в сфері гендерної рівності.

1. Орлова О. О. Гендерні аспекти у формуванні іміджу поліцейського в Україні. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2017. № 2. С. 45–51.
2. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки/ Колектив авторок. – Київ, 2017. – 264 с.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV Урядовий кур'єр: офіційне видання від 19.10.2005 №198
4. Сердюченко О. В., Коваленко Ж. А. Механізм забезпечення гендерної рівності при працевлаштуванні в органи прокуратури України. Порівняльно-аналітичне право. 2015. №2. С. 300–304

Сергій Прокопович

викладач кафедри тактичної підготовки
навчально-наукового інституту №3
Національної академії внутрішніх справ

ГЕНДЕРНИЙ ФАКТОР В ПРАВООХОРОННИХ СТРУКТУРАХ І ЙОГО ВПЛИВ НА ТАКТИКУ ДІЙ ПОЛІЦІЇ В РІЗНИХ УМОВАХ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Питання гендерної рівності у сучасному світі є важливим у всіх сферах життєдіяльності суспільства, і виконання службових обов'язків правоохоронцями не є виключенням. Головною метою даної роботи є висвітлення особливостей тактики дій поліцейського з урахуванням статі та роль жінки, як співробітника органів системи Міністерства внутрішніх справ України.

Для початку потрібно звернути увагу на те, що проблема дискримінації осіб за ознакою статі була актуальною завжди, незважаючи на прийняття законів, які сприяють забезпеченню однакових можливостей чоловіків та жінок [1], поширення так званого фемінізму – суспільного руху, який спрямований на досягнення рівності усіх людей, незважаючи на гендерну належність, у політичній, економічній, культурній, соціальній та інших сферах життєдіяльності, проведення різноманітних масових заходів з боротьби за можливість позиціонування жінки в суспільстві не лише як матері або дружини, а як рівноправного суб'єкта, що не окреслюється певними стереотипними межами.

Питання щодо забезпечення гендерної рівності в повній мірі розкривається у професійній діяльності і серед усіх спеціальностей правова посідає чи не перше місце. Для вступу до лав нової генерації поліції усі, незважаючи на стать, мають пройти фізичний тест з ідентичними вимогами для чоловіків та жінок, психологічний та медичний тест, а також скласти екзамен щодо перевірки набутих знань із певних дисциплін. І хоча відбір на посаду співробітника правоохоронних органів для всіх відбувається однаково, вважається, що в подальшому жінки мають працювати з документацією, займатися комунікацією з населенням, а чоловіки в свою чергу керувати батальйонами та виконувати службові завдання з використанням сили та спеціальних засобів.

Але, незважаючи на важкість службової діяльності в правоохоронних органах та уривання нормативів для вступу до підрозділів Національної поліції України, за останніми підрахунками кількість жінок в секторі безпеки значно зросла завдяки відкриттю їм майже пів тисячі нових посад, на які вони раніше навіть не могли претендувати. У зв'язку з розширенням можливостей реалізації професійного потенціалу шляхом впровадження засад гендерної рівності кількість жінок, що заміщують керівні посади в структурі Міністерства внутрішніх справ збільшилась. Також з початку 2018 року в секторі безпеки впроваджено регулярний статистичний збір даних співробітників з урахуванням статі, що дає можливість поліпшити кар'єрний ріст жінок у юриспруденції. [3]

В сфері тактики застосування підрозділів поліції між представниками правоохоронних органів все ж таки існував умовний розподіл ролей в залежності від їх статі. Вважалося, що в певних підрозділах Національної поліції України та Національної гвардії України, які передбачають значні фізичні навантаження, особовий склад має складатися з осіб чоловічої статі. Так, в поліції особливого призначення традиційно працювали переважно чоловіки, адже тактика виконання покладених на них доручень потребує спеціальної фізичної підготовки та витримки, що, зважаючи на фізіологічно-психологічні особливості організму, є майже неможливими для виконання їх жінками. Вимоги «чоловічої поведінки» трохи галь-

мують можливості жінок брати участь у складних операціях із використанням великої кількості екіпірування, штурму будівель з можливими злочинцями всередині, тактиці перехоплення транспортних засобів або осіб, які причетні до вчинення правопорушення, тому перевагу у бойових завданнях, все ж таки, за своїми природними властивостями, мають чоловіки. [2] Проте, у зв'язку з нелегкою ситуацією, що склалася за останні роки у нашій країні, а саме Революцією Гідності, а згодом і операцією Об'єднаних сил на Сході, що раніше носила назву антитерористичної операції, все частіше запалювалась жага боротьби за справедливість в жіночих серцях, і жінки, за власним бажанням, взявши зброю до рук, активно залучалися до несення служби нарівні з чоловіками, виконуючи будь-які бойові завдання.

Щодо безпосередньої служби в Національній поліції України, то жінки активно залучаються до патрулювання вулицями у парі з чоловіком, діючи за принципом розподілу ролей тактичної концепції «контакт/прикриття», згідно з якою жінки вправно ведуть діалог, адже саме спілкування є одним з найголовніших засобів досягнення поставленої мети, здійснюючи контакт з громадянами задля припинення правопорушень. Крім цього, особи жіночої статі менше покладаються на фізичну силу у своїй діяльності, уникаючи проявів агресії та складніше піддаються провокаціям з застосуванням прийомів боротьби рукопашного бою, тому їх діяльність є більш ефективною під час здійснення тактики комунікації. Жінки першочергово спрямовують свою роботу на задоволення потреб громади та здійснення превентивної поліцейської діяльності, особливо серед малолітніх осіб, адже згідно з материнським інстинктом в них закладені турбота, співчуття та занепокоєння психологічним станом оточуючих. [4]

Звертаючи увагу на проблему домашнього насильства, яка є досить актуальною у наш час, діяльність жінки-поліцейської є невід'ємною складовою під час здійснення запобігання та протидії будь-яким вчинкам, які скоюються проти волі інших осіб. Тут також важливу роль посідає тактика комунікації, яка, як раніше згадувалося, є більш характерною у застосуванні її жінками, адже ті жінки, які страждають від домашнього насильства, схильні розповідати про такі злочини особам, тієї ж статі.

Тактика дій поліцейських під час масових заходів також має свої особливості. Безумовно, охороняючи публічний порядок за допомогою різних видів нарядів, наприклад застаслону, або групи затримання, перевага надається роботі саме поліцейським чоловічої статі, адже у багатьох випадках мирні масові заходи під впливом провокуючих факторів вимагають протистояння обуреним учасникам, а враховуючи фізичні особливості жінок, їм, вочевидь, буде важче здійснювати витіснення розлюченого натовпу, який вдається до агресивних нападів на правоохоронців. Проте жінки продуктивно співпрацюють з учасниками масових заходів, виконуючи роль поліції діалогу та працівників груп фіксації та документування можливих порушень. [5]

Світовий 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. Як відмічає О. Захарова, правоохоронець-чоловік часто бачить свою роботу як «владний контроль», у той час як жінка – як «громадську службу» (public service) [6].

Підсумовуючи усе вищесказане, можна дійти до висновку, що у повсякденній діяльності поліції важлива роль усіх правоохоронців, в незалежності від їхньої статі або інших ознак, але зважаючи на певні фізіологічно-психологічні особливості організмів чоловіків та жінок, останні ефективніше співпрацюють з населенням шляхом комунікації та тактичних прийомів, що не потребують сильних фізичних навантажень, чоловіків же, в свою чергу, доцільніше залучати до виконання службово-бойових завдань та будь-яких заходів, що передбачають застосування сили. І хоча механізм реалізації та забезпечення гендерної рівності в Національній поліції України не є досконалим, вимоги під час несення служби, права та покладені обов'язки мають виконуватися посадовими особами без урахування приналежності до тієї чи іншої статі, тому що охорона будь-якого **права** людини, з невід'ємним дотриманням принципу недискримінації, є найважливішим завданням **правоохоронних структур**.

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 07.01.2018

2. Гаркуша А. Г. «Гендерний паритет: жінка в Національній поліції України», Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування: Херсонський національний технічний університет, Херсон, 2019, 12 с.

3. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. «Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади»: лекція, Київ: Національна академія вну-

трішніх справ, 2020, 31 с.

4. Захарова О. «Гендерна інтеграція в правоохоронних органах: світові практики», Київ: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2016, 15 с.

5. Комісаров О. Г., Собакарь А. О., Соболев Е. Ю., Юнін О. С. та ін. «Тактико-спеціальна підготовка», навчальний посібник, Дніпро: Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2017, 277 с.

6. «Жінка у формі»: гендер в контексті реформи органів правопорядку. URL: <http://atomprofspilka.info/news/17890>

Ірина Смірнова

викладач кафедри теорії
та історії держави і права
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У СУДОВІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

В контексті сучасних соціально-економічних перетворень, вирішення питань гендерного рівноправ'я набуло чіткого окреслення у різних сферах життєдіяльності. Зокрема, і в судовій. Співвідношення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок впливають, в першу чергу, на дотримання принципу верховенства права. Тривалий час, юридична професія вважалася винятково чоловічим видом діяльності, однак останнім часом тенденція змінюється. Варто наголосити, що поняття гендерної рівності є відносно новим для суддівського професійного середовища. І хоча певні спроби щодо окреслення гендерної проблематики у сфері правосуддя проглядаються у фаховій літературі, однак ці питання вимагають подальшого, більш глибокого вивчення [4].

Досягнення гендерної рівності можливе лише у випадку подолання існуючих стереотипів шляхом активної співпраці із ЗМІ та вироблення якісно нового інструментарію протидії гендерній дискримінації у судовій сфері, базуючись при цьому на досвіді міжнародно-правової практики.

Тобто існує так звана «невидимість проблеми». Відсутність статистичних даних не може використовуватися як аргумент на користь відсутності проблеми, а є лише свідченням її недослідженості. Варто відзначити, що утвердження гендерної рівності як такої, вже знайшло своє відображення як в національному законодавстві України, так і в ряді ратифікованих документів міжнародно-правового характеру. Принцип рівності закріплений у Конституції України (ст. 21 та ст. 24), численних кодексах, законах та підзаконних нормативно-правових актах і безумовним є той факт, що його тлумачення та застосування має відбуватися з урахуванням сучасної концепції дійсної рівності та стандартів недискримінації [1]. Суттєвим кроком на шляху утвердження гендерної рівності стало прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні».

Варто зауважити, що відсоток суддів-жінок, за рекомендацією Європейської економічної комісії ООН, є одним із індикаторів гендерної рівності у сфері прийняття рішень на державному рівні. По суті, гендерний показник в юридичній професії мало чим відрізняється від гендерної ситуації в цілому по Україні. Згідно з результатами дослідження, опублікованими Всесвітнім Економічним Форумом, Україна знаходиться на 67 місці за індексом гендерної нерівності серед 145 країн [3].

При здійсненні судочинства суддя є особою без статі, тому оцінювати суддю за ознаками, а точніше, стереотипами, які існують стосовно жінок або чоловіків, є недоречним та непрофесійним. Гендерне співвідношення працівників апарату судів важко назвати рівним: станом на 01.03.2018 серед державних службовців 91% жінок та 9% чоловіків; серед працівників апарату, які виконують функції з обслуговування, 83% жінок та 17% чоловіків. При тому, що показники серед суддів майже рівні — 50,1% жінок та 49,9% чоловіків. Зважаючи на рівень відповідальності і ту важливу місію, яка покладається на судову гілку влади, надзвичайно важливою є неупередженість та безсторонність, зокрема, в питаннях гендерного рівноправ'я. Рівень представництва жінок у суддівській професії є показником їхньої участі в процесі прийняття важливих рішень, оскільки вже саме законодавче визначення трактує суддю як особу, котра наділена повноваженнями здійснювати правосуддя, зокрема, шляхом прийняття відповідних рішень [4].

Аналіз вищенаведених положень дозволяє розробити низку рекомендацій щодо забезпечення гендерної рівності у судовій сфері:

- впровадження гендерної спрямованості у матеріалах програм підготовки суддів, вивчення питання гендерного рівноправ'я в процесі здійснення правосуддя, як одного з елементів професійної освіти;

- підготовка бази статистичних даних для розуміння масштабу та природи проблеми гендерної нерівності;

- підготовка та аналіз законодавчих актів, спрямованих на реалізацію рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, як членів суддівського корпусу.

Отже, враховуючи той факт, що судова гілка влади відіграє унікальну роль в демократичному розвитку держави та є гарантом стабільності суспільних відносин, досягнення гендерної рівності саме в цій сфері потребує першочергової уваги суспільства.

1. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254>

2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні»
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

3. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

4. Марценюк Т. Інтеграція гендерної складової в аналітичні матеріали. Київ. 2019. 28 с.

Yevheniia Striuk

Senior Lecturer

of the Department of Ukrainian

Studies and Foreign Languages

of the Dnipropetrovsk State

University of Internal Affairs

GENDER EQUALITY OF POLICEWOMEN I N MODERN UKRAINIAN SOCIETY

According to Part 1 of Article 49 of the Law of Ukraine “On the National Police Of Ukraine” dated on July 2, 2015 No 580-VIII, for service in the police Citizens of Ukraine over the age of 18 who have completed general secondary education, regardless of race, color, political, religious and other beliefs, gender, ethnic and social origin, property status, place of residence, who are fluent in the Ukrainian language may be admitted [1].

That is, today, although at the legislative level, there are still real preconditions for ensuring and implementing equal rights of women and men in employment, but the specification of the provision on gender equality in employment in various spheres of public life, including law enforcement in general is absent.

Given the European choice of Ukraine, the need to understand and implement international experience in this sphere, formation and implementation of state gender policy acquires special significance. The Millennium Development Goals, adopted at the UN Millennium Summit in 2000, have become a guideline for Ukraine to develop social, political and economic life for a long period (until 2015). They found their confirmation in the Law of Ukraine “On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men” adopted in 2005 [2].

The arrival of women in the service of law enforcement agencies is a natural process of development of gender relations. But it should be noted that this has raised a number of questions. In the pursuit of gender equality, we should not forget about the prevalence of traditional gender-role stereotypes.

The police service makes demands on women that contradict all traditional stereotypes of women’s behavior and support men’s. Most women do not fully comply with such requirements for “male behavior”.

Stereotypes of self-realization in the performance of traditional family responsibilities require women to spend much more time than men. Lack of “time for family” a woman also experiences pain. The consequences of “double employment” negatively affect both the family and the service. For example, female workers have lower demands on their own careers. According to a survey of female cadets, career expectations do not rise above the position of deputy the chief or

the chief of branch. At the same time, the male cadets would like to become a deputy chief or head of a regional department, to get a position with the ministry. Among the explanations for the lower career requirements on the part of girls in the first place is the fear of not coping with family roles and unwillingness to demonstrate a rigid authoritarian leadership style.

Thus, the possibility of career guidance of an employee, disclosure of his business, personal and moral qualities largely depends on the organizational, legal and psychological support of gender equality in law enforcement agencies. High moral qualities, deep knowledge, legal awareness, decision-making in different, sometimes extreme conditions, will, endurance, the ability to calmly understand complex issues – this is not an exhaustive list of qualities that should have a law enforcement officer. Proper understanding and application of psychological qualities' law enforcement officers in the performance of law enforcement functions will provide society with the opportunity as much as possible to use the social and psychological resource of both women and men serving in the internal affairs bodies of Ukraine.

1. On the National Police of Ukraine: Law of Ukraine of July 2, 2015 № 580-VIII // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. – 2015. – № 40-41. – P.379.

2. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women]. Бібліотека голови профспілкового комітету 05.2005. 2005 р., № 5. [in Ukr.].

3. European Commission. What is gender-based violence? URL: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en

**Авзалова Д.,
Хуторянський О.**
(Національна академія
Державної прикордонної служби
України ім. Б. Хмельницького)

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У ПРАВООХОРОННІЙ СФЕРІ ТА СЕКТОРІ ОБОРОНИ

Еволюція розвитку суспільства призвела до того, що сучасне суспільство знаходить питання гендерної рівності актуальним. Поділ людей за ознакою статі пояснюється фізіологічними та психологічними відмінностями між чоловіками і жінками. Проте гендер це не тільки стать. У широкому розумінні гендер- це сукупність психологічних та соціальних особливостей людини в поєднанні з генетичними особливостями.

Питання гендерної рівності постало перед суспільством в зв'язку з приниженням прав жінок в різні періоди історії. Це пояснюється відносно різким переходом людства від матріархату до патріархату. Прихильники гендерної рівності вбачають у цій філософії відносини суб'єктів, які мають рівні права та власну цінність. Кожен має поважати інтереси та цілі один одного, постійно узгоджувати думки та позиції, координувати свої дії в залежності від дій іншого. Чоловіку та жінці варто навчитись ставити себе на місце іншого, і відповідно до цього діяти в спільних інтересах.

Сьогодні під поняттям “гендеру” розуміють певну систему, сформовану суспільством історично. Це інститут цінностей, який пропагує норми поведінки для чоловіків та жінок. Хоча традиційне поняття гендерної рівності встановлює певні ролі для обох сторін, представники фемінізму відкидають будь які шаблони поведінки призначені для жінок. В зв'язку з цим боротьба за рівноправність призвела до поділу суспільства на різні табори, кожен із яких вбачає правоту саме у своїх постулатах. Сучасна молодь не в змозі самотійно обрати для себе ту модель поведінки, яка була б толерантна до усіх видів борців за рівноправність. Подальший розвиток питань, що стосуються гендеру безпосередньо залежать від методів виховання, які будуть застосовані до нових поколінь. В Україні яскраво помітна тенденція вибору традиційних методів виховання та ставлення до гендеру як поняття. Тим не менш певний відсоток громадян так чи інакше причетний до боротьби за гендерну рівність. До того як питання гендеру стало актуальним, керівне місце у нав'язуванні суспільної думки мала церква та релігії в цілому. Варто зазначити що на той час ситуація була стабільніша, оскільки було чітке розмежування ролей та обов'язків.

Така значна зміна настроїв науковцям пояснюється як потрібна та природна зміна за-

старілим методам та поглядам. Можливо питання гендерної рівності це лише перехідний етап у розвитку суспільства. Вчені, що вивчають це питання поки не можуть дати чіткої відповіді. Така демократія може призвести до збільшення проблем на підґрунті гендерної приналежності. З іншого боку гендерна рівність це одна із ознак прогресивного демократичного суспільства. Рівність у правах між усіма це те, до чого сучасне суспільство має рухатись, проте інтеграція цього на рівні держави залежить як від представників влади так і від самого народу.

Гендер у правоохоронних органах є дуже поширеним питанням, яке завжди актуальне та часто фігурує. Гендерна політика в правоохоронних органах також заключається в рівності між чоловіком та жінкою. Правоохоронці та військовослужбовці за останні роки почали мати більше рівних прав не залежно від статі. З кожним роком зростає кількість жінок у лавах ЗСУ та інших військових формуваннях.

Жінка, як і чоловік може отримати керівну посаду та військове звання-генерал. 6 вересня 2018 року Законом закріплено принцип, за яким жінки мають проходити військову службу на рівних засадах з чоловіками (крім випадків передбачених законодавством про охорону материнства та дитинства).

Жінки добре володіють навичками управління та керівництва, вони мають здатність до слухання та делегування, цілком повне відчуття реальності і як правило, вони добре організовані. Жінки здатні збалансувати основні стратегії, при цьому приділяючи особливу увагу дрібним деталям, старанно беруть на себе обов'язки керівних посад. У зв'язку з цим справедливо сказати, що і чоловіки, і жінки можуть успішно виконувати посадові обов'язки, при цьому керівникам варто враховувати особливості кожної статі для надання працівникам саме тих посад, які будуть доцільні для фізіологічних особливостей особи.

Відповідно робота для жінок має мати менше навантаження та заборону «комплектування жінками-військовослужбовцями посад офіцерського складу, які пов'язані, з водозаборними роботами, посади на надводних і підводних кораблях, роботи пов'язані з гасінням пожеж та робота з використанням вибухових й отруйних речовин, а також посади у військових частинах спеціального призначення.»

Гендерна рівність полягає не лише в рівних правах, а й в обов'язках. На цьому етапі еволюції держави варто знайти рішення для згоди реалізації жінки-військовослужбовця своїх прямих обов'язків, які передбачені посадою. Тобто потрібно створити умови для проходження служби, щоб служба в лавах правоохоронної чи військової структури не порушувала власних принципів та свобод, задовольняла біологічні та моральні потреби жінки, не обмежувала її в сімейних відносинах та загалом забезпечила умови для якісного виконання службових обов'язків. Також варто вдосконалити морально-етичне виховання чоловіків, для цього проводити ряд виховних робіт, які б тлумачили питання гендеру та давали зрозуміти, що це не обмежує їх права. Чоловікам не варто забувати про елементарні правила етикету. Етикет військовослужбовця та чоловіка в цілому не має залежати від посади, на якій він перебуває та від ставлення до жінок загалом. Чоловіки мають чітко розуміти чому жінки мають бути краще забезпечені в аспекті побуту. Питання гендеру поставлено не лише у правоохоронних структурах, а й в Україні не правильно тому, що це питання розкриває лише права жінок, що спричиняє агресію з боку чоловічої статі та схоже на пропаганду фемінізму. Потрібно більше роз'яснювати причини, чому жінкам надаються кращі умови та більше пільг. Такий підхід, який зараз можна спостерігати в Україні призводить до виникнення правового нігілізму, внаслідок чого чоловіки не зовсім правильно розуміють поняття гендеру.

Отже, можна сказати, що Україна з 2018 року почала активно рухатися у напрямку розвитку гендерної рівності між чоловіками та жінками, в тому числі й військовослужбовцями, тому інститут гендерної рівності є досить актуальною проблемою сьогодення.

Важливо розуміти що це лише перехідний етап в розвитку суспільства, тому варто змістити акценти в сторону культурного розвитку соціуму, тому що саме це допоможе створити культурне та прогресивне суспільство. Для швидкого вирішення цього питання ефективно буде провести роботу над загальним інформуванням громадян, що покращить загальний розвиток кожного і дасть йому орієнтири для орієнтування в питаннях гендеру.

1. 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. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>

2. Кореспондент «АрміяInform» К.Климченко <https://armyinform.com.ua/2020/03/nyni-u-vijsk-sluzhyt-majzhe-30-tysyach-zhinok/>

3. Офіційний вебпортал парламенту України (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19>)

Каріна Алієва
ад'юнкт кафедри
кримінального права та криминології
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ЧЕСТІ ТА ГІДНОСТІ ЖІНОК, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У СТРУКТУРІ МВС УКРАЇНИ

Рівність прав жінки і чоловіка гарантується Конституцією України та 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 (ст. 24 Конституції України) [1].

Разом з тим, специфіка певних видів професійної діяльності, яка може бути пов'язана з необхідністю підвищених фізичних та психологічних навантажень, може призводити до неспіврозмірної кількості працівників чоловічої та жіночої статі у тій чи іншій структурі. Стосується це і структури МВС України.

Так, у Національній поліції України працюють 21,8% жінок від загальної кількості працівників, в органах та підрозділах служби цивільного захисту – 12,5 %, у Державній службі України з надзвичайних ситуацій – 47,2 %, у Державній прикордонній службі – 24% (з яких 13% – офіцери), у Національній гвардії – 6,2 % [2]. У Департаменті патрульної поліції Національної поліції всього обліковано 16070 працівників, серед яких 3915 працівників – жінки (24 %) [3].

Кримінально-правовий захист честі та гідності жінок, які працюють у структурі МВС України, потребує нагального вирішення, оскільки рівень віктимності жінок – працівників правоохоронних органів при посяганні на їх честь та гідність є, потенційно, значно вищим ніж чоловіків.

Чинний КК України не містить норм, які б основним безпосереднім об'єктом мали честь та гідність будь-якої особи взагалі і працівника правоохоронного органу, зокрема.

Такий стан справ при вирішенні питання притягнення особи до кримінальної відповідальності за посягання на честь та гідність працівника правоохоронного органу призводить до певних порушень кримінального законодавства України або ж до підміни поняття.

Так, у м. Харків відкрите кримінальне провадження щодо блогера, який нецензурною лайкою принижував працівників поліції, тобто посягав на їх честь та гідність. Проте кваліфікували дії цієї особи за ч. 1 ст. 345 «Погроза або насильство щодо працівника правоохоронного органу» КК України [4].

Частина 4 ст. 3 КК України забороняє застосовувати закон про кримінальну відповідальність за аналогією.

Тому у наведеному вище прикладі кваліфікація дій особи за ч. 1 ст. 345 КК України не охоплює собою факт неповаги до працівника правоохоронного органу, виражений нецензурною лайкою з приниженням честі та гідності такого працівника.

Основним безпосереднім об'єктом кримінального правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 345 КК України, є життя, здоров'я, право власності працівника правоохоронного органу, а також його близьких родичів, а не їх честь та гідність.

На наш погляд, КК України потребує включення до розділу XV «Кримінальні правопорушення проти авторитету органів державної влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян та кримінальні правопорушення проти журналістів» окремої норми, яка б передбачала кримінальну відповідальність за неповагу до працівника правоохоронного органу. При цьому необхідно розглянути доцільність включення до складу цієї норми як обтяжуючої обставини здійснення неповаги до працівника правоохоронного органу жіночої статі.

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 28.05.2021).
2. У Нацполіції працюють майже 22% жінок – МВС. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news/28851589.html> (дата звернення: 28.05.2021).
3. Кількість жінок у поліції. URL: https://dostup.pravda.com.ua/request/kilkist_zhinok_u_politsiyi#incoming-321201 (дата звернення: 28.05.2021).
4. В Харькове будут судить автоблогера за унижение полицейских. URL: <https://kharkov.comments.ua/news/society/developments/7087-v-harkove-budut-sudit-avtoblogera-za-unizhenie-policeyskih-foto.html> (дата звернення: 28.05.2021).

Дар'я Браун

курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:

к.ю.н. **Ярошенко А. С.**

доцент кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ СУДОЧИНСТВА

Питання гендерної рівності на сьогодні є дуже актуальним, залишається однією з найважливіших проблем сучасного суспільства та потребує вивчення та дослідження. В Україні, як і в інших європейських країнах вже багато років проводиться активна гендерна політика, на основі міжнародних документів, норм та законів. Основним джерелом таких прав є Загальна декларація прав людини, Конвенція про політичні права жінок, Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та інших документах. Гендерна політика є обов'язковою умовою для всебічного розвитку країни та ліквідації усіх форм гендерного нерівності.

В даний час окремі проблеми правового забезпечення рівності жінок і чоловіків досліджуються в роботах Н. Болотіна, В. Власова, І. Кисельова, Є. Кулаковської, О. Липовської, Е. Мезенцева, О. Ярошенка. Правовим аспектам гендерної рівності в Україні присвячені також дослідження Т. Мельник, О. Рудневої, М. Буруменського та інших.

Україна досягла прогресу у розробці законодавства для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Але жінки залишаються вразливими до різних форм дискримінації та гендерної нерівності через недостатній національний досвід впровадження законодавства у цій галузі. Дискримінація у сфері зайнятості та гендерні упередження є чинниками, які часто обмежують доступ жінок до більш оплачуваної, престижної роботи та посилюють існуючу нерівність.

Однак, пропонуємо взяти до уваги українську систему правосуддя. Судді займають провідну роль у суспільстві, адже саме вони вирішують спори, встановлюють винуватість особи, призначають покарання, захищають порушені законні права осіб та їх інтереси. Гендерний склад суддівського корпусу України характеризується високим представництвом жінок. Вони переважають у системі господарських судів в усіх інстанціях, Вищому спеціалізованому суді України з розгляду цивільних і кримінальних справ та становлять понад 45 % у місцевих загальних, апеляційних судах і окружних адміністративних судах. [1]

За статистикою найбільше жінок-суддів у м. Києві (61,72 %), Запорізькій (58,38 %) та Миколаївській (57,24 %) областях. Жінки становлять більшість суддівського корпусу загальних місцевих судів також у Сумській (55,56 %), Донецькій (54,95 %), Харківській (53,43 %), Луганській (51,48 %), Дніпропетровській (50,83 %) та Херсонській (50,81 %) областях. Водночас у судах західних областей кількість жінок значно менша — 34—35 %, а в Закарпатській області вона становить лише 26,75 %. [2, с. 135]

З огляду на те, що на судову систему покладено відповідальну справу, така кіль-

кість жінок у судовій системі є показником їх участі у прийнятті важливих та вольових рішень, впливі на суспільство та окремих осіб. Гендерний склад суддівського корпусу України характеризується високою кількістю жінок. Водночас можна помітити деякі гендерні диспропорції. Ці питання, а також причини і наслідки, що очевидні зі статистичної інформації, можуть стати предметом подальших наукових досліджень.

1. Гендерна рівність і розвиток: погляд в контексті європейської стратегії України. Київ: Центр Разумкова: Заповіт, 2016. 244 с.

2. Фулей Т. Гендерний склад суддівського корпусу України: Виховного Суду України. Вид. 4-е, випр. Т. Фулей, 2015.

Анастасія Гайманова

курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:

к.ю.н. Ярошенко А. С.

викладач кафедри

цивільного права та процесу

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СТРУКТУРАХ МВС

Насамперед гендерна рівність є справедливістю, за яку багато років боролися жінки та чоловіки. Важливим виразом громадського розвитку є покращення правового становища жінок, формування гендерної рівноваги та конанізування гендерної рівності. В спільнотах, де узгоджується суспільна думка, проблема погодження сімейного і професійного життя жінки і чоловіка, надання їм можливості здійснення їх рівних прав є сьогодні як одна із основних складових у розв'язанні суспільних проблем. Досягнення гендерної рівності, втілення її в систему суспільних відносин, – це та основоположна цінність, яка зумовлює реальні зміни в соціальному, гуманітарному, економічному вимірах, і є думим ресурсом для прогресу будь-якої держави.

Свідомо жінки завжди хотіли рівних прав із чоловіками, наприклад, ходити в штанах, працювати там де їм було цікаво та там де вони хотіли, бути у “вищій лізі” в будь-яких питаннях релігії, політики, спорті, питань побутового життя, жінки завжди хотіли бути значимі. За останні століття за рівність було проведено не одну революцію, не один мирний акт, протести, арешти. Завдяки таким зусиллям почався рух гендерної рівності, права жінок стали все більш цінуватися та розвиватися.

Гендерна рівність - це відстоювання своїх прав, це розвиток особистості в усіх сферах життєдіяльності, це рівноправність між людськими статтями, це не про дискримінацію, це про свободу свого слова, вибору.

На даний момент гендерна рівність є одним з актуальних питань. Державна політика України направлена на досягнення рівних прав та можливостей як для жінок так для чоловіків у суспільстві, для уникнення конфліктів та дискримінації та для реалізації кожної особистості незалежно від віку та статі. Держава сприяє ефективному управлінню гендерними процесами в усіх структурах не обійшовши і структуру МВС.

Перевагами гендерної рівності для силових структур є такі: забезпечення безпеки чоловіків та жінок, довіра з боку населення, недискримінаційна культура в силових структурах, дотримання міжнародних і державних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності.

Особливого значення набуває реалізація та формування гендерної політики за умов європейського вибору України необхідність осмислення та застосування міжнародного досвіду в цій сфері Цілі розвитку тисячоліття, ухвалені на саміті Тисячоліття ООН у 2000 році, стали для України орієнтиром розвитку соціального, політичного та економічного життя на тривалий період (до 2015 року). Вони знайшли своє підтвердження у прийнятому в 2005 році Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [1, с. 4].

Гендерна рівність регулюється такими структурами як установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків ; Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини ; громадські об'єднання; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівноправності та змоги чоловіків та жінок.

В Конституції України ст.24 прописано, що “громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом” [2] , це є законним підтвердженням рівних прав як перед чоловіками так і жінками в Україні, це розповсюджується і на працівників структури безпеки.

На разі процес гендерної рівності починає тільки розвиватися у сфері МВС. Жінки все більше опонувають чоловічу роботу у цій галузі, а чоловіки тим самим невідстають від жінок і роблять деякі жіночі справи. Все частіше ми можемо помітити толерантність між жінками та чоловіками у цій складній праці.

Рівноправність жінок і чоловіків дарує кожному досвід, нові знання, для поліпшення свої професійних навичок. З кожним роком відбувається все більше обговорень про гендерну рівність в ОВС, з кожним роком удосконалюються кожна сфера в силах оборони.

Також для розвитку гендерної рівності в структурах МВС проводяться засідання і з міжнародними представниками, одними з них були агенти з ООН Жінки, де заступник глави МВС Тетяна Ковальчук зауважила, що завдяки активній співпраці та допомозі міжнародних партнерів МВС продовжує впроваджувати загально визначені принципи гендерної політики та усунення гендерної дискримінації у структурі МВС та в українському суспільстві в цілому [3].

На даний момент є очевидним прогрес, щодо реалізації державної гендерної політики України. Її механізм встановлено Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 р. Важливим є дотримання національного, міжнародного законодавства відповідними органами виконавчої влади в сфері МВС, здійснення контролю за реалізацією гендерної рівності, дотриманням національного, сприяння сталому розвитку держави і світу загалом.

1. Максименко Н.В. Адміністративно-правове регулювання службової діяльності жінок у міліції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Наталія Володимирівна Максименко. – Київ., 2010. – 34 с.

2. Конституція України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – с. 141. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

3. Інформація сайту https://mvs.gov.ua/ua/news/12601_Genderna_rivnist_odin_iz_klyuchovih_chinnikiv_u_viroblenni_derzhavnoi_politiki_organiv_sistemi_MVS_FOTO.htm.

Марія Дегтярьова

курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:

к.психол.н., доц. **Шинкаренко І.О.**

доцент кафедри гуманітарних дисциплін
та психології поліцейської діяльності,
кандидат психологічних наук, доцент

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

ЖІНКА В ПОЛІЦІЇ: «ЗА» І «ПРОТИ»

У наш час питання гендерної рівності є одним з найбільш суперечливих серед суспільства, а ХХІ століття взагалі є дуже мінливе та новітнє. Саме зараз активувалась громадськість з поняттям «фемінізм», на основі цих подій в нашій державі більша частина державних службовців почала реагувати на ці нововведення, а найпопулярніші коментарі на цю тему надали депутати : «Коли я чую про ці феміністичні рухи, то кажу їм іти в армію і все стане на свої місця», - Ірина Верещук.

Метою цієї роботи є все ж таки розв'язати питання гендерної рівності в діяльності поліції, а також проаналізувати психологію жінок-правоохоронців.

Торкаючись гендерного питання саме в діяльності поліції неможливо не зазначити про професійну деформацію. Кожен з нас ознайомлений зі стереотипом, що жінки – домогосподарки та доглядальниці за дітьми, але зважаючи на статистику слід зазначити, що наразі жінок в державних службах в 3 рази більше, ніж чоловіків. Багатьом відомо, що основними ознаками професійної деформації поліцейського є байдужість до оточуючих, в тому числі до близьких; безжалісність; корисність; підозріле відношення до людей; сварки на ґрунті втомленості; зловживання повноваженнями і т.д. [1] Зазвичай причинами такої деформації є специфіка злочинного середовища та негативний вплив оточуючого суспільства. Так як жінки є «основою родини» та «хранителькою домашнього вогнища», для багатьох є незрозумілим обрання саме такої професії жіночою статтю. Тому постає питання : чи може втомлена, безжалісна, корисна, агресивна жінка під впливом професійної деформації побудувати родину та виховати дітей. Роблячи висновок, жінка є заручницею стереотипів.

Слід зазначити, що проблематикою в цій сфері є дискримінація з боку чоловіків-керівників та товаришів по службі, адже саме психологічний тиск є основним видом пригнічування особливості. Також недостатньо обговорюються питання щодо побуту, навіть такі банальні, як розмір одягу, взуття, незадовільні умови проживання, «чоловічі» спортивні нормативи і т.д. Саме це і є основними причинами, що виключає можливість жінок нести належну службу. [2]

Психологія жінок передбачає їх безконфліктність, чутливість, щирість та певний «материнський інстинкт», що і допомагає вирішити всі ситуації : від світових конфліктів до міжособистісних побутових сварок. З метою покращення результативності та захисту прав жінок у сфері розв'язання питань збройних конфліктів, а також посилення ролі жінок у вирішенні миру в уражених конфліктом країнах утворена Резолюція Ради безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека». Існує декілька напрямків посилення жінок після та під час військових конфліктів : посилення жінок у запобіганні конфлікту, захист жінок під час та після конфлікту, жінки як рівні учасниці у вирішенні конфлікту.[2, 13 с.]

Отже, питання гендерної рівності в Україні, як і в усіх країнах Європи набирає оборотів своєї актуальності серед суспільства, а також на державному рівні. В ст. 3 Конституції України зазначено: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.», а отже честь і гідність як чоловіка, так і жінки є найвищою соціальною цінністю, незалежно від статевих відмінностей. [3] Кожен громадянин має право на свій вибір, свою думку, а також на забезпечення цього права державою. Не стать визначає обізнаність в своїй справі, а прагнення людини, її прагнення до змін, професіоналізм та позитивний результат.

1. Юридична деонтологія: підр./за ред. В.М.Горшенєва, В.В.Комарова. -Х.: Основа, 1993.
2. Роль жінок у прийнятті рішень та вирішенні збройних конфліктів / М.Д. Дегтярьова, Д.А. Білан.
3. Конституція України від 28 червня 1996 року [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://portal.rada.gov.ua>.

Яна Лазарєва

курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів кримінальної поліції

Науковий керівник:

Репан М. І.

старший викладач кафедри
адміністративного права, процесу
та адміністративної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ У ПРОТИДІІ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ

Міжнародні стандарти, спрямовані на подолання домашнього насильства, виступають основою національного законодавства України у сфері запобігання та протидії домашньому насильству. Особливо важливою у даному напрямку є розробка єдиних стандартів діяльності держав щодо протидії насильству в сім'ї. На сьогодні такі принципи та стандарти знайшли своє відображення в різноманітних міжнародних нормативно-правових актах.

Статут Організації Об'єднаних націй (1945 р.), в якому закріплено рівні права чоловіків і жінок та зазначено, що держави повинні забезпечувати повагу до прав і свобод людини незалежно від статі [1]. Звідси, вперше на міжнародному рівні був закладений фундаментальний принцип гендерної рівності, що далі конкретизувався у наступних нормативно-правових актах.

Загальна декларація прав людини (1948 р.), відповідно до статті 2 якої кожна особа повинна володіти всіма правами та всіма свободами, проголошеними в цій Декларації, без жодної відмінності стосовно раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, майнового, станового та іншого походження [2].

Зазвичай від домашнього насильства найчастіше потерпають жінки та діти, отже найбільша увага світової спільноти зосереджена на захисті саме цих категорій населення. Жінки почали боротися за свої права ще з XVIII століття. Але якісь реальні права і свободи, які б були закріплені на рівні законів, вони отримали лише у XX столітті. Спочатку жінки прагнули отримати виборчі права. У 1983 році в Новій Зеландії жінки вперше отримали виборчі права, а і з часом Сьогодення фемінізму характеризується посиленням боротьби з будь-якими проявами насильства щодо жінок, серед яких домашнє насильство займає центральне місце. Оскільки саме жінки становлять найбільш уразливу групу, що страждає від насильницьких дій з боку членів своєї родини (батьків, чоловіків, братів тощо), то на конкретизацію зазначених прав людини прав було видано ряд міжнародних документів, одним із яких стала Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок (1979 р.) [3]. Цей документ ще називають «Біллем про права жінок», оскільки він є основоположним міжнародним актом у сфері забезпечення прав жінок. жінки отримали виборчі права майже в усіх країнах світу.

Справедливою є думка Ситникова С.Н., який зазначає, що міжнародне співтовариство усвідомлює всю гостроту й важливість проблеми домашнього насильства й намагається виробити єдину систему запобігання такому насильству й захисту його жертв. Важливими складовими цієї системи є правове забезпечення, а також суспільний захист жертв насильства й діяльність соціальних служб. При цьому підкреслюється, що ефективна політика проти домашнього насильства можлива тільки у випадку співробітництва, взаємодії різних структур і населення [4].

На сьогодні спеціальним міжнародним стандартом, цілеспрямовано створеним для запобігання та протидії домашньому насильству є Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, більш відома як Стамбульська Конвенція, прийнята Комітетом Міністрів Ради Європи в 2011 році. Ця Конвенція є потужним прогресивним актом, який передбачає дієві заходи боротьби з домашнім насильством та насильством щодо жінок взагалі. Але станом на травень 2021 року ця Конвенція не ратифікована Україною (хоча і підписана в 2011 році). За умови ратифікації Стамбульської конвенції Україна зробить значний крок вперед щодо запобігання та протидії домашньому насильству. Однак необхідно пам'ятати, що міжнародні норми діють тоді, коли вони ратифіковані, а держава розробляє та приймає національне законодавство саме з урахуванням цих міжнародних стандартів[5].

Зокрема, ми підтримуємо пропозиції Ковальової О.В., Плужніка О.І. та Павлютіна Ю.М. про необхідність удосконалення національного законодавства щодо протидії домашньому насильству з урахуванням таких документів, як:

- Рекомендація № R (85) 4 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Про насильство в сім'ї» (1985 рік)
- Рекомендація № R (90) 2 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Щодо соціальних заходів стосовно насильства в сім'ї» (1990 рік)
- Рекомендація № R (91) 9 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Про невідкладні заходи у справах сім'ї» (1991 рік)
- Резолюція № S-23/3 «Подальші заходи та ініціативи щодо втілення в життя Пекінської декларації і Платформи дій», прийнята на 23-й спеціальній сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000 рік)
- Рекомендація № Rec (2002) 5 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Про захист жінок від насильства» (2002 рік)
- Рекомендація № 1582 (2002) Парламентської Асамблеї Ради Європи «Домашнє насильство щодо жінок» (2002 рік)
- План дій ОБСЄ щодо підтримки гендерної рівності (2004 рік)
- Рішення Ради міністрів ОБСЄ 15/05 щодо запобігання та протидії насильству щодо жінок (2005 рік)
- Резолюція № 1512 (2006) Парламентської Асамблеї Ради Європи «Парламентарі об'єдналися для протидії домашньому насильству щодо жінок» (2006 рік)
- Резолюція №1635 (2008) Парламентської Асамблеї Ради Європи «Протидія насильству проти жінок над жінками, на шляху до Конвенції Ради Європи» (2008 рік)
- Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року (2016 рік) [6].

Отже, не дивлячись на те, що вказані документи носять рекомендаційний характер, вони відіграють важливу роль у формуванні національного законодавства, оскільки задають вектори його розвитку. На сьогодні важливою є розробка єдиних стандартів діяльності держав щодо протидії як домашньому насильству так і насильству за ознакою статі.

1. Устав Организации Объединённых Наций и Устав Международного Суда, URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010 (дата звернення 17.05.2021).

2. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 года, URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення 17.05.2021)

3. Конвенция Организации Объединённых Наций про ликвидацию усіх форм дискримінації стосовно жінок від 18 грудня 1979 року URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення 17.05.2021)

4. Ситников С.Н. Противодействие насильственной преступности в семье: международные стандарты и зарубежное законодательство // Международное уголовное право и международная юстиция, 2009.

5. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами від 11 травня 2011 року. URL: <https://rm.coe.int/1680093d9e> (дата звернення 17.05.2021).

6. Ковальова О.В., Плужнік О.І., Павлютін Ю.М. Міжнародні стандарти та національне законодавство у сфері запобігання та протидії домашньому насильству: хрестоматія / уклад. / О.В. Ковальова, Плужнік, О.М. Павлютін./ під заг. ред. М.В. Корнієнка – Одеса : ОДУВС, 2020. – 416 с.

Ліана Литвиненко
курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів превентивної діяльності

Науковий керівник:
к.ю.н. **Резворович К. Р.**
завідувач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СУДОВІЙ СФЕРІ

Відсоток жінок-суддів, як рекомендує Спеціальна комісія ООН, є одним із показників гендерної рівності при прийнятті рішень на державному рівні [8]. У європейських судових системах питання досягнення гендерної рівності в судовій системі є на порядку денному і є предметом досліджень та аналізу Комісії з питань ефективності правосуддя Ради Європи, державою-членом якої також є Україна [4].

Враховуючи курс України на європейську інтеграцію, досягнення гендерної рівності у цій галузі вимагає першочергової уваги.

В Україні державна гендерна політика є одним із пріоритетів досягнення гендерного паритету, який передбачає рівне представництво жінок та чоловіків, рівність та рівноправність у всіх сферах суспільного життя.

У судовій системі України гендерна нерівність офіційно визнана та підтверджена як статистичними даними, так і соціологічними дослідженнями. Ось чому актуальною проблемою сьогодні є розробка ефективних механізмів, що забезпечують рівне представництво жінок та чоловіків у прийнятті соціально важливих рішень у судовій системі.

Аналіз гендерного портрету судової влади України за даними веб-сайту "Судова влада" свідчить про наявність гендерних диспропорцій як на вертикальному (щодо адміністративних посад), так і на горизонтальному рівнях у різних регіонах [4].

Так, на горизонтальному рівні представництво жінок-суддів у загальних місцевих судах східних областей України (Дніпропетровській, Запорізькій, Донецькій, Луганській та Харківській), що в середньому становить 57,17%. Тим часом у західних областях (Івано-Франківській, Рівненській, Тернопільській, Чернівецькій) кількість жінок набагато менше - в середньому 42,12%, а в Закарпатській області - 36,58%.

Також помітно нерівномірне представництво жінок у складі голів судів в регіональному вимірі: у Дніпропетровській області жінки очолюють 22 суди (47,82%), тоді як у Тернопільській області лише 4 (23,5%).

На вертикальному рівні середнє представництво жінок на адміністративних посадах у загальних місцевих судах (перша інстанція) Західного регіону України становить 28,85%, а в апеляційних судах лише 7,14%. Це свідчить про наявність так званої "скляної стелі" для жінок у побудові їхньої кар'єри. У Східному регіоні ці показники вищі: у загальних місцевих судах (перша інстанція) 49% жінок займають адміністративні посади, а в апеляційних судах - 66,67%. Це свідчить про досить високий рівень представництва жінок [5].

Важливою гарантією гендерної рівності є ефективна та неупереджена система правосуддя в країні, доступ до якої повинен бути однаково рівним як для чоловіків, так і для жінок. Аналіз міжнародного досвіду показує, що кожна держава, зосереджена на утвердженні себе як демократична, соціальна та правова, запроваджує загальні або спеціальні механізми забезпечення рівних прав та можливостей у системі правосуддя. Одним із таких спеціальних механізмів, який може забезпечити збалансованість судової влади, є гендерні квоти.

Зазвичай чоловіки не потребують захисних законів подібного роду, оскільки вони часто займають переважну позицію в суспільному житті країни. Водночас принцип офіційної рівності передбачає, що позитивні дії слід застосовувати як до жінок, так і до чоловіків. Цей підхід найбільш повно використовується в Бельгії при вирішенні гендерної рівноваги суддів у Конституційному суді [7, с. 16].

Про ефективність використання квот свідчить обрання суддів у міжнародних судах. В даний час існують системи гендерних квот для відбору до Міжнародного кримінального суду (МКС) та Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) [3]. Таким чином, пункт 19 По-

рядку призначення та призначення суддів МКС передбачає, що держави-учасниці при виборі суддів враховують необхідність представляти основні правові системи, справедливе географічне представництво та рівне представництво жінок та чоловіків на судових посадах. Процедура встановлює квоти у пункті 20, зокрема, для забезпечення справедливого представництва жінок та чоловіків у співвідношенні 30:70 (із 18 суддів принаймні 6 - кандидати однієї статі) [2].

В Україні позитивним кроком стало запровадження судової адміністрації України гендерної статистики та гендерного аналізу [6], що дозволяє визначити кількість жінок та чоловіків-суддів, а також їх кількість на адміністративних посадах. Таким чином, судова влада готова просувати ідеї гендерної рівності в українському суспільстві. Результати гендерного аналізу можуть бути використані для запровадження законодавчих, регулятивних та стимулюючих механізмів, спрямованих на зменшення гендерної асиметрії та дисбалансу в судовій системі, що дозволить інтегрувати гендерний підхід до судової влади, покращити імідж судової влади, підвищити довіру громадськості до судової влади.

1. Конституційний суд України / Офіційний веб-сайт. URL: www.ccu.gov.ua/ru (дата звернення: 14.03.2019).

2. Процедура висування кандидатур і виборів судів Міжнародного кримінального суду : резолюція Асамблеї держав-учасниць Римського статуту від 10.09.2004 р. № ICC-ASP/3/Res.6 / Офіційний веб-сайт Міжнародного кримінального суду. URL: https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/Resolutions/ICCASP-ASP3-Res-06-RUS.pdf (дата звернення: 14.03.2019).

3. Регламент Європейського Суду з прав людини [Електронний ресурс]: прийм. на плен. зас. 01.01.2016 р. / Секретаріат Європейського Суду з прав людини. Страсбург, 2015. 85 с. URL: <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/rus> (дата звернення: 14.03.2019).

4. Судебные системы Европы. Эффективность и качество системы правосудия : отчет 2016 г. (данные 2014 г.) / Европейская комиссия по эффективности правосудия Совета Европы, 2016. № 23. 242 с. URL: https://www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/evaluation/2016/publication/2016_Overview_Russe.pdf (дата звернення: 14.03.2019).

5. Судова влада України / Офіційний веб-сайт. URL: <https://court.gov.ua> (дата звернення: 14.03.2019).

6. Узагальнення гендерного складу апеляційних та місцевих судів України, Державної судової адміністрації України та її територіальних управлінь станом на 1 січня 2019 року : судова статистика / Офіційний веб-сайт "Судова влада України". URL: <https://court.gov.ua> (дата звернення: 14.03.2019)

7. Gender equality Belgium: Country report 2014–2015 / Directorate-General for Justice and Consumers. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. 54 p. URL: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/belgium_etuc_safe_at_home_safe_at_work_nal_0.pdf (Last accessed: 14.03.2019).

8. Indicators of Gender Equality: Conference of European Statisticians / United Nations Economic Commission for Europe. New York and Geneva, 2015. 136 p.

Катерина Махтура

здобувач вищої освіти другого
(магістерського) рівня факультету
підготовки фахівців для підрозділів
превентивної діяльності

Науковий керівник:

к.ю.н., доц. **Круглова О. О.**
доцент кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

**ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

На сьогодні Україна, яка проголосила стратегію європейського вибору, перебуває на етапі становлення гендерного права та суспільства. Одним із важливих його завдань є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а відтак й викорінення усіх форм соціостатевої дискримінації. За своїм призначенням гендер направлений на справедливе визначення міри свободи двох суб'єктів суспільства: чоловіків та жінок, їхнього статусу. За сферою дії норми гендерного права знаходять своє місце у різних галузях права, що забезпечують здійснення політичних, громадянських, економічних, соціальних та культурних прав людини відповідно до принципу рівноправ'я статей.

Історично від чоловіків та жінок очікували виконання різних соціальних ролей. Завжди існував гендерний розподіл праці, традиційний для патріархального суспільства: жінка – мати-вихователька, домогосподарка, доглядальниця; чоловік – батько-годувальник, захисник, здобувач засобів до існування. В наш час для жінки припустимою стала робота поза домом, бажано сумісна з домашньою працею і внутрішньо-сімейними ролями, для чоловіка – працівника поза домом, лідера і керівника. За такими уявленнями, чоловіків прийнято оцінювати за трудовими, професійними успіхами, а жінок, насамперед, за наявністю сім'ї та дітей. Такі узагальнені усталені уявлення про те, якими є чоловіки та жінки та чим вони повинні займатися, називають гендерними стереотипами. Нерідко доводиться чути, що жінки занадто емоційні й не здатні мислити раціонально, щоб бути лідерами і керівниками, а чоловіки – позбавлені чуттєвості і терпіння, щоб доглядати маленьких дітей. Судження будується на тому, що ця людина є чоловіком/жінкою, яким притаманні такі-то риси, які є прийнятними/неприйнятними для тієї чи іншої діяльності [1, с. 26].

Гендерний підхід ґрунтується на ідеї про те, що важливими є не біологічні або фізичні відмінності між чоловіками і жінками, а те культурне і соціальне значення, яке суспільство надає цим відмінностям [2, с. 49].

Як влучно зазначає І.В. Воробйова, що важливим напрямом повернення довіри населення до поліції є створення позитивного іміджу працівника, зростання правової свідомості громадян, їх готовності брати участь у вирішенні правоохоронних проблем [3].

В Національній поліції України на сьогодні працюють приблизно 21,8% жінок. Про це заявив перший заступник міністра внутрішніх справ Сергій Яровий під час зустрічі в Представництві НАТО в Україні щодо імплементації Резолюції Ради безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека», повідомляє Департамент комунікації МВС. Так, загальна кількість працівників у Патрульній поліції дорівнює понад 16 тисяч працівників, з них 3 885 осіб прекрасної статі [4-5].

Після прийняття незалежності Україна ратифікувала низку міжнародних документів та прийняла ряд законодавчих актів, норми яких проголошують цінність прав людини, закріплюють принцип гендерної рівності та забороняють дискримінацію (Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р., Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14 грудня 1960 р., Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р.) [6]. А також це і норми національного законодавства: Конституція України (ст. 24) [7], Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» від 8 вересня 2005 р. [8].

Активне залучення жінок до служби в правоохоронних органах сприяє підвищенню ефективності діяльності цих органів, оскільки скорочується некомплект кадрів, заповнюються вакансії, зміцнюється морально-психологічний клімат у колективах, що, у свою чергу, дозволяє планомірно й стійко вирішувати правоохоронним органам поставлені перед ними державою завдання й забезпечувати належне виконання своїх функцій.

Впровадженню гендерного підходу у діяльності Національної поліції сприятиме удосконалення нормативно-правової бази з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства; зменшення до програм курсів підвищення кваліфікації з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; удосконалення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та дискримінації більш як за однією ознакою, однією з яких є ознака статі, розгляду випадків такої дискримінації та вжиття відповідних заходів за результатами їх розгляду [9].

Отже, сучасний період відзначається активізацією законодавчого забезпечення гендерної рівності в діяльності Національної поліції України, проте на практиці існує низка соціально-психологічних та організаційних проблем, які потребують комплексного статистичного та психологічного дослідження сучасного стану психологічного забезпечення гендерної рівності в Національній поліції України для виявлення типових форм гендерних стереотипів і упереджень, гендерних внутрішньо та міжособистісних конфліктів, їх причин та розробки оптимальних методів їх усунення. Отримана інформація дозволить виробити оптимальні методи психологічного забезпечення гендерної рівності в діяльності Національної поліції України з урахування специфіки служби, що дозволить підвищити рівень ефективності використання кадрового потенціалу.

1. Євтухова Т.І. Основи гендерної. К. : ДП «Укртехінформ», 2014. – 234 с.
2. Тимошко Г.М. Гендер як чинник професійної кар'єри жінок. Матеріали обласної науково-практ. конф. «Сучасна українська сім'я: гендерні проблеми та шляхи їх подолання». Чернігів, 2009. С. 48–54.
3. Воробйова І. В. Основні чинники, що впливають на престиж професії співробітника сил охорони правопорядку. Зб. наук. праць Харківського ун-ту Повітряних сил. 2009. Вип. 4(22). С. 143–145.
4. Назвали кількість жінок у патрульній поліції URL: <https://www.05366.com.ua/news/3043146/nazvali-killist-zinok-u-patrulnij-policii-ukraini> (дата звернення: 03.06.2021).
5. Патрульні розповіли скільки в них служить жінок URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2698297-patruelni-rozpovili-skilki-v-nih-sluzit-zinok.html> (дата звернення: 03.06.2021).
6. К.Б.Левченко, О.А. Мартиненко Жінки в органах внутрішніх справ. К., 2008. С. 42.
7. Конституція України: закон України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР. Дата оновлення: 21.02.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 03.06.2021).
8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 2005 року. Відомості Верховної Ради. 2005. Ст. 52.
9. Захарова О. Гендерні квоти: виклики, можливості та ризики для партій, жінок кандидатів та виборців. Презентація круглого столу МЦПД «Чи спрацює гендерна квота на місцевих виборах?». Жовтень 2015. URL: http://icps.com.ua/assets/uploads/images/files/zakharova_political_parties_and_gender_quotas_sept_23_2015.pdf (дата звернення: 03.06.2021).

Ілля Намазов
курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділу кримінальної поліції

Науковий керівник:

Захарченко О. В.
викладач кафедри адміністративного права,
процесу та адміністративної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Тематика гендерної рівності в правоохоронних органах

Для комплексного інституційного аналізу гендерних відносин у суспільстві оптимальним є застосування комплексного підходу, за яким гендерні відносини вивчають у чотирьох ключових сферах суспільного життя: політиці, економіці, сім'ї, культурі. На всіх цих рівнях важливою є збалансована й цілісна система гендерної політики держави [1].

Сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівності жінок і чоловіків у суспільстві, подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі, створення необхідних соціальних і політичних передумов для реалізації та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя.

Згідно зі ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 2005 р., органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції [2].

На підставі ст. 13 цього Закону, в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Виконання їх обов'язків покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника органу виконавчої влади.

Гендерну рівність тривалий час не вважали складовою реформи сектору безпеки, саме тому вона не була інтегрована на стратегічному рівні.

Для сектору безпеки жіноцтво є важливою рушійною силою, бо воно завжди було активною частиною суспільства. Розвиток гендерної політики в секторі безпеки сприятиме уникненню зайвої закритості й позитивно позначиться на загальному рівні обороноздатності країни. Якщо жінки виявляють бажання служити в секторі безпеки, для них має бути створено всі можливості. Роль жінок у миротворчих процесах поглиблюється, а отже вони мають долучатися до них без зайвих перепон та забобонів. Якщо професійна кваліфікація жінок дає їм можливість обіймати керівні посади в структурах сектору безпеки та оборони, вони повинні мати право випробувати власні сили [2].

Однак оцінка гендерного впливу на сектор безпеки та оборони, здійснена Структурою ООН «Жінки в Україні» у 2017 році, виявила відсутність гендерної складової в розвитку сектору безпеки та оборони відповідно до міжнародних стандартів [5].

Назвемо перепони, з якими доводиться стикатися в процесі впровадження гендерної політики в діяльність правоохоронних органів як складової сектору безпеки:

1. Відсутність достатньої кількості спеціалістів з питань гендерної рівності в секторі безпеки, що негативно впливає на динаміку виконання завдань, визначених перед відомством.

2. Недосконалий інституційний механізм реалізації гендерної політики, що уповільнює здійснення ефективної координації та системної імплементації гендерної політики в діяльність органів системи МВС.

3. виділення бюджетних видатків на реалізацію гендерної політики, що спричиняє звуження переліку заходів, спрямованих на виконання національних та міжнародних документів і досягнення гендерної рівності загалом.

4. Недостатній розвиток гендерних процедур набору та утримання персоналу, який призводить до того, що жінки мають незначну підтримку в розвитку їхньої спроможності й лідерства.

5. Гендерні стереотипи та дискримінація.

6. Потреба в постійному вдосконаленні законодавчої бази відповідно до сучасного розвитку гендерної політики на міжнародній арені.

7. Відсутність інтегрованого уніфікованого підходу щодо системної та належної пі-

дготовки тренінгів із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, сексуальним домаганням, застосування позитивних дій та інших питань забезпечення гендерної рівності й розвитку гендерної компетентностей працівників органів системи тощо.

8. Відсутність умов для поєднання персоналом своєї роботи з сімейними та професійними обов'язками тощо [3].

Для ефективної реалізації функцій правоохоронних органів важливо визнавати та реагувати на різні потреби жінок, чоловіків, хлопців і дівчат як представників населення, з яким доводиться працювати. Так само важливо, щоб професія працівника або працівниці правоохоронних органів була рівно доступною як для жінок, так і чоловіків із забезпеченням рівного ставлення до жінок і чоловіків як фахівців.

Якщо в секторі безпеки жінки та чоловіки представлені паритетно, він має більшу довіру населення, діє ефективніше через доступ до ширшого кола навичок і досвіду. Жінки часто привносять у роботу сектору кращі комунікаційні навички, здатність ефективніше знижувати рівень напруження в насильницьких ситуаціях і мінімізувати застосування сили.

Переваги гендерної рівності для сектору безпеки:

- забезпечення репрезентативного складу в органах сектору безпеки;
- ефективність у реагуванні на потреби населення;
- надання громадянам якісних та репрезентативних послуг;
- ефективність забезпечення безпеки чоловіків, жінок, дівчат і хлопців;
- продуктивність умов праці;
- мінімізація проблем з гендерною дискримінацією та сексуальними домаганнями на робочому місці;
- забезпечення вищої довіри з боку населення;
- формування недискримінаційної культури в секторі безпеки;
- дотримання міжнародних і національних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності [4].

У сучасних умовах очевидним є прогрес на шляху реалізації державної гендерної політики України. Її інституційний механізм визначено Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 р.

Розроблено численні форми й методи, методики та інструменти забезпечення гендерної рівності, спрямовані на імплементацію міжнародно-правових стандартів із питань гендерної рівності та недискримінації, виконання зобов'язань за міжнародними договорами України, законами й підзаконними актами, зокрема відомчими.

Організація фахової підготовки кадрів, розширення участі жінок у зміцненні правопорядку, встановленні миру та безпеки, удосконалення системи захисту жінок і дівчат, чоловіків і хлопців, які постраждали від конфліктів є пріоритетними напрямками сучасних реформ, що, зокрема, спрямовані на створення нових механізмів досягнення гендерної рівності, удосконалення вже наявних.

Безперечно важливим є здійснення контролю за реалізацією політики гендерної рівності, дотриманням національного законодавства відповідними органами державної виконавчої влади в секторі безпеки, сприяння сталому розвитку держави і світу загалом.

1. Богачевська-Хомяк М. Білим по білому. Жінки в громадському житті України. Київ : Либідь, 1995. 424 с.

2. Гендер для медій : підручник / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. 3-тє вид., виправ. та доповн. Київ : Критика, 2017. Ч. 2 : Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. URL: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/soc_gum/usoc/2006_5/7-12.pdf

3. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / Центр О. Разумкова. Київ : Заповіт, 2016. 244 с.

4. Забезпечення гендерної рівності: проблеми теорії та практики : навч. посіб. / за ред. Н. Камінської. Київ, 2018. 285 с.

5. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лют. 2016 р. № 113-р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80/page>

6. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини : Указ Президента України від 25 серп. 2015 р. № 501/2015. Офіційний вісник Президента України. 2015. № 20. С. 80.

7. Про Національну поліцію : Закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>

8. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

Оксана Овчаренко
курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів превентивної діяльності

Науковий керівник:
к.ю.н. Резворович К. Р.
завідувач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ДИСКРИМІНАЦІЯ ЖІНОК В РОБОТІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Число жінок, працюючих в поліції, збільшуються, жінки просуваються по кар'єрним сходам, тим не менш недостатньо задіяні на посадах у правоохоронних органах. Правоохоронна діяльність ґрунтується на соціально встановлених нормах, які розвиваються в результаті повсякденних соціальних взаємодій.

Гегемоністична мужність висвітлена в роботі правоохоронних органів поволі стає символом минулого, а гуманістична орієнтація жінок-офіцерів спонукає до нової ери поліції. [1]

Жінки, які обрали кар'єру в правоохоронних органах, відчули вплив професії, в якій переважають чоловіки. Незважаючи на закони, що забороняють дискримінацію, жінки, які працюють у правоохоронних органах, продовжують стикатися із дискримінації та залишатися неприйнятною меншиною.

Гендерній інтеграції було дано жорсткий опір через переконання, що жінки не здатні виконувати роботу поліцейського. Кандидат соціологічних наук Лапшина В.Л. в своїй роботі припускає, що офіцери-чоловіки турбуються про свій добробут і вважають, що наявність жінки-партнера поставить їх у невідгдане становище, особливо, якщо виникає фізичне протистояння. Але, найчастіше офіцери-жінки виступають помічниками поліцейських чоловічої статі, як у прояві фізичного опору, так і виступають прикриттям для своїх партнерів під час спілкування з правопорушником.

Явний розподіл за статтю в поліції може бути пов'язаний з професійними нормами та посиленням статево-рольового прогнозування. Цей розподіл бере свій початок в академії підготовки поліцейських, де наголос покладається на фізичну підготовленість та силу, при цьому применшуючи важливість навичок міжособистісного спілкування.

Існує мало сумнівів у тому, що жінки зробили чималий прогрес у поліцейській діяльності, але спротив чоловіків включенню жінок продовжує існувати. Бар'єри, створені офіцерами чоловічої статі, продовжують сприяти підпорядкуванню жінок-офіцерів. [2]

Статус жінки в поліції піддають жінок-офіцерів багатьом перешкодам та стресам у своїй спробі інтегруватися у професію, в якій переважають чоловіки. Прийняття жінок-офіцерів відбувається нелегко, і жінки стикаються з тиском від офіцерів-чоловіків.

Історично склалося так, що жінки-поліцейські переживали важку ситуацію не отримуючи визнання з боку колег-чоловіків. Кандидат юридичних наук Максименко Н.В. у своєму авторефераті дисертації показала що багато жінок-офіцерів зазнавали особистих випадків дискримінації та гендерної упередженості, що значно стримують їх інтеграцію до поліції. Жінки поліцейські кажуть, що ще одним яскравим проявом сексизму на роботі була поведінка старших колег. Коли слідчого поставили перед фактом, що він буде працювати в одному кабінеті з молодою колегою, він став «влаштувати скандали».

Похвала фізичної сили та насильства є центральним до чоловічої культури поліції, а отже, жінки-офіцери загалом не відповідають чоловічому образу, що бореться зі злочинністю.

Зі збільшенням кількості жінок у поліції, можливість переосмислення їхніх ролей та вплив на культуру та спосіб, яким поліція «доводить справедливість» є можливим. Жінки повинні продовжувати прагнути до егалітаризму на робочому місці, і, роблячи це, жінки продовжуватимуть робити успіхи досягнення вищих звань, руйнування презумпції некомпетентності та забезпечити кращі можливості для майбутнього покоління жінок-офіцерів. [3]

Рівність жінок в роботі правоохоронних органів буде досягнута, коли офіцери-чоловіки будуть підтримувати та допомагати жінкам-офіцерам, а не навпаки принижувати

за їх нижчу фізичну підготовку. Також, впровадити додаткові заняття з фізичної та тактичної підготовки для жінок-офіцерів.

1. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku>.

2. Максименко Н.В. Адміністративно-правове регулювання службової діяльності жінок у міліції: автореф. дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. Київ: Державний науково-дослідний інститут МВС України, 2010. 20 с.

3. 3. Лапшина В.Л. Соціально-психологічні проблеми професійної самореалізації жінок-співробітниць ОВС // Вісник УВС. 1999. № 8. С. 21-24

Наталія Рванець

курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:

Білан Д. А.

викладач кафедри
спеціальної фізичної підготовки
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

СУЧАСНИЙ СТАН І ПРОБЛЕМАТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

За останні десятиліття в українському суспільстві відбулися суттєві зміни у розумінні гендерних відносин та запровадженні гендерної рівності на основі принципу рівних прав та рівних можливостей для жінок та чоловіків. Гендерна політика в Україні, особливо в контексті обраного курсу побудови європейських демократичних інститутів, постає в абсолютно новому, актуальному світлі і вимагає схвалення цінностей гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і в різних його інституціях. Зокрема, це насамперед запобігання гендерній дискримінації, забезпечення рівної участі жінок та чоловіків щодо уніфікації професійних та сімейних обов'язків, запобігання проявам гендерного насильства тощо.

З огляду на це, очевидно, що сектор безпеки України не є винятком, оскільки його діяльність спрямована насамперед на захист, включаючи захист своїх основних цінностей, таких як громадянство та рівність, які в демократичній державі повинні відображати суспільство, забезпечуючи захист прав і свобод людини, інтереси суспільства і держави, боротьбу зі злочинністю, підтримка громадської безпеки та порядку тощо.

Запровадження гендерної рівності в секторі безпеки України означає поєднання у своїй діяльності досвіду, знань та інтересів жінок та чоловіків. Включення гендеру до цілей та пріоритетів реформи сектору безпеки України дозволяє краще реагувати на різні потреби безпеки в суспільстві, краще реагувати на мінливий характер та потреби сектору безпеки, а також покращувати операційну ефективність та комунікацію з громадськістю.

Для сектору безпеки жінки є важливою рушійною силою, оскільки вони завжди були активною частиною суспільства. Сьогодні жінки демонструють свою активність у тих сферах, де їх підтримка є найбільш затребуваною та актуальною. Розробка гендерної політики у секторі безпеки України допоможе уникнути надмірної секретності та матиме позитивний вплив на загальний рівень обороноздатності та безпеки в країні. Повинні бути створені всі можливості для жінок, які бажають працювати в секторі безпеки. Якщо професійна кваліфікація жінок дозволяє їм зайняти керівні посади в секторі безпеки, вони повинні мати право перевірити власні сили. Але, тим не менше, сьогодні гендерні питання обговорюються більш відкрито, ніж кілька років тому.

Завдяки традиційним гендерним нормам та стереотипам, сектор безпеки розглядається насамперед як чоловічий сектор. Оскільки чоловіки під час виконання службових обов'язків ризикують отримати тілесні ушкодження чи загинути, тому більшість вважають, що жінок, як матерів, потрібно захищати від такої небезпеки. Норми щодо батьківства та обов'язків підкріплюються тим, що чоловіки рідко беруть батьківські відпустки для догляду за дитиною або залишитися вдома з хворими дітьми.

Але варто звернути увагу й на досягнення в цьому напрямку в секторі безпеки України. Зокрема, перед Міністерством внутрішніх справ України стояв цілий комплекс завдань та функцій щодо впровадження гендерної складової у роботу керівництва, персоналу, структурних підрозділів, місії та операцій, вищих навчальних закладів з конкретними умовами підготовки для Міністерства внутрішніх справ України та ін.

Робота поліції - одна зі сфер діяльності, яку зазвичай називають "чоловічою". У цьому випадку під «чоловічою» сферою діяльності мається на увазі не лише чисельну перевагу чоловіків у професії, але й необхідність «створювати гендер» у рамках цього виду діяльності. Отже, через значні гендерні стереотипи жінка підрозділу видається непридатною кандидатурою на роль повноцінного поліцейського [1]. В якості критеріїв, що вказують на мужність професії поліцейського, можна виділити три фактори: кількість чоловічої частини колективу, характер діяльності при виконанні більшості службових обов'язків, зв'язків, професійно-важливі якості [2]. Незважаючи на те, що за останні роки кількість жінок у поліції значно зросла, що призвело до зменшення впливу гендерних стереотипів, в Україні поліція все ще є "чоловічою" роботою.

Жінки-поліцейські змушені вибирати між жіночністю та професійним визнанням. Під "гендером" необхідно розуміти соціальну конструкцію, яка визначає нашу поведінку в суспільстві. Людина в процесі спілкування втілює свої уявлення про маскуліність і жіночість (у поведінці, зовнішності), розрізняє "чоловічу" та "жіночу". Жінки-поліцейські можуть створити "жіночий" чи "чоловічий" гендер. «Жіноча» стать у поліції допомагає жінкам-офіцерам зменшити стрес, пов'язаний із службою на «чоловічій» роботі, але це зменшує шанси на визнання їх професіоналізму. Повторення "чоловічої" моделі поведінки збільшує шанси визнання жінки-поліцейського професіоналом. Однак у цьому випадку працівника не сприйматимуть як "жінку", яка створюватиме проблеми при взаємодії з колективом та населенням [3].

Необхідність знайти баланс між соціальними ролями жінки та поліцейського викликає стрес на роботі, що згодом негативно позначається на здоров'ї працівниць. Згідно з дослідженнями, джерело стресу для жінок-поліцейських частково відрізняється від джерел стресу для працівників поліції-чоловіків. З різних причин потреба у « створенні гендеру» також відіграє певну роль. Щоб бути визнаним професіоналом, жінці-поліцейському потрібно відтворити «чоловічий» гендер, а для зниження рівня стресу - «жіночий». Залежно від обраної «стратегії» виявляється, що жінка-працівниця поліції сприймається або як професіонал, або як жінка.

Служба жінки в міліції має позитивний потенціал і є ефективною: допомагає поліпшити якість підбору персоналу, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність роботи підрозділів та якість управлінських рішень. а також довіру громадськості до міліції. Зокрема, жінки демонструють вищий рівень виконавської дисципліни та нижчий рівень агресивності, вони більш комунікабельні у вирішенні сімейних конфліктів, а робота жінок-поліцейських незамінна у роботі з жертвами насильства та підлітками-правопорушниками.

Отже, можливість профорієнтації працівника, розкриття його ділових, особистих та моральних якостей значною мірою залежить від організаційного, правового та психологічного забезпечення гендерної рівності в правоохоронних органах. Високі моральні якості, глибокі знання, правосвідомість, прийняття рішень в різних, часом екстремальних умовах, воля, витримка, здатність спокійно розуміти складні питання - це далеко не повний перелік якостей, якими повинен володіти поліцейський. Правильне розуміння та застосування психологічних якостей поліцейського при виконанні правоохоронних функцій надасть суспільству можливість максимально використати соціально-психологічний ресурс як жінок, так і чоловіків, які проходять службу в Національній поліції України.

1. Вихор С. Законодавче забезпечення гендерної рівності в освітньому просторі України. Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції, 10–11 вересня 2020 р. / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка ; за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль : TNPU, 2020. С. 10–12.

2. Вояк Х. Гендерний дискурс у сучасній українській політиці. Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції, 10– 11 вересня 2020 р. / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка ; за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль : TNPU, 2020. С. 15–17.

3. Тендер для медій : підруч. із гендерної теорії для жур налістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / ред. М. Масрчик, О. Плахотнік, Т. Ярманової. Вид. 3-тє, випр. та допов. Київ : Критика, 2017. 224 с.

Діана Рогознікова
студентка юридичного факультету

Лілія Тимченко
ст. викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Україна як демократична правова держава проголошує пріоритет прав людини, закріпивши в Основному Законі країни гарантії дотримання прав і свобод людини на принципах рівності і недискримінації. Проблема гендеру – це проблема збалансованості та впровадження принципів демократії співіснування чоловіка та жінки в усі сфери людського життя .

Головне досягнення жіночого руху в країнах Центральної та Східної Європи та СНД останніх п'яти років полягає в тому, що питання жіночих прав, гендерної рівності увійшли в політичний порядок денний майже усіх країн.

Було прийнято:

- Національні плани дій у сфері просування жінок та досягнення гендерної рівності (Україна, Таджикистан, Киргизстан, Вірменія, Литва та інші);

- в деяких країнах розроблені та прийняті спеціальні "гендерні" закони (Киргизія, Литва, Македонія);

- посилюється рівень інституалізації цих питань – шляхом створення спеціальних відділів (Україна), департаментів (Білорусь), посад омбудсменів (Литва), введення посад радників з гендерних питань (Україна).[1]

«Найавторитетнішим» міжнародним договором, метою якого є ефективний захист прав людини, а саме – Європейською конвенцією з прав людини і основоположних свобод, встановлено абсолютне право кожного на реалізацію конвенційних прав (ст . 14 Конвенції) та прав, передбачених національним законом (ст . 1 Протоколу № 12 до Конвенції).

Забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах знайшли відображення в багатьох міжнародних актах, зокрема в Загальній Декларації прав людини, в якій зазначено, що кожна працююча людина має право на справедливі та сприятливі умови праці, рівну оплату за рівну працю тощо. Заборона дискримінації в трудових відносинах закріплена у багатьох конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці. [2]

В Україні для досягнення паритетності у правовому становищі чоловіків і жінок, у тому числі й у трудових відносинах, прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» 2005 року У Законі рівні права жінок і чоловіків визначаються як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а гендерна рівність розуміється як рівний правовий статус чоловіків і жінок та рівні можливості, тобто рівні умови для реалізації рівних прав чоловіків і жінок. Рівним правам і можливостям у сфері праці присвячені ст. 17-19 цього Закону. Зокрема, йдеться про обов'язки роботодавців забезпечувати жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні, кар'єрному зростанні, підвищенні кваліфікації, здійснювати рівну оплату при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці тощо. Встановлена заборона для роботодавців при працевлаштуванні надавати перевагу одній зі статей, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, передбачені інші вимоги щодо дотримання принципу гендерної рівності. [3]

Однією з проблем гендерної дискримінації у сфері трудових відносин є асиметричний рівень заробітних плат жінок і чоловіків на користь останніх. Гендерна нерівність в оплаті праці спостерігається не тільки в Україні, а й у всіх країнах світу, що підтверджується даними глобального індексу гендерного розриву. Причинами такого розриву в зарплаті є, серед іншого, стереотипи щодо чоловічої і жіночої ролі в суспільстві та традиційні патріархальні уявлення про призначення жінки здебільшого для ведення домашнього господарства і виховання дітей, професійна горизонтальна і вертикальна сегрегація жінок у трудових відносинах, переривання трудової кар'єри і відставання жінок у підвищенні кваліфікаційного рівня через період народження і виховання дітей тощо.

Проблема гендерної рівності в трудових відносинах притаманна всім державам світу і одним із найважливіших засобів впливу на цю проблему є право. Право виступає інструментом, за допомогою якого держава регулює процес суспільного перетворення, впливає на виникнення нових соціально-трудова відносин, забезпечує функціонування державного і суспільного механізму, може гарантувати населенню права, свободи і справедливості в умовах формування ринкової економіки та розвитку нових форм господарювання. Тому зараз, як ніколи, необхідно визначити правові підходи та передбачити трудовим законодавством відповідні урівноваження для повної реалізації гендерної рівності як в сфері працевлаштування, так і реалізації трудових правовідносин.

Розвиток та вдосконалення законодавства в частині гендерної складової є досить важливим завданням, що поставлено перед нами міжнародною спільнотою. Серед основних нормативно-правових актів, спрямованих на реалізацію жінками і чоловіками своїх рівних прав і можливостей, є Конституція України, яка закріпила рівність прав жінки і чоловіка.

Так, відповідно до статті 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Гендерне законодавство окрім Конституції України також складається з таких законодавчих актів, як Кодекс законів про працю України, Сімейний кодекс України, Цивільний кодекс України та Кримінальний кодекс України, закони України про освіту, пенсійне забезпечення, державну допомогу сім'ям з дітьми, охорону праці, Основи законодавства України про охорону здоров'я та інші.[7]

Проте, незважаючи на існування значної кількості законодавчих актів, що містять гендерний аспект, необхідним було прийняття спеціального законодавчого акту з гендерної проблематики, скласти окремих статут про гендерну рівність і правила, недотримання яких буде каратися законом.

Отже, щоб Україні подолати проблему гендерної рівності, потрібно не говорити про гендерну рівність як винятково жіночу проблему. Це стосується кожного і кожної. Нам не вдасться розв'язати проблему гендерної нерівності, поки у всіх нас не буде розуміння того, що гендерні стереотипи впливають на те, як мислять, живуть і взаємодіють жінки і чоловіки, не применшувати роль жінок. У більшості суспільств види діяльності, які відводилися чоловікам, цінувалися і винагороджувалися більше, ніж ті, що вважалися жіночими. Ось чому звільнитися від гендерних стереотипів, на основі яких ми оцінюємо людську діяльність, настільки складно. Наприклад, на посаду Генерала української армії претендують чоловік і жінка, звісно, візьмуть чоловіка, тому що, в усі віки в Україні завжди на таких посадах був і має бути чоловік, але це не правильно, таку ж саму посаду і військову підготовку має можливість пройти і жінка.

1. Клімова Г. П. Інноваційне суспільство – новий історичний етап цивілізаційного розвитку. Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні: монографія / за ред. Ю. Є. Атаманової, Г. П. Клімової. Харків: Право, 2015. С. 8–40.

2. Кузнецова Ю. А. Особливості типології інновацій зарубіжних і вітчизняних вчених. *Інноваційна діяльність*. 2014. № 3. С. 31–40.

3. Козуб І. Г. Щодо визначення поняття "міжнародно-правові стандарти у сфері праці". *Підприємництво, господарство і право*. 2014. № 2. С. 34–37.

4. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лют. 2020 р. No86. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html?PrintVersion>. (дата звернення 10.05.2021)

5. Свешнікова М.М., Камінська Н.В. Правові та інституційні засади гендерної політики Європейського Союзу: досвід для України. *Защита прав человека: материалы науч.-практ. конф.* (Комрат, Молдова, 26 окт. 2017 г.). Комрат, 2018. С. 215–219.29.

6. Словник гендерних термінів присвячений основній термінології в галузі гендеру та фемінізму. URL: <http://a-z-gender.net/ua/genderna-demokratiya.html>.30.Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy>.

7. Юшко А. М. Міжнародні соціальні стандарти : навч. посіб. / А. М. Юшко, Н. М. Швець. Х., 2013. 121 с.

Кароліна Рудницька
курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів стратегічних досліджень

Науковий керівник:
Діщенко Д. В.
старший викладач кафедри
спеціальної фізичної підготовки
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Актуальність проблематики гендерної рівності займає одне з найважливіших напрямків внутрішньої політики нашої держави на сучасному етапі. Адже рівне дотримання прав та свобод жінок та чоловіків відіграє важливу роль в становленні кожного демократичного суспільства.

Із закріпленням на конституційному рівні курсу на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі (далі - ЄС) і в Організації Північноатлантичного договору (далі - НАТО), наша держава взяла на себе зобов'язання по впровадженню в національне законодавство не тільки економічної і політичної складової актів законодавства ЄС, а й ціннісних стандартів ЄС, включаючи забезпечення гендерної рівності.

Гендерна рівність, згідно зі Стратегією гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки, передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопчиків, а також їх рівну важливість, можливості, обов'язково «взаємопов'язаність і участь у всіх сферах життя». Громадське та приватне життя, а також рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів і розподіл цих ресурсів між ними [1].

Згідно з останнім звітом Gender Gap Index 2020 (Global Gender Gap Report), за індексом гендерної нерівності Україна піднялася на шість ступенів, але зайняла лише 59-е місце серед 153 країн світу [2], тому що в нашій країні досі існує стереотипне бачення ролі жінки в суспільстві. У той час, коли в таких країнах, як Албанія, Великобританія, Іспанія, Колумбія, Латвія, Литва, Німеччина, Нідерланди, Норвегія, США, Фінляндія, Франція, Чехія, Швеція, жінки в різний час займали пост міністра оборони, в Україні були певні обмеження на участь жінок в певних військових завданнях. На відміну від США, Ізраїлю і Норвегії, де на законодавчому рівні жінкам надається доступ до всіх військових посад, в Україні даний підхід був зовсім відсутній.

Вищесказане не відповідало стандартам країн НАТО, де на даний момент велика увага приділяється проблемам проходження служби жінками-військовослужбовцями.

Незважаючи на те, що одним з основних стандартів НАТО є забезпечення рівних умов військової служби для чоловіків і жінок, 6 вересня 2018 року Верховна Рада України прийняла 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» [3], згідно з яким частина дванадцята статті 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» була доповнена наступним абзацом: жінки несуть військовий обов'язок нарівні з чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством про захист матері і дитини, а також про заборону дискримінації за ознакою статі), в тому числі прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на строкову військову службу.

Крім того, знято обмеження на укладання контрактів на військову службу для жінок у віці від 40 до 50 років; військовозобов'язані жінки нарівні з чоловіками зараховуються до військового резерву першого розряду, якщо вони отримали військову спеціальність.

Такі положення зрівнюють досягнення військової жінки і підвищують її цінність як професіонала, дають жінці можливість отримувати відповідні звання нарівні з чоловіком.

До того як в нашій державі були внесені відповідні зміни, жінки отримували тільки особливі генеральські звання, тому в грудні 2004 року начальнику Управління по зв'язках з громадськістю МВС Тетяні Подашевської було присвоєно спеціальне звання генерал-майора міліції (в той час). А вже в липні 2018 року першою отримала звання генерала поліції третього рангу, начальник Управління кадрів Національної поліції України Оксана Хоменко.

З прийняттям зазначеного нами закону в Україні з'явилися перші жінки-генерали.

Уже в жовтні 2014 генерал-майора медичної служби присвоїли начальнику Військово-медичного управління Служби безпеки України, заслуженій лікарці України Людмилі Шугалей. У березні 2020 року Президент України Володимир Зеленський присвоїв звання генерал-майора заступнику начальника Управління контррозвідки, захисту державних інтересів у сфері інформаційної безпеки Служби безпеки України Юлії Лапутиній, яка згодом стала Міністром у справах ветеранів.

У Збройних силах України та Національній гвардії України поки немає жінок-офіцерів в генеральському званні, але події на Сході України доводять, що участь жінок у процесі встановлення миру і надання допомоги місцевому населенню, оскільки саме жінки і діти частіше стають жертвами збройних конфліктів, тому вони з більшою ймовірністю будуть шукати захисту у жінок-солдатів, ніж у чоловіків-солдат.

Отже, участь жінок-військовослужбовців, як рядових, так і офіцерів, в процесах побудови миру і захисту громад має вирішальне значення.

Ця необхідність передбачена міжнародним правом, зокрема Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН «Жінки. Світ. Безпека» [4].

Отже, на наш погляд, важливо, щоб жінки займали керівні посади не тільки в галузі охорони здоров'я або права, але і на керівних посадах, як в країнах НАТО, оскільки в останні роки кількість жінок-офіцерів, які навчаються і підвищують свою кваліфікацію в навичках на оперативно-тактичному і стратегічному рівнях і показують відмінну успішність значно збільшилася.

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>. (дата звернення 14.04.21)

2. Звіт Індексу гендерного розриву 2020 (Global Gender Gap Report) URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. (дата звернення 14.04.21)

3. 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» Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 44, ст.353. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>. (дата звернення 13.04.21)

4. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text. (дата звернення 14.04.21)

Світлана Рябовол
курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів превентивної діяльності

Науковий керівник:
к.ю.н. **Резворович К. Р.**
завідувач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ЮРИСПРУДЕНЦІЇ

Досягнення гендерної рівності - одне з найактуальніших питань сучасності і вважається важливим для захисту прав людини, функціонування демократії, верховенства права. В Україні яскраво виражена гендерна нерівність саме в юридичній професії. Сьогодні концепція гендерної рівності отримала декілька визначень, основна частина з яких ґрунтуються на концепціях рівних прав та рівних можливостей для жінок та чоловіків. Іншими словами, жінки та чоловіки мають користуватися однаковим соціальним статусом, мати однакові умови для реалізації всіх прав людини, рівні можливості сприяти політичному, економічному та соціальному розвитку держави.

Серед науковців, які займалися вивченням даного питання відмітимо наукові праці Ніни Аніщук, Олени Дашковської, Тетяни Ганзицької, Юлії Івченко, Костянтина Левченка, Ольги Рудневої.

Гендерна рівність — концепція досягнення рівних прав людини між чоловіками та жінками в трудових, сімейних та інших правових відносинах, а також урівнювання ролі в суспільстві загалом, подолання сексизму та інших видів дискримінації [2].

Споконвіку юридичну професію вважали виключно чоловічою. Навіть у той час, коли жінки працювали в обмеженій галузі, чоловіки тримали свою позицію.

Приємно було виявити, що першою в СРСР жінкою-доктором юридичних наук була Катерина Абрамівна Флейшиц, яка народилася 28.01.1888 р. у м. Кременчук Полтавської області. У виборі професії та становленні як фахівця їй допомогло те, що її батько також був адвокатом. Для чоловіків це було більмом на оці. Перша ж її спроба 5.11.1909 р. (за старим стилем) виступити в суді в ролі захисника зустріла протест прокурора, який відмовився від виступу та залишив судове засідання. Однак і в ті часи прокуратура відрізнялася винахідливістю. Хоча згідно з визначенням цього суду участь у процесі жінки-захисника була визнана можливою, проте міністр юстиції І. Г. Щегловитов звернувся з цього приводу із запитом до Сенату, який роз'яснив, що під «особами, які закінчили юридичний факультет одного з університетів і мають право бути адвокатами, малися на увазі в російському законі виключно особи чоловічої статі». При цьому в обґрунтування було наведено той факт, що в одному з положень судових статутів був знайдений абзац, де йшлося про те, що «присяжний повірений, виступаючи перед судом, повинен мати на лацкані фрака значок університету, в якому він отримав диплом». Оскільки жінки за жодних обставин не могли носити фрак, відповідно, був зроблений висновок, що і виступати в суді в ролі присяжного повіреного вони також не можуть. Тому К.А. Флейшиц була виключена з адвокатури [3].

У ті далекі часи людям, які проживали в місці постійного проживання, не потрібно було мати паспорт (достатньо, щоб вони були призначені на місце, службу чи компанію). Отримання паспорта було необхідне лише для виїзду на понад вісімдесят кілометрів та більш ніж на шість місяців. Жінкам можна було видавати паспорт лише якщо дозволяв чоловік чи батько. Лише у 1914 році жінкам почали видавати паспорти без дозволу сильної статі. Трохи більше ста років тому жінка здобула вдносну незалежність. Насправді, якраз в цей період, жінки вступили до юридичної професії.

Згідно з результатами дослідження, опублікованими Всесвітнім Економічним Форумом, Україна знаходиться на 67 місці за індексом гендерної нерівності серед 145 країн. Індекс може змінюватися від 0 (повна нерівність жінок і чоловіків) до 1 (повна рівність у всіх вимірах), його підсумкове значення формується шляхом оцінки 4-х критеріїв: економічні можливості; народжуваність і тривалість здорового життя; рівень освіти й доступ до нього; політичні права та участь жінок у політиці. Як видно, політичні права жінок більш ущемлені, ніж у країні-лідері. При цьому в Україні спостерігається абсолютна гендерна рівність у таких сферах як здоров'я та освіта [1].

Аналізуючи ситуацію в юриспруденції можна діти наступних висновків: показники у судовій сфері здаються досить хорошими. Це, мабуть, пов'язано з тим, що судити, є однією з найскладніших юридичних сфер діяльності, а в нашому суспільстві традиційно жінки роблять все, що найважче. Так, згідно з інформацією, опублікованою на офіційному веб-сайті, у Вищому господарському суді України є лише 59 суддів з яких чоловіків - 30, жінок - 29 (майже 50% / 50%). Іншими словами, існує принцип гендерної рівності.

Дещо гірша ситуація у Верховному Суді України. Із 20 суддів - 12 чоловіків та 8 жінок, тобто вже 60% / 40% (у 1,5 рази більше чоловіків) [4].

Щодо ринку юридичних послуг, то все ще гірше. Відповідно до дослідження "Юридична премія 2016" з 49 кращих юристів: чоловіків - 34, а жінок - 15 (тобто 69% / 31%) [4].

У нашому суспільстві жінки вже давно працюють нарівні з чоловіками. Проте жінкам на відміну від чоловіків у якомусь сенсі доводиться працювати трохи важче, адже роблячи вибір між роботою та дитиною, більшість вибирають друге. Далеко не завжди і не в усьому потрібно передувати чоловікам. Тому причини меншої кількості жінок у суспільному житті, політиці, юриспруденції, очевидно, криються в цій галузі.

Отже, підсумовуючи вище сказане можна констатувати, що останнім часом гендерні питання стали досить поширеними та популярними в юриспруденції. Гендерна проблема, її наукове розуміння та роль у суспільстві привертає все більше уваги з боку вчених. Вчені, особливо юристи, сьогодні все більше звертаються до гендерних досліджень, зростає роль гендерного підходу, можливість вивчити проблеми прав людини по-новому, і права жінок зокрема. Цей підхід допомагає стимулювати зміну масової свідомості, сприяє трансформації моралі, традицій, інституцій у позитивному напрямку. Сказане доводить, що сьогодні необхідно продовжувати фундаментальні наукові дослідження, щодо висвітлення гендерного підходу в методології юридичної науки.

1. Грицяк Н.В. Гендерні підходи у теорії та практиці державного управління. Вісник державної служби України. - 2003. - № 4. - С. 71-76.

2. Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями вдосконалення. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 192 с.

3. Дорожкіна І.В., Ковальчук В.В. Інформаційно-практичний посібник "Гендерна політика в місцевих громадах". Чернігівська обласна організація Спілки жінок України. - Чернігів, 2010. – 56 с.

4. Левченко К. Б. До проблеми конкретно-історичного характеру категорії "гендерна рівність". Український соціум. - 2005. - № 1 (6). - С. 26-30.

Ганна Савенко

курсант факультету підготовки
фахівців для органів
досудового розслідування

Науковий керівник: **Вознюк К. Г.**

викладач кафедри
спеціальної фізичної підготовки
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У СЕКТОРІ ОБОРОНИ ТА БЕЗПЕКИ

Питання гендерної рівності було та є доволі актуальним у будь-якій сфері людської професійної діяльності. Основною проблемою вважалось те, що участь жінок у так званих "чоловічих" професіях не є важливою та потрібною.

Жінки не мали можливості посідати керівні посади, тобто було поширеним явище так званої "скляної стелі", взагалі думка про те, що жінки можуть працювати на рівні з чоловіками вважалась абсурдом. Що ж вже казати про працевлаштування жінок та їх кар'єрний розвиток у секторі оборони та безпеки?

Проте навіть у шахтах, військових структурах та структурі МВС не обійтись без аналітичної та "паперової" роботи, на виконання якої в чоловіків не завжди вистачає терплячості

Не є новиною й те, що жінки краще вловлюють емоційний стан людини, таким чином маючи можливість контактувати з хворими особами, дітьми та з людьми похилого віку. .

Саме через це участь жінок є можливою та важливою не лише у виконанні паперової роботи, а й у роботі з дітьми та жінками, що постраждали від домашнього насильства або стали жертвами сексуального, фізичного та психологічного насилля.

Активізація процесів впровадження стандартів гендерної рівності в секторах оборони та в структурі МВС почалась відбуватись з початком війни на Донбасі.

«Жінки відчули потребу й необхідність долучитися до справи захисту Батьківщини, цілісності своєї землі й держави. Але на той час у законодавстві України було багато обмежень для того, щоб жінка повноцінно виконувала свої обов'язки військової служби. Так, наприклад, для жінок були переважно відкриті посади тилового забезпечення, фінансування і небойові посади. Тобто у них не було змоги офіційно обіймати посади, за якими вони практично виконували свої обов'язки. Їх оформлювали швачками, прачками, кухарками, але насправді вони були снайперками чи кулеметницями», – пригадала Любов Гуменюк. [1]

"За два останні роки впровадження (гендерної - ред.) політики можна побачити досить цікаву, і на мій погляд, позитивну динаміку, — збільшення частки жінок. І в ДСНС — на 5 відсотків, і в Національній поліції — на 2 відсотки, і в Нацгвардії збільшення відбулося десь на 7 відсотків", - повідомила заступник міністра внутрішніх справ Тетяна Ковальчук.[2]

Це призвело до збільшення кількості жінок на керівних посадах, зокрема, в Нацполіції: більш як на 4 відсотки збільшилася кількість жінок, у ДМС — на 0,5 відсотка, у Нацгвардії — на 3, 5 відсотка. За останній час у структурі МВС та ЗСУ спостерігається тенденція збільшення кількості жінок-працівниць, що обіймають керівні посади. [3]

"Сьогодні в системі МВС кількість жінок становить майже 39%. І майже кожна п'ята з них працює на керівній посаді", - сказав міністр. Така тенденція пояснюється відкритими посадами для жінок, доступністю отримання освіти у закладах зі специфічними умовами навчання. На його думку, ці цифри свідчать про те, що МВС готове до викликів часу. Аваков також наголосив: він пишається тим, що "наші жінки об'єдналися в асоціацію", яку визнали на міжнародному рівні.[3]

УАППО – це громадська організація, яка об'єднує жінок та чоловіків з різних правоохоронних агенцій. Її мета – впровадження гендерної рівності та надання рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків у правоохоронних органах. [3]

Отже, розвиток феміністичного руху, та руху за гендерну рівність став поштовхом до можливого, безперешкодного кар'єрного росту для жінок. Одним із головних чинником таких стрімких змін стали події на Сході країни. Збільшення кількості жінок які вступають на службу до органів внутрішніх справ та збройних сил, та жінок офіцерів, що займають керівні посади показує, що країна готова до змін у секторі гендерної політики у сфері оборони та безпеки.

1. Впровадження гендерної рівності у секторі безпеки і оборони України: досягнення та виклики. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/2837474-vprovadzenna-gendernoi-rivnosti-u-sektori-bezpeki-i-oboroni-ukraini-dosagnenna-ta-vikliki.html>.

2. Кількість жінок у підрозділах МВС зросла. URL :<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2833038-kilkist-zinok-u-pidrozdilakh-mvs-zroslo-zastupnik-ministra.html>.

3. Майже 39% працівників системи МВС – жінки. URL :<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2830433-avakov-majze-39-pracivnikiv-sistemi-mvs-zinki.html>.

Іван Терещенко

здобувач вищої освіти другого
(магістерського) рівня факультету
підготовки фахівців для підрозділів
превентивної діяльності

Науковий керівник:

к.ю.н., доц. **Круглова О. О.**
доцент кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

АКТУАЛЬНИЙ СТАН ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ УКРАЇНИ

Важливість даної тематики полягає в тому, що в даний момент розвитку і реформування правоохоронної системи України спостерігається тенденція до збільшення кількості жінок-поліцейських. Незважаючи на широку представленість, жінки як і раніше залишаються слабо інтегрованими в діяльність «чоловічої» організації і стереотип «неповноцінності жінок», заснований на переконанні, що жінки з-за відсутності будь-якого місця у владних структурах не володіють адекватними якостями, навичками, що необхідні для роботи в певних умовах, залишаються прихованими в системі психологічного, організаційного та нормативного забезпечення діяльності Національної поліції України.

Реалізація принципу гендерної рівності в національній поліції України - це не данина моді чи вимушена поступка європейської інтеграції. З досвіду європейських країн, де жінки складають 25-40% персоналу, жіноча поліцейська служба має позитивний потенціал і ефективна: вона сприяє підвищенню якості підбору кадрів і покращує соціально-психологічний клімат, збільшує ефективність підрозділів в команді і якість управлінських рішень та довіру суспільства до поліції. Зокрема, жінки демонструють більш високий рівень виконавської дисципліни і більш низький рівень агресивності [1, с.25].

Статистичні дані в Україні показують, що зростання числа жінок, які активно беруть участь у військових справах, в тому числі бойових діях, добровільно працюють на Сході України для забезпечення врегулювання конфліктів і встановлення миру, вже не викликає сумнівів. За даними Головного управління кадрів Генерального штабу Збройних Сил України, в даний час в Збройних силах України служать 29 760 жінок, в тому числі 902 старших офіцерів. Для порівняння: в минулому році цей показник був трохи більше 27 тисяч, в 2018 - майже 25 тисяч, а в 2008 році їх було всього 1800.

У той же час впровадження гендерно-збалансованого підходу в рядах Національної поліції України, який де-юре вільний від системних бар'єрів для повноцінної участі в професійній діяльності, незалежно від статі, на практиці викликає ряд проблем як для жінки, так і чоловіків. В першу чергу, це пов'язано з переважанням гендерних рольових стереотипів і переважанням традиційних (патріархальних) уявлень про гендерні ролі в таких організаціях.

Незважаючи на це, необхідно відзначити проблеми використання прийомів самозахисту в реальній протидії злочинцям. Менший розмір і вага, схильність правопорушників нехтувати жінками-поліцейськими, а також наявність певних труднощів у використанні зброї і фізичного насильства роблять жінок-поліцейських потенційно вразливими при виконанні службових обов'язків в конфліктній ситуації [2, с.16].

Маючи це на увазі, необхідно розробити спеціальні навчальні курси для жінок-співробітників правоохоронних органів, які зосереджені на розвитку психологічної стійкості і впевненості в собі, здатності підтримувати особисту дистанцію, а також на розвиток навичок, характерних для жінок, таких як влучна стрільба, ефективне переслідування, а також можливість вести рукопашний бій з положення лежачи.

Поняття «гендер» передбачає, що переважна більшість відмінностей між статями, особливо з точки зору професійних якостей, навичок і рис характеру, мають не природне походження, а швидше наслідок виховання, соціалізації, впливу культури і суспільства.

Гендерні правовідносини, як ми зазначали вище, регулюються на основі норм різних галузей права, що поєднують загальні та спеціальні нормативно-правові положення. Спеціальні правила визначають ряд конкретних правил, що стосуються різниці прав і можливос-

тей при вході на службу і щодо інших питань.

Таким чином, умови вступу на службу, порядок просування та звільнення, підстави регулювання робочого часу і часу відпочинку, заробітна плата, судове переслідування, правовий статус військовослужбовців чоловічої і жіночої статі, співробітників Національної поліції відрізняються від регулювання аналогічних питань щодо представники інших правоохоронних органів, що не кажучи вже про співробітників інших сфер. У зв'язку з цим виникає необхідність визначення особливостей гендерних відносин в підрозділах Національної поліції України [3, с.27].

На наш погляд, проблематика питань гендерної рівності хвилюють не лише жінок, а й чоловіків правоохоронців. Причина проблеми гендерного дисбалансу на службі - історично сформовані стереотипи розподілу ролей чоловіків і жінок в сфері безпеки і захисту держави, норми з охорони материнства, репродуктивної функції жінок.

Основними принципами реформування гендерного балансу в поліції повинні бути:

- облік анатомічних відмінностей між статями, що, однак, не може бути перешкодою для рівноправного підходу до них у професійній сфері;
- системний підхід до гендерної трансформації повинен охоплювати основні аспекти забезпечення роботи поліції.

Вирішення назрілих проблем ускладнюється тим, що наразі фактично відсутні комплексні наукові дослідження сучасного стану гендерних відносин у новій поліції: соціально-культурних зразків гендерної нерівності, їх причин, особливостей, наслідків, засобів закріплення й відтворення; дискримінаційних профілів жінок і чоловіків та їх суб'єктивних оцінок; психологічних особливостей фахівців-поліцейських різних напрямів, гендерної специфіки професійної майстерності тощо.

Разом із цим така інформація є вкрай необхідною для формування рівноправних гендерних відносин у професійній взаємодії та здійсненні належних загальносоціальних, організаційно-правових, фінансово-економічних і кадрових заходів у системі МВС України, а також формування професійно-психологічної готовності правоохоронців до паритетних гендерних відносин.

Отже, у висновках варто сказати, що поточний етап реформування Національної поліції України вимагає від співробітника поліції нових якостей і враховує гендерний аспект, який заснований на системі ідей і переважання компетентності та професіоналізму незалежно від статі.

1. Дашковська О. Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичській аналіз: автореф. дис. на здобуття наук. ступенів д-ра юрид. наук. Харків, 2008. 35 с.

2. Кормич Л. І. Гендерні отношения: сутність та значення в Суспільно-політичному розвитку, Актуальні проблеми політики. 2013. Вип. 49. С. 16-22.

3. Устинович Є. С. Жінка і армія: питання комплектування, Військова думка. 2003. № 12. С. 56.

Юлія Чепелюк
курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:
к.ю.н. **Ярошенко А. С.**
доцент кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРГАНАХ ПОЛІЦІЇ

Гендерна концепція соціального розвитку та соціального перетворення, спрямована на соціальний прогрес, забезпечує громадські та державні погляди на життя обох статей як на рівні, баланс можливостей для їх розвитку, подолання всіх форм історичної несправедливості, самовираження жінок і чоловіків як рівних у правах, свободах, обов'язках та відповідальності [1].

Застосовувати належну гендерну політику у правоохоронних органах допоможе уникнути зайвої замкнутості й позитивно позначиться на загальному рівні правоохоронної діяльності в країні. Жінки частішекладають у роботу кращі комунікативні навички, здатність швидко та ефективно знижувати рівень напруги в конфліктних ситуаціях і мінімізувати застосування сили. Важливо, щоб професія працівника правоохоронних органів була однаково доступною як для жінок, так і чоловіків із забезпеченням рівного ставлення до фахівців різних статей.

Однак слід визнати, що для запровадження такої гендерної політики в органах поліції існує ціла низка як об'єктивних, так і суб'єктивних перепон, зокрема, відсутність умов для поєднання персоналом своїх професійних та сімейних обов'язків, гендерні стереотипи, непристосованість поліцейського обладнання для використання жінками. Невеликий зріст і вага, зневажання жінок-поліцейських з боку правопорушників, існування певних складнощів при застосуванні зброї та комунікації з різними групами людей роблять поліцейських жіночої статі більш уразливими у складних конфліктних ситуаціях під час несення служби.

Прихід жінок на службу в правоохоронні органи є закономірним процесом розвитку гендерних відносин. Але слід визнати, що це викликало низку питань. В прагненні досягнути гендерної рівності не слід забувати про розповсюдженість традиційних гендерно-рольових стереотипів. Служба в органах поліції висуває до жінок вимоги, які суперечать всім традиційним стереотипам жіночої поведінки і підтримують чоловічі. Жінки такі вимоги «чоловічої поведінки» виконують зазвичай не у повному обсязі.

Існують стереотипи самореалізації у створенні традиційних сімейних обов'язків, які вимагають від жінки набагато більших витрат часу ніж від чоловіків. Відсутність вільного часу на родину негативно впливає на загальний емоційний стан жінки. Наприклад, працівники-жінки висувають більш низькі вимоги до власного кар'єрного зростання. За даними опитування дівчат-курсантів кар'єрні очікування не піднімаються вище посади заступника начальника або начальника відділення. Водночас, хлопці-курсанти хотіли б стати заступником начальника або начальником райвідділу, отримати посаду в міністерстві. Перш за все, пояснення низьких професійних вимог дівчат полягає в тому, що вони переживають, що не справляються з сімейними ролями та не бажають демонструвати суворі авторитарні стилі керівництва [2].

Служба жінок у поліції має позитивний потенціал і є ефективною: вона допомагає поліпшити якість підбору персоналу, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує довіру до правоохоронних органів в очах громадськості. Зокрема, жінки продемонструвати більш високий рівень виконавчої дисципліни, низький рівень агресії, вони більш товариські у врегулюванні сімейних конфліктів, а також робота жінок-поліцейських незамінна у роботі з жертвами насильства та підлітками-правопорушниками.

Як слушно зазначається у правовій літературі, на даному етапі розвитку українського суспільства питання становлення гендерного паритету як напряму державної політики є одним із пріоритетних завдань, не лише результатом трансформаційних процесів світо-

сприйняття соціуму, а й курсом України на встановлення стійких міжнародних зв'язків. Основною метою державної політики має бути не лише окреслення та вивчення питання гендерної стратифікації, а й розроблення відповідних заходів подолання зазначених проблем [3, с. 181].

В свою чергу Міністерство внутрішніх справ зробило багато кроків до забезпечення гендерної рівності. Наприклад, запровадження посади радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також створення окремих структурних підрозділів, які б забезпечували умови дотримання гендерної рівності. Організація професійної підготовки, розширення участі жінок у зміцненні правопорядку, миру і безпеки, вдосконалення систем захисту жінок і дівчат, чоловіків і хлопців, які постраждали від конфліктів в даний час є пріоритетними напрямками сучасних реформ, які, зокрема, спрямовані на створення нових механізмів досягнення гендерної рівності, а також вдосконалення існуючих [4].

Високі моральні якості, глибокі знання, правосвідомість, прийняття рішень порізному, іноді екстремальні умови, воля, витримка, здатність розуміти спокійно у складних справах - це далеко не вичерпний перелік якостей, якими повинен володіти співробітник правоохоронних органів. Правильне розуміння та застосування психологічних якостей правоохоронці при виконанні правоохоронних функцій надає суспільству можливість максимально використати його соціально-психологічний ресурс як жінок, так і чоловіків, які несуть службу в органах внутрішніх справ України [5].

Таким чином, з організаційного, правового та психологічного забезпечення гендерної рівності у правоохоронних органах значною мірою залежить можливість профорієнтації працівника, її розкриття ділові, особисті та моральні якості.

1. Мельник Т. М. Правові аспекти гендеру. Основи теорії гендеру: навч. посібн. Київ: «К.І.С.», 2004. С. 283–326.

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

3. Савела С. А., Ярошенко А. С. Питання гендерної політики у національній поліції України: теоретико-правовий аспект. *Науково-практичний фаховий збірник наукових праць «Прикарпатський юридичний вісник»*. 2019. Вип. 3 (28) Т. 1. С. 181–185. DOI: [https://doi.org/10.32837/pyuv.v1i3\(28\).345](https://doi.org/10.32837/pyuv.v1i3(28).345).

4. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади [Текст]: лекція. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.

5. Смірнова О.В. Організаційно-правове та психологічне забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України та правоохоронних органів зарубіжних країн. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Психологія*. 2014. Т.19. Вип. 2 (32). С. 298–306.

ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ СКЛАДОВОЇ В РІЗНИХ СФЕРАХ СУСПІЛЬНОГО ЖИТТЯ ТА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Лариса Наливайко

професор кафедри
загальноправових дисциплін,
доктор юридичних наук, професор

Даніела Голубєва

студентка юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Гендерні питання сьогодні є одними з найбільш актуальних у сучасному суспільстві, оскільки забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є фундаментальною засадою побудови демократичної, правової та соціальної держави. Гендерна нерівність та дискримінація присутні майже у кожній сфері людського життя: професійній, побутовій, освітній, культурній, політичній тощо. Найчастіше жертвами дискримінації, зокрема за ознакою статі, стають жінки. Наприклад, з боку роботодавця при працевлаштуванні, при оцінюванні інтелектуальних та фізичних можливостей, у доступі до певних професій тощо. Однак у сфері освіти, зокрема вищої, дискримінації піддані чоловіки, тому проблема гендерної нерівності у закладах вищої освіти залишається надзвичайно актуальною.

В Україні теоретико-правова характеристика різних аспектів гендерних досліджень здійснена у роботах таких вчених, як І. Грицай, Р. Гриценко, М. Дністрянський, О. Зайчук, В. Зацерковний, Н. Зінченко, О. Ігнатова, М. Кельман, М. Козюбра, А. Колодій, В. Костицький, М. Костицький, В. Копейчиков, А. Крижанівський, Н. Крестовська, О. Кустовська, Н. Кушнарєнко, В. Лемак, О. Лисенко, В. Малигіна, О. Меленко, Л. Наливайко, Н. Оніщенко, М. Орзіх, О. Петришин, П. Рабінович, В. Селіванов, О. Скакун, В. Шаповал, Ю. Шемшученко та ін. Варто зазначити, що питання гендерного паритету у закладах вищої освіти сьогодні є недостатньо дослідженими, що зумовлює необхідність подальшої розробки.

Різні типи проблем постають у двох різних видах гендерної нерівності у сфері вищої освіти. Першим видом гендерної дискримінації є мала кількість чоловіків серед викладачів. Ця проблема характерна для педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти різних рівнів, а також у цій сфері існують гендерні стереотипи, які проявляються у навчальних дисциплінах, які викладають чоловіки: фізкультура, трудове навчання, вогнепальна підготовка, інформаційні технології тощо. Але неможливо точно оцінити це явище, адже факту дискримінації немає – чоловіки на підсвідомому рівні не мають бажання працювати у закладах освіти, бо вважають, що це виключно жіноча професія. Трохи інша ситуація склалась з кількістю чоловіків серед викладачів вищих закладів освіти, хоча рівень всеодно є непропорційним.

Іншим видом вчені виділяють проблему гендерної нерівності серед студентів. У закладах освіти за статистичними даними за 2019-2020 навчальний рік, кількість жінок та чоловіків розподілена по-різному: дівчата частіше обирають гуманітарні та мистецькі факультети, а хлопці – інформаційно-технічні та інженерні. Індекс гендерного паритету, тобто співвідношення кількості жінок та чоловіків, є найвищим у технікумах, коледжах, училищах (на 100 хлопців припадає 137 дівчат), найнижчим – у закладах професійної освіти (на 100 хлопців припадає 60 дівчат), а в університетах, академіях та інститутах їхня кількість майже однакова (105 дівчат припадає на 100 хлопців) [2]. Отже, в університетах майже рівна кількість дівчат та хлопців – різниця існує лиш на окремих факультетах.

Наприклад, на технічні спеціальності вступає більше хлопців, ніж дівчат (77% і 23% відповідно), що зумовлено впливом гендерних стереотипів у суспільстві, що на такі факультети

тети вступають лише особи чоловічої статі. Ті дівчата, що вступають на технічні спеціальності, зазнають булінгу з боку одногрупників та викладачів-чоловіків [3, с. 70]. Через це можливе заниження оцінки знань або, навпаки, завищення, обґрунтоване тим, що мета навчання полягає не у професійному рості, а в особистому житті.

Аналогічно, дефіцит хлопців серед студентів існує на факультетах, що стереотипно вважаються жіночими (частка жінок складає понад 80%): біологічний, соціологічний, педагогічний (про що говорилося раніше), гуманітарний. На відміну від дівчат на «чоловічих» факультетах, до хлопців на «жіночих» факультетах ставлення набагато краще: їх нахваляють за такий «благородний вибір», нібито «не кожен хлопець готовий вступити сюди», в той час як наявність дівчат на цьому ж факультеті нікого не здивує.

Існують також факультети, на які вступає однакова кількість як чоловіків, так і жінок. Найпопулярнішим із них, станом на 2020 рік, став факультет управління та адміністрування – серед випускників 15% чоловіків та 22% жінок [5, с. 155]. На основі зазначеного, варто наголосити, що проблема гендерної нерівності у закладах вищої освіти України є гострою та потребує ефективних шляхів подолання.

Дискримінація за ознакою статі в галузі освіти є одночасно причиною і наслідком більш широких форм гендерної нерівності в суспільстві. Щоб розірвати порочне коло, ЮНЕСКО зобов'язується сприяти гендерній рівності через систему освіти й всередині неї [4]. В Україні для подолання гендерних стереотипів та забезпечення гендерної рівності в професійній сфері вжито ряд заходів на державному рівні. Зокрема, створено законодавчу базу, яка регламентує питання гендерної рівності та запобігання дискримінації: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [1, с. 269]. Законодавчі акти, які стосуються різних рівнів освіти, також мають норми, що забезпечують паритетність в освітньому процесі. Однак, організаційно-правові заходи мають фрагментарний характер, для подолання дискримінації та гендерних стереотипів, зокрема, необхідно проводити постійну правопросвітницьку роботу, комунікувати із засобами масової комунікації для розповсюдження навчальних та виховних матеріалів щодо важливості гендерної рівності тощо.

Отже, проблема гендерної нерівності в закладах вищої освіти потребує комплексного вирішення, оскільки гарантоване Конституцією України право на освіту не має гендерної приналежності. Нормативно-правові механізми забезпечення паритетної участі в освітньому процесі вже запроваджені, однак система організаційно-правових заходів потребує подальшого удосконалення.

1. Василик А. В., Бойчук Н. С., Омельченко К. С. Гендерні аспекти професійної самореалізації в Україні. *Бізнес Інформ*. 2020. №5. С. 268–274.

2. Гендерна статистика у сфері освіти та науки за 2020 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/help/gender/description_2_3.htm.

3. Ісакова Н.Б. Гендерний паритет у науці: тенденції в світі та в Україні. *Наука та наукознавство*. 2018. № 2. С. 69-90.

4. ЮНЕСКО. Образование и гендерное равенство [Електронний ресурс] / ЮНЕСКО – Режим доступу до ресурсу: <https://ru.unesco.org/themes/obrazovanie-i-gendernoe-ravenstvo>.

5. Юшко А.М., Войтенко А.В. Гендерна нерівність на українському ринку праці: перевага чи недолік?. Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві : *зб. наук. пр. за матеріалами II Інтернет-конференції* (м. Харків, 29 листопада 2019 р.) / Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2019. С. 153–159.

Галина Жуковська
старший референт Апарату
Урядової уповноваженої
з питань гендерної політики,
кандидат наук державного управління

Марина Сопілка
національний консультант
з питань реалізації національної
гендерної політики на регіональному
та місцевому рівнях

МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНКА ВИКОНАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ПЛАНУ ДІЙ УКРАЇНИ 1325 НА ПЕРІОД ДО 2020 РОКУ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

31 жовтня 2000 року одногослосно Радою Безпеки ООН була прийнята Резолюція 1325 „Жінки, мир, безпека”, яка покликана активізувати залучення жінок до процесів досягнення миру та пост конфліктної розбудови.

У резолюції йдеться про важливість рівного та повного залучення жінок як активних учасниць процесу забезпечення миру та безпеки, окреслюються питання переселення та повторної інтеграції колишніх військових, реалізація програм відновлення після конфлікту, програм ВІЛ/СНІДу, піднімаються питання конституційної та виборчої реформи, доступу до правосуддя, насильства за гендерною ознакою та ін. Даною резолюцією Рада Безпеки ООН зацентрувала увагу на важливу роль, яку відіграють жінки у війнах, конфліктах та відновленні миру. З резолюцією 1325 безпосередньо пов'язані 9 «сестринських» резолюцій Ради Безпеки ООН (1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493), які спільно формують порядок денний «Жінки, мир, безпека». Оскільки резолюція 1325 не носить зобов'язальний характер, тому не потребує ратифікації, однак передбачає, що держави-члени ООН мають розробити національні плани дій на її виконання. Станом на квітень 2021 року 92 країни-члени ООН (47,0 %) прийняли національні плани дій з впровадження Резолюції 1325¹.

Вперше Національний план дій з виконання резолюції РБ ООН 1325 до 2020 року Уряд України затвердив 24 лютого 2016 року (розпорядження КМУ № 113-р). Україна стала першою серед країн, в якій Національний план дій було прийнято в умовах відкритого збройного конфлікту з боку Російської Федерації. 28 жовтня 2020 року Уряд України затвердив Національний план дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» до 2025 року. Прийняття другого Національного плану дій ще раз підкреслило наявність послідовної політичної волі на визнання, дотримання прав людини і врахування нових контекстів, які зумовлюють появу нових груп інтересів і відповідних інститутів.

Досягнення цілей резолюції вимагає постійної координації зусиль центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з боку Кабінету Міністрів України. Як і в минулих Урядах питання координації державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є повноваженнями Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції.

Позитивно оцінюючи політичну волю щодо реалізації резолюції РБ ООН 1325 в цілому, важливо підкреслити роль співпраці органів державної влади з громадськими та міжнародними організаціями, зокрема, ООН Жінки, Офісом Координатора проектів ОБСЄ, Офісом НАТО та іншими.

Аналізуючи пройдений шлях у реалізації РБ ООН 1325 варто сказати про основні здобутки України у цій царині: це перш за все прийняття відомчих та локальних планів. Ми маємо досвід, який дуже важливо проаналізувати і врахувати під час формування та реалізації державної гендерної політики на центральному та регіональному рівнях.

Визначальним показником, який свідчить про успішну реалізацію Національного плану дій є місце, яке посідає країна в Індексі ООН із становища жінок, миру і безпеки. Очолюють рейтинг Норвегія, Швеція, Данія, Фінляндія. В 2019 - 2020 рр., Україна з

¹ <http://1325naps.peacewomen.org/>.

індексом 689 займала 105 місце із 167 країн світу¹, по сусідству в рейтингу з Мексикою, Колумбією (103, 104 місце відповідно), Гватемалою, Шрі-Ланко, Замбією (106 та 107 місце).

Національний план дій України з виконання резолюції РБ ООН 1325 „Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року (НПД 1325) містив конкретні кроки, покликані створити умови для забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у подоланні конфліктів, встановленні миру, процесах відновлення та системній протидії насильству за ознакою статі, насильству, пов’язаному з конфліктом. Національний план включав 5 напрямів, 10 завдань, 55 заходів та 58 показників, виконання даного плану розпорядженням КМУ № 113-р від 24 лютого 2016 року було покладено на Міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, обласні, Київську міську держадміністрації.

Аналіз звіту про стан реалізації на регіональному рівні НПД 1325 за 2020 рік продемонстрував, що регіони² мають звітувати про виконання 5 напрямів, 10 завдань, 34 заходів та 40 показників. В цілому області та м. Київ прозвітували за 5 напрямками, 10 завданнями. Конкретно в розрізі виконання завдань лідируючу позицію займає Луганська область (прозвітовано 10 з 10 існуючих завдань), Вінницька, Донецька, Запорізька, Одеська, Сумська та Чернігівська області виконали 9 з 10 завдань. По 8 завдань виконали Волинська, Дніпропетровська, Рівненська, Тернопільська, Чернівецька області та м. Київ. Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Миколаївська, Полтавська, Хмельницька, Черкаська виконали 7 завдань, Львівська, Херсонська області – 6 завдань, Київська, Харківська області 5 та 4 завдань відповідно. Останнє місце посідає Житомирська область, у якої прозвітовано про виконання лише 1 - го завдання, а саме завдання № 3 Координація діяльності суб’єктів взаємодії, які забезпечують впровадження резолюції Ради Безпеки ООН 1325.



Найбільша кількість областей та м. Київ (23) надали інформацію по наступних завданнях: 2. Оцінка впливу кризи на інфраструктуру, організацію та функціонування системи безпеки, надання послуг, 4. Організація фахової підготовки кадрів та 7. Формування у населення культури миру та нетерпимості до проявів насильства. Найменш охопленим регіонами, є завдання 6. Запобігання нещасним випадкам серед населення під час перебування в районі проведення військової операції, населеному пункті, розташованому на лінії розмежування, та на тимчасово окупованих територіях, по ньому прозвітували: Донецька, Луганська та Івано-Франківська області. При цьому, серед заходів до виконання даного завдання є інформаційно - просвітницькі заходи, такі як проведення для педагогічних працівників та батьків навчань з питань особливостей безпеки життєдіяльності дівчат та хлопців, зокрема, щодо поводження з вибухонебезпечними предметами, а серед відповідальних виконавців зазначені - Рада міністрів АРК, обласні,

¹ <https://gps.prio.org/utility/DownloadFile.aspx?id=1173&type=publicationfile>.

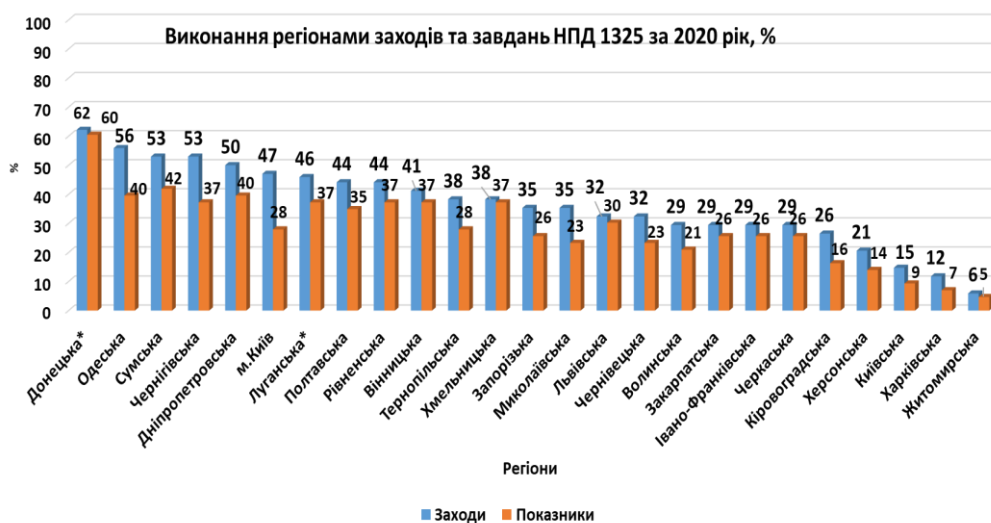
² Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації.

Київська та Севастопольська міські держадміністрації¹. Це свідчить, що відповідальні виконавці (області та м. Київ) звітують вибірково та у невідповідності з НПД 1325.



Щодо стану реалізації областями та м. Києвом заходів та показників НПД 1325, рейтинг очолює Донецька область, виконано 62,0 % заходів та 60,0 % показників, у абсолютному вираженні Донецька область прозвітувалась по 23 заходах, всього заходів 34, та по 26 показниках всього показників 40 (Луганська, Донецька облдержадміністрації мають 3 додаткових заходи та 3 показники). Одеська область посідає друге місце, надавши інформацію по 56,0% заходів (19 з 34), та по 40,0 % показників (17 із 40), Сумська область виконала 53,0 % заходів (18), 42,0 % (18) показників. Заклучні в рейтингу Київська, Харківська та Житомирські області, які прозвітували по 15%, 12%, 6% заходів та 9,0%, 7,0% та 5,0% показників відповідно. В абсолютному вираженні це 5, 4, 2 заходи з 34 та 4, 3, 2 показники з 40. Так, Житомирська область прозвітувала про виконання таких показників як: кількість проведених оцінок доступу до медичних послуг та соціально-психологічних послуг жінок і чоловіків, а також про прийняття плану дій з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325, інші 38 показники даною областю виконані не були. Тільки Рівненська область прозвітувала по показнику «кількість жінок та дівчат, які взяли участь у заходах», покликаному на виконання заходу 5 залучення дівчат та жінок до налагодження діалогу під час виникнення конфліктів на рівні територіальних громад, особливо тих, які приймають внутрішньо переміщених осіб із застосуванням медіації, фасилітації відповідно до завдання 7. Формування у населення культури миру та нетерпимості до проявів насильства.

¹ Рада міністрів АРК та Севастопольська міська держадміністрація не беруть участь у виконанні плану у зв'язку із окупацією Російською Федерацією



Моніторинг та оцінка реалізації НПД 1325, висвітлив наступні проблемні питання: відповідальні виконавці подають наявну в них інформацію в загальному, не конкретизуючи виконання заходів та показників, які покликані на реалізацію завдань. Звітування по завданнях вибіркове, «на розсуд» відповідального виконавця, хоча звітуватись необхідно за всіма 10 завданнями.

У разі наявного звітування по показнику, замість кількісного конкретного значення, який вимагається в НПД 1325, подання регіонами звітної інформації носить описовий характер, наприклад, по заходу 1) проведення досліджень впливу збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях на жінок і дівчат, чоловіків і хлопців з урахуванням віку, інших соціальних ознак, зокрема стосовно ризиків гендерно зумовленого насильства, сексуального насильства, доступу до правосуддя, кількісний показник: кількість проведених досліджень, відповідальні виконавці звітують: «у закладах вищої, післядипломної освіти розроблено та реалізуються спеціальні курси, навчальні програми, курси підвищення фахової кваліфікації з метою проведення аналізу застосування міжнародного досвіду та наявність навчальних програм з питань конфліктів, вимушеного переселення, роззброєння, демобілізації, реінтеграції, доступу до правосуддя», на відміну від кількості досліджень та їх назви. Також досить часто зустрічається номінальне звітування відповідальними виконавцями: однакова інформація у звіті дублюється по декількох завданнях та заходах.

Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р) систематизує процес моніторингу та звітування.

Висновки:

1. Відповідальні виконавці (обласні, Київська міська держадміністрації), подають наявну інформацію загально, не конкретизуючи виконання заходів та показників, які покликані на реалізацію завдань.

2. Звітування по завданнях вибіркове, «на розсуд» відповідального виконавця, хоча звітуватись необхідно за всіма 10 завданнями.

3. У разі наявного звітування по показнику, замість кількісного конкретного значення, який вимагається в НПД 1325, подання регіонами звітної інформації носить описовий характер.

4. Маємо констатувати номінальне звітування відповідальними виконавцями - ідентична інформація у звіті дублюється по декількох завданнях та заходах.

Рекомендації. З метою ефективної реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року необхідно створення постійно діючої багато секторальної платформи за участю органів влади та органів місцевого самоврядування, недержавних громадських організацій, міжнародних організацій. Це дозволить з одного боку, систематично обговорювати питання НПД 1325 в контексті реалізації єдиної державної політики забезпечення рівних прав та можливостей

жінок і чоловіків, з іншого – дозволить уникнути дублювання заходів, запланованих і реалізованих в межах інших планів і програм.

1. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 „Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р // Офіційний сайт Верховної Ради України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#Text>

2. 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 жовтня 2020 року № 1544-р // Офіційний сайт Верховної Ради України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>

3. Звіт Джорджтаунського інституту для жінок, миру та безпеки та Інституту досліджень миру в Осло. 2019. Жінки, Індекс миру та безпеки 2019/20: Відстеження стійкого миру шляхом включення, справедливості та безпеки для жінок. [Електронний ресурс]. – Режим доступу. <https://gps.prio.org/utility/DownloadFile.ashx?id=1173&type=publicationfile>

4. Звіт Міністерства соціальної політики України про стан виконання „Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 „Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року” за 2020 рік [<https://www.msp.gov.ua/timeline/Genderna-politika.html>].

5. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу. <https://www.kmu.gov.ua/>

Надія Зосім

керівник Апарату
Урядової уповноваженої
з питань гендерної політики

ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ СКЛАДОВОЇ В РІЗНИХ СФЕРАХ СУСПІЛЬНОГО ЖИТТЯ ТА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Ефективність забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства великою мірою зумовлюється тим, наскільки питання гендерної рівності інтегровані в інституціональну політику, внутрішню організаційну культуру та повсякденну діяльність органів виконавчої влади.

У цьому контексті вкрай важливим є комплексний підхід – з використанням надійної системи забезпечення координованої узгодженості діяльності, спрямованої на становлення гендерної рівності із залученням усіх зацікавлених суб'єктів.

Підписавши і ратифікувавши Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, Україна не тільки продемонструвала відданість демократичним європейським цінностям, але взяла на себе відповідальність «враховувати питання рівності між чоловіками і жінками при розробці та впровадженні законів, постанов, адміністративних положень, політики і заходів» [1].

Слід зазначити, що Цілі сталого розвитку ООН, а саме Ціль 5, передбачає обов'язок держави «приймати й удосконалювати розумні стратегії та обов'язкові для дотримання закони з метою заохочення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчаток на всіх рівнях» [2].

У Пекінській Декларації та Платформі дій, прийнятій на Четвертій всевітній конференції ООН зі становища жінок, міститься рекомендація щодо «включення гендерних підходів до всіх напрямків політики та програм; аналізу наслідків впровадження політик та програм на становище чоловіків і жінок ще на етапі їх розробки, до того, як вони будуть впроваджені» (пункт 19) [3]

Крім того, в Заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (далі – Комітет) від 3 березня 2017 року до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (далі – Зауваження) Комітет висловив стурбованість тим, що адміністративна реформа 2010 року і реструктуризація послабили національний механізм щодо покращення становища жінок і привели до відсутності наступності в реалізації політики гендерної рівності. Комітет також занепокоєний обмеженими можливостями національного механізму України щодо забезпечення належної координації процесу інтеграції гендерної проблематики у всіх сферах і на всіх рівнях. Разом з тим, Комітетом рекомендується створити потужні механізми підзвітності і виділити достатні людські, технічні та фінансові ресурси для виконання законодавства з

дотриманням прав жінок в рамках Конституції і Конвенції (пункт 21 Зауважень) [4].

Для посилення інституційного механізму державної гендерної політики, на виконання Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та у відповідь на зауваження Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок Кабінет Міністрів України прийняв рішення про покладання обов'язків із здійснення координації взаємодії органів виконавчої влади в рамках забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції [5].

Важливим кроком до досягнення вказаних пріоритетів було запровадження посади Урядового уповноваженого з питань гендерної політики - уповноваженої Кабінетом Міністрів України посадової особи, на яку покладено функцію з організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

Суттєвим кроком з інституційної реалізації конституційної норми щодо забезпечення гендерної рівності стало запровадження інституту уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, що передбачено статтею 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Однак сталий механізм забезпечення координації діяльності центральних органів виконавчої влади, обласних державних адміністрацій з боку Кабінету Міністрів України було побудовано недостатньо чітко, внаслідок чого функція координації виконувалась неповністю ефективно, що виявлялося в недостатності включення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в діяльність державних органів.

Таким чином, для належного виконання Україною своїх зобов'язань у сфері дотримання гендерної рівності виникла потреба у створенні Комісії, як консультативно-дорадчого органу Уряду під головуванням Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, що координує роботу органів виконавчої влади у сфері формування та реалізації державної гендерної політики та сприятиме посиленню координації роботи в цій сфері.

Ініціатива Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції була підтримана Урядом та 2 вересня 2020 р. постановою № 784 утворено Комісію з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (далі – Комісія), затверджено її посадовий склад та положення [6].

Посадовий склад Комісії затверджено Кабінетом Міністрів України.

Голова Комісії – Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, заступник Голови Комісії – Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, секретар – Керівник Апарату Урядового уповноваженого з питань гендерної політики.

Головою Комісії затверджено її персональний склад. До складу Комісії входять заступники керівників міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, на яких покладено обов'язки уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до розподілу обов'язків, заступник Керівника Офісу Президента України, заступник Голови Верховної Ради України, Урядовий уповноважений з прав осіб з інвалідністю, Член Національної комісії зі стандартів державної мови, Радник Прем'єр-міністра України, Голова міжфракційного депутатського об'єднання “Рівні можливості” у Верховній Раді України, Голова підкомітету з питань дотримання Україною міжнародних зобов'язань у сфері захисту прав людини та гендерної політики Комітету Верховної Ради України з питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва, Голова підкомітету з питань гендерної рівності і недискримінації Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та Автономній Республіці Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнаціональних відносин.

Функціонування Комісії забезпечує координованість дій органів виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, а також забезпечує підготовку узгоджених пропозицій щодо формування та реалізації державної гендерної політики з урахуванням пропозицій усіх зацікавлених сторін, в тому числі представників громадянського суспільства та бізнесу.

Формою роботи Комісії є засідання, що проводяться за рішенням голови Комісії у разі потреби, але не рідше одного разу на квартал.

Станом на травень 2021 року проведено 4 засідання Комісії, на яких розглянуто та затверджено План діяльності Комісії на 2021-2023 рр., визначено актуальні завдання державної гендерної політики, в тому числі щодо реалізації на національному рівні міжнародних ініціатив у сфері гендерної рівності до яких доєднався Уряд України в 2020 році та доцільність приєднання в 2021 році; розглянуто стан гендерної інтеграції в програмах міжнародної технічної допомоги.

Окремою формою роботи Комісії стало проведення тематичних засідань.

Так, 22 квітня 2021 року темою розгляду Комісії було питання «Запобігання та протидія домашньому насильству».

До кола учасників було запрошено Першу леді Олену Зеленську, яка зосередила свою увагу та зусилля на цьому напрямку, Генерального прокурора Ірину Венедіктову, суддю Верховного суду Надію Стефанів, заступників керівників обласних, Київської міської державних адміністрацій (уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків), представниць Офісу Першої Леді, директорку Урядового контактного центру, представників міжнародних та громадських організацій.

На своїх засіданнях Комісія розробляє пропозиції та рекомендації з питань, що розглядаються та фіксуються у протоколі засідання, який підписується головуючим на засіданні Комісії та її секретарем і надсилається всім членам Комісії та Кабінетові Міністрів України.

Апаратом Урядового уповноваженого з питань гендерної політики здійснюється постійний моніторинг виконання протокольних рішень Комісії та про якість їх виконання Урядовий повноважений з питань гендерної політики інформує членів Комісії на засіданні Комісії.

Важливими результатами діяльності Комісії стало прийняття Урядом Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» до 2025 року (жовтень 2020) [7]; визначення Переліку індикаторів, у розрізі яких здійснюється збір даних для моніторингу гендерної рівності (грудень 2020) [8]; затвердження Плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності (грудень 2020) [9] та Державної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року (лютий 2021) [10]; затвердження Плану невідкладних заходів із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства (квітень 2021) [11].

Створення такого консультативного – дорадчого органу як Комісія, є дієвим механізмом узгодження та координації дій органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Керівникам обласних та Київської міської державної адміністрації з метою узгодження та координації дій місцевих органів виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків пропонується розглянути можливість створення такого консультативно-дорадчого органу і на регіональному рівні.

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони - https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

2. Цілі Сталого Розвитку ООН до 2030 року - <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/tsili-stijkogorozvytku>

3. Пекінська декларація, прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року - https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text

4. Заключні зауваження до Восьмої періодичної доповіді України. Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок. 3 березня 2017 р. <https://www.mil.gov.ua/content/gender/CEDAW-Concluding-Observations-UKR.pdf>

5. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

6. Постанова Кабінету Міністрів України від 2 вересня 2020 р. № 784 «Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2020-%D0%BF#Text>

7. Національний план дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» до 2025 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>

8. Перелік індикаторів, у розрізі яких здійснюється збір даних для моніторингу гендерної рівності, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 р. № 1517-р <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1517-2020-%D1%80#Text>

9. План заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р - <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-z-realizaciyi-zobovuzan-uryadu-ukrayini-vzyatih-v-ramkah-t161220>

10. Державна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2021 р. № 145 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2021-%D0%BF#Text>

11. План невідкладних заходів із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 квітня 2021 р. № 361-р <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/361-2021-%D1%80#Text>

Олександр Остапенко
головний спеціаліст Апарату
Урядового уповноваженого
з питань гендерної політики

АКТУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОМУ НАСИЛЬСТВУ: АНАЛІЗ СТАНУ РЕАЛІЗАЦІЇ

Україна вживає різноманітних заходів з протидії насильству за ознакою статі, зокрема, домашньому насильству - у 2018 році набрав чинності Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [1], а минулого року Президент підписав Указ № 398/2020 «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» [2]. Нещодавно, 24 лютого 2021 року була прийнята Державна соціальна програма із запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі [3], на черзі - план заходів з виконання вищезазначеного Указу Президента. Не зважаючи на обсяг проведеної роботи, гендерно зумовлене насильство залишається поширеним явищем, яке подекуди толерується суспільством, покарання кривдників не є ефективним, а постраждалі не отримують всі необхідні послуги.

Апарат Урядового уповноваженого з питань гендерної політики здійснює постійний моніторинг реагування на факти гендерно зумовленого насильства для інформування Віцепрем'єр-міністерки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, яка здійснює координації політики в цій сфері.

Аналіз ситуації щодо реагування на випадки домашнього насильства в Україні за 2020 рік підтвердив загальносвітові тенденції щодо зростання кількості зареєстрованих випадків домашнього насильства під час карантину, пов'язаного із пандемією COVID-19. Разом з тим він демонструє наявність системного реагування з боку відповідальних суб'єктів на випадки насильства. Наведемо приклади, які ілюструють сформульовані висновки.

З метою протидії цьому негативному явищу, протягом минулого року усі уповноважені підрозділи Національної поліції працювали в посиленому режимі несення служби та здійснювали додаткові превентивні заходи під час карантину відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [4], постанови Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 року № 211 «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19» [5] та відповідних рішень Уряду. За даними Національної поліції, за 12 місяців 2020 року:

- всього надійшло звернень щодо домашнього насильства – 208 784;
- складено адміністративних протоколів за ст. 173-2 КУпАП – 133 690;
- внесено термінових заборонних приписів щодо кривдників – 42 179;
- перебуває на обліку кривдників – 81 968.

В 2020 році також спостерігалася тенденція щодо зростання кількості облікованих кримінальних правопорушень, пов'язаних із домашнім насильством – за період з січня по грудень зафіксовано 3972 такі порушення (за аналогічний період 2019 року – 2554 порушення), а також облікованих кримінальних правопорушень за статтею 126-1 Кримінального Кодексу України [6] «Домашнє насильство» - за період з січня по грудень обліковано 2213

(за аналогічний період 2019 року – 1068).

З метою надання постраждалим особам фахових консультацій чи рекомендацій щодо подальших дій або інформаційної, психологічної та юридичної допомоги, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2019 р. № 1145 [7], запроваджено національну «гарячу лінію» з протидії торгівлі людьми, домашнього насильства, насильства за ознакою статі, насильства стосовно дітей, до компетенції якої віднесено, зокрема, опрацювання звернень та повідомлень про/або від осіб, які постраждали від домашнього насильства та насильства за ознакою статі.

За 2020 рік на «гарячу лінію» 15-47 (з 11 лютого 2020 року) надійшло 10517 дзвінків (без урахування дзвінків, які стосувалися порядку роботи «гарячої лінії»).

Багато звернень потребували детального вивчення, а деякі - оперативного реагування:

- надіслано до органів виконавчої влади 1033 звернення;
- здійснено 156 викликів екстрених служб (Національна поліція України, швидка медична допомога).

При цьому на Національну гарячу лінію з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації, що працює на базі громадської організації «Ла Страда – Україна» (тел. 0-800-500-335 або 116-123) за перший місяць карантину (з 12 березня по 12 квітня 2020 року) надійшло 2052 звернення (для порівняння – в січні 1667 звернень з питань домашнього насильства, в лютому 1535), за квітень 2567 звернень, за травень – 2804, у червні – 2071, у липні - 2227 звернень, у серпні – 2232, у вересні – 2671, у жовтні – 2489, за листопад – 3217, у грудні – 3226 звернень. Всього за період з 01 січня по 31 грудня 2020 року на Національну гарячу лінію надійшло 28 236 звернень з питань домашнього насильства. За 2019 рік на Національну гарячу лінію надійшло 32 135 звернень. Зменшення кількості опрацьованих звернень пояснюється зміною підходу до їх опрацювання, а саме зміщенням основного акценту від здійснення інформаційних консультацій на користь надання психологічної підтримки, що суттєво збільшило середню тривалість кожного окремого дзвінка.

Слід зазначити, що звернення стосовно домашнього насильства та стосунків в родині надходили і на Національну дитячу «гарячу лінію», яка також функціонує на базі ГО «Ла Страда – Україна» (тел. 0 800 500 225 або 116 111 (для дзвінків з мобільного)). Так, від загальної кількості звернень (98 851 звернення), що надійшли у 2020 році:

- 23,5% стосувалися насильства, жорстокого поводження з дітьми, комерційної експлуатації дітей (більше 23 000 звернень);
- 12,3% - щодо стосунків в родині (більше 12 000 звернень).

За інформацією Координаційного центру з надання правової допомоги на Єдиний телефонний номер 0 800 213 103 контактному центру системи надання безоплатної правової допомоги з 01 січня 2020 року від осіб, що постраждали від домашнього насильства або насильства за ознакою статі надійшло 1327 звернень (січень - 115 звернень, лютий - 117 звернень, березень - 62 звернення, квітень - 45 звернень, травень - 73 звернення, червень - 106 звернень, липень - 110 звернень, серпень – 83 звернення, вересень – 84 звернення, з жовтня по грудень – 266 звернень). В рамках співпраці з «гарячою лінією 15-47» у період з 11 лютого по 31 грудня 2020 року фахівцями контактному центру Координаційного центру з надання правової допомоги було перенаправлено 427 осіб для отримання кваліфікованої психологічної чи інших видів допомоги (лютий – 44 особи, березень – 57 осіб, квітень – 64 особи, травень – 41 особа, червень – 48 осіб, липень – 33 особи, серпень – 16 осіб, вересень – 28 осіб, жовтень – 23 особи, листопад – 23 особи, грудень – 50 осіб).

При цьому, у зазначений період операторами контактному центру Координаційного центру з надання правової допомоги було прийнято та опрацьовано 117 телефонних звернень від осіб, перенаправлених з «гарячої лінії 15-47».

Згідно з даними Координаційного центру з надання правової допомоги, з моменту набрання чинності Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (з 07 січня 2018 року), станом на 01 січня 2021 року місцевими центрами з надання безоплатної вторинної правової допомоги було прийнято 2 203 рішення про надання безоплатної вторинної правової допомоги (далі – БВПД) особам, що постраждали від домашнього насильства або насильства за ознакою статі, зокрема у 2019 році - 790 рішень (у 758 випадках БВПД надано жінкам, 32 – чоловікам), у 2020 році – 1 172 рішень (1 118 випадках БВПД надано жінкам, у 54 випадках - чоловікам).

Разом з тим, статистичні дані дають лише приблизне уявлення про масштаби проблеми, адже явищу домашнього та гендерно зумовленого насильства притаманний високий

ступінь латентності.

На державному рівні чинний стан речей певною мірою обумовлює така проблема як відсутність налагодженої взаємодії між суб'єктами, що відповідають за протидію та запобігання домашнього та гендерно зумовленого насильства, як на рівні міністерств, так і на рівні надавачів послуг і місцевих адміністрацій.

Щоб відповісти на ці виклики, за ініціативи дружини Президента, Віцепрем'єр-міністерки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, Урядової уповноваженої з питань гендерної політики та за підтримки Фонду народонаселення ООН, 13 березня 2021 р. було проведено Стратегічну сесію з питань протидії насильству за ознакою статі, зокрема домашньому насильству "Протидія - спільна дія". Основні завдання, які ставили перед собою ініціатори та учасники сесії це:

- Актуалізувати проблемні питання у сфері формування та реалізації державної політики протидії насильству за ознакою статі, зокрема, домашньому;
- визначити пріоритетні напрямки роботи з протидії гендерно зумовленому насильству на 2021 рік;
- забезпечити встановлення прямих робочих контактів між учасниками/ учасницями та налагодження ефективної взаємодії для формування та реалізації політики протидії та реагуванні на насильство;
- сформувати основу для Дорожньої карти «Стоп насильство 2021».

Протягом сесії учасники (заступники керівників ключових центральних органів виконавчої влади, представники офісу Першої леді України та Координаційного центру з надання правової допомоги, суддя Верховного Суду Н. Стефанів, народна депутатка України М. Бардіна, Урядова уповноважена з питань гендерної політики та Віцепрем'єр-міністерка з питань європейської та євроатлантичної інтеграції) обговорили ключові досягнення у сфері протидії домашньому насильству у період 2018-2020 років, а саме:

- оновлено законодавчу базу у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі та домашньому насильству;
- затверджені та втілюються в життя плани заходів згідно з новим законодавством;
- Урядом схвалено Концепцію комунікації у сфері гендерної рівності, яка містить розділ з протидії гендерно зумовленому насильству;
- проведено масштабну інформаційну роботу, зокрема загальноукраїнську кампанію «16 днів проти насильства»;
- запроваджено допоміжні онлайн-інструменти у сфері протидії домашньому насильству (наприклад, чат-боти, онлайн-консультації) у зв'язку з дистанційним режимом роботи під час карантину;
- зростає кількість звернень до відповідних органів та служб постраждалих від домашнього насильства, що свідчить про ефективність інформаційних заходів;
- оновлено навчально-методичні матеріали та проведено тренінги з питань запобігання та протидії домашньому насильству для поліцейських, суддів, штатних юристів та адвокатів структури Безоплатної правової допомоги;
- створено 54 спеціалізовані групи реагування поліції на факти вчинення домашнього насильства в усіх обласних центрах та деяких великих містах тощо.

Учасники також окреслили цілі, які ставлять перед своїми відомствами на наступний період, і зазначили проблеми, як потребують термінового вирішення.

Наступним важливим кроком та черговим виявом пріоритетизації на найвищому державному рівні питання запобігання та протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству стало проведення 22 квітня 2021 року тематичного засідання Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків «З питань запобігання та протидії домашньому насильству» під головуванням Віце-прем'єр-міністерки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції Ольги Стефанішиної.

В ході засідання обговорено роботу спеціалізованих служб підтримки для постраждалих від домашнього насильства та насильства за ознакою статі відповідно до потреб регіонів та територій; питання вдосконалення роботи Урядової «гарячої лінії» 15-47 із запобігання домашньому насильству, торгівлі людьми та гендерній дискримінації; стан використання субвенції державного бюджету на розбудову притулків тощо. За результатами обговорення надано відповідні доручення.

Як бачимо, проблема протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству, особливо в умовах карантину, пов'язаного із пандемією COVID-19, стоїть надзвичайно гос-

тро, але підвищена увага та консолідовані зусилля держави і громадянського суспільства вже дають видимий результат.

1. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>;
2. Указ Президента України від 21 вересня 2020 року № 398/2020 «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/398/2020#Text>;
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2021 р. № 145 Питання Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2021-%D0%BF#Text>;
4. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>;
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 року № 211 «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19» - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text>;
6. Кримінальний Кодекс України - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#n1669>;
7. Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2019 р. № 1145 «Про поширення експериментального проекту із створення “єдиного входу” опрацювання звернень громадян та запитів на публічну інформацію на опрацювання звернень та повідомлень про/або від осіб, які постраждали від торгівлі людьми, домашнього насильства, насильства за ознакою статі, насильства стосовно дітей, або про загрозу вчинення такого насильства» - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1145-2019-%D0%BF#Text>

Людмила Добробог

професор кафедри
загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, доцент

РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛІТИЧНИХ ПРАВ ЖІНКАМИ В УКРАЇНІ

Експерти всього світу звертають увагу на взаємозв'язок зміни законодавства і їх вплив на положенні жінок. Тому що жінка за своєю природою в суспільстві несе особливе навантаження, тобто репродуктивне. Для того, щоб жінка реалізувала себе в політиці необхідний захист на рівні законодавства, а саме в сфері конституційного, трудового, майнового та сімейного права. Критерії політичної активності жінок у світі, і зокрема в Україні безпосередньо пов'язані з заробітною платною, особистим бізнесом, пенсійним забезпеченням, свободою пересування, браком (заміжжям), дітьми. За дослідженням, яке проводилось Всесвітнім банком «Жінки, бізнес та закон», в якому названі країни, яким вдалося у 2019 році досягти гендерної рівності. Їх шість: Швеція, Бельгія, Данія, Франція, Латвія та Люксембург.

Мета публікації – дослідити політичну активність жінок в Україні [1].

Нами проаналізовані кількісні показники політичної активності жінок в Україні. В основу **методики** розрахунку рівності/нерівності жінок і чоловіків було взято один із індексів Глобального звіту про гендерний розрив, політичний (всього чотири індекси в ключових сферах: охорона здоров'я, освіта, економіка та політика). Показники за статтю в демографічній статистиці вважаються базовими. Ми маємо зауважити, що в класичному вигляді при аналізі кількісних показників, має вказуватися можливий відсоток погіршення, або ступень репрезентативності, тобто достовірності. В нашому дослідженні показники точні, враховуючи тільки математичне округлення чисел, відсотків. Отже, відсоток жінок, які брали участь у виборах президента нашої країни максимально точний, дані, що аналізуються, взяті із відкритих джерел електронних засобів масової інформації. Саме на цих кількісних показниках побудовано таблиці та графіки статті.

Кількісні показники політичної активності жінок в Україні (як уже зазначалось) виступають, маркером дієвості конституційного, трудового, майнового, сімейного права тощо.

Нами проаналізовані кількісні показники серед кандидатів на посаду президента України у період з 1991 р. по 2019 р. (Див. таблицю) Під час перших виборів президента

України (1991 р.) жінок серед кандидатів на цю посаду взагалі не було, у наступних виборах (1994, 1999, 2004 рр.) спостерігається чітка присутність однієї жінки, в 2010 р. – 4 жінки на 18 кандидатів. В 2014 р. – 2 жінки на 23 кандидати, у 2019 р. серед 39 кандидатів - чотири кандидатки. Загальна кількість кандидатів на цю посаду є рухомою. Таблиця²

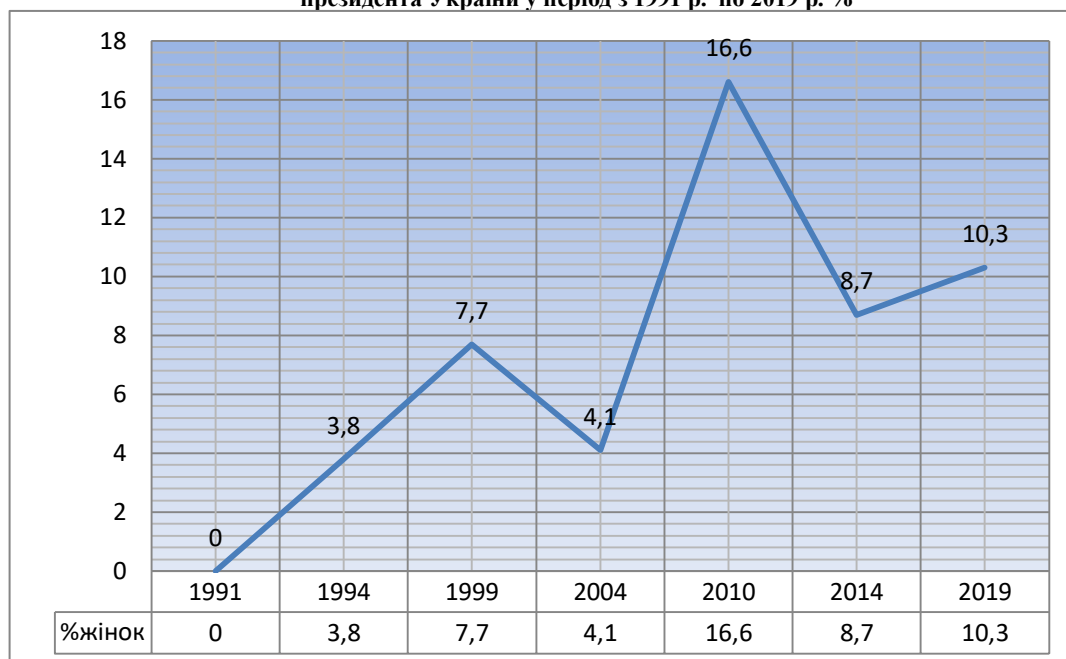
Загальна кількість кандидатів та кандидатів-жінок на посаду президента України у виборах з 1991 р по 2019 р.

роки	1991	1994	1999	2004	2010	2014	2019
загл. кільк. канд	6	26	13	24	18	23	39
серед них жінки	0	1	1	1	4	2	4

Аналізувалось співвідношення кількості кандидаток до загальної кількості кандидатів на виборах президента України у період з 1991 р. по 2019 р. % (Див. Графік 1). З 1991 р. по 1999р. спостерігається певне зростання з 0 % до 7,7 % жінок-кандидаток на посаду Президента України, потім цей показник у 2004 р. знизився до 4,1% . найбільша політична активність жінок спостерігається у 2010 р. – 16,6%, в 2014 р. цей показник упав до 8,7%, в 2019 р. він підвищився майже на 3% і становив 10,8%.

Графік²

Питома вага жінок до загальної кількості кандидатів на виборах президента України у період з 1991 р. по 2019 р. %



Таким чином, аналіз політичної активності жінок під час виборчих компаній свідчить про намагання жінок активніше реалізовувати свої права в сфері політики. Слід відмітити, що Україна за роки своєї незалежності ратифікувала цілий ряд міжнародних конвенцій. Хоча процес гармонізації національного законодавства із законодавством ЄС ще не завершено.

1. Шароді Діана. Гендерна політика 2018 року в Україні <https://freeradio.com.ua/genderna-politika-2018-roku-v-ukraini/>

2. Таблицю 1 : складено за матеріалами: Президентские выборы на Украине (1994) [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1_\(1994\)_Президентские_выборы_на_Украине_\(1999\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1_(1994)_Президентские_выборы_на_Украине_(1999)) [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F_\(1999\)_Президентские_выборы_на_Украине_\(2004\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F_(1999)_Президентские_выборы_на_Украине_(2004)) [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1_\(2004\)_Президентские_выборы_на_Украине_\(2010\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1_(2004)_Президентские_выборы_на_Украине_(2010)) [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1_\(2010\)_Президентские_выборы_на_Украине_\(2014\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1_(2010)_Президентские_выборы_на_Украине_(2014)) [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9FD0%BD%D0%B5_\(2014\)_Президентские_выборы_на_Украине_\(2019\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9FD0%BD%D0%B5_(2014)_Президентские_выборы_на_Украине_(2019)) [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0\(2019\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0(2019))

Тетяна Кадильникова
старший науковий співробітник
відділу організації наукової роботи,
доктор технічних наук, професор

Олена Проценко
науковий співробітник
відділу організації наукової роботи
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В НАУКОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Загальновідомо, що рівень економічного і соціального прогресу нашої цивілізації все більшою мірою буде залежати від нових наукових знань і технологій. Сталий розвиток цивілізації забезпечується за рахунок збільшення кількості висококласних фахівців, здатних отримувати професійні знання, розробляти й оцінювати нові технології в різних галузях суспільного виробництва. Звідси і особливі вимоги до підростаючого покоління, яке включається в суспільне виробництво.

Висока загальна культура і глибокі спеціальні знання досягаються лише в процесі тривалого і коштовного навчання. Зі збільшенням кількості фахівців зростають витрати на їх освіту, а отже, зростає соціальна цінність кожного з них. Ці установки породжують, в свою чергу, ряд наслідків, істотно змінюють орієнтацію і соціальну структуру суспільства. Прецизійність неможлива без найсуворішої технологічної дисципліни, яка досягається гармонійним поєднанням майстерності і почуття особистої відповідальності за якість продукту, що виробляється.

Масова майстерність, в свою чергу, неможлива без висококваліфікованого і дисциплінованого персоналу. Це в однаковій мірі стосується і вчених, і інженерів, і працівників. Інтелект, освіченість і дисциплінованість основної маси активного населення - основні складові інформаційного суспільства.

Сучасна лінгвістика має в своєму розпорядженні незаперечні дані про специфіку мислення різних соціальних груп, класів, станів, професійних груп і т.д. Гендерні дослідження останнього десятиліття звертаються до вивчення особливостей мислення жінок, зайнятих науковою і викладацькою діяльністю. Стає все більш зрозумілим, що ефективність їх наукового мислення визначається багато в чому ефективністю мовних засобів. Якщо не брати до уваги іронічну оцінку «жіночої логіки», то цілком ймовірно, що жіноче мислення задає новий ракурс гендерних досліджень. Представляється доречним звернути увагу на дуже важливу, але поки що переважно залишену в тіні наступну установку: кожна велика наукове відкриття не тільки і не стільки розширює обсяг сукупного знання, а й вносить суттєві зміни і в характер всієї науки, і в трансформацію наукових досліджень.

Рух фемінізму започаткував процес боротьби за здобуття політичних і громадських прав жінок. Своєрідним підсумком цього руху стало виборче право, що зрівняло політичний і соціальний статус людей. Для цього треба було майже сторіччя, але гендерний паритет так і не було досягнуто. Необхідною умовою його повинно було стати забезпечення рівних можливостей участі в політичному, культурному і науковій сферах життєдіяльності. Гендерна рівність означає, що чоловікам і жінкам повинні бути забезпечені однакові умови для реалізації своїх життєвих установок: в побуті, в сім'ї, в громадській діяльності, в науці і т.д. Включення жіночого фактора у виробництво наукового знання претендує на виняткову об'єктивність, на необхідність включати в свій зміст якісь риси людської індивідуальності. Гендерні відмінності, будучи фундаментальними характеристиками людського роду, можуть цілком позначитися на результатах пізнавального процесу.

Одна з авторитетних дослідниць феміністичної епістемології Л. Коуд, заперечуючи концепцію вродженої спеціалізації півкуль головного мозку, переконана в тому, що біологія самого мозку формується середовищем індивіда і його життєвим досвідом. Опираючись на її ствердження, в теперішній час сформувався самостійний блок гендерних досліджень, в якому використовуються напрацювання різних наукових дисциплін.

З виділенням гендерних досліджень в самостійну галузь знань розкриваються доти

невідомі резерви всього соціуму, які при вмілому їх використанні можуть істотно впливати на вектори і темпи соціальних перетворень. Реальним базисом гендерної теорії стає положення про те, що майже всі відмінності між статями, які традиційно вважалися природними, мають під собою не біологічні, а соціальні підстави.

Наукова праця в наші дні є чітке виділення пізнавальних операцій на основі кооперації індивідів в рамках єдиного процесу. Тільки в результаті сукупного участі багатьох людей з'являється закінчений продукт – знання.

При цьому, наука як репрезентувала, так і продовжує репрезентувати інтелектуальну творчість людства. Жінка в професійній діяльності не менше, ніж чоловік, здатна до творчості, що в поєднанні з освіченістю і професіоналізмом підвищує ступінь її затребуваності на ринку праці. На цьому ринку починає особливо цінуватися інтелект і освіту, іншими словами, масштаб змін зачіпає всі області знання і всі сфери соціальної реальності. Кризові явища в сучасному суспільстві несподіваним чином стимулюють збільшення відносного і абсолютного числа жінок в науково-освітній сфері. Складна соціально-економічна ситуація, в якій опинилася наука, відсутність послідовної цілеспрямованої політики з підтримки наукових досліджень, падіння престижу вченого і викладача вищої школи (перш за все внаслідок фінансових причин) викликають відтік «вчених мужів» (чоловіки апріорі більш мобільні) в високооплачувані сфери діяльності.

На цьому тлі жінки демонструють відносно невисокий рівень територіальної та професійної мобільності, задовольняючись мінімальною зарплатою на звичному місці і посадою. Є всі підстави припускати, що в зв'язку з мізерним фінансуванням наукових досліджень тенденція до фемінізації науки буде посилюватися.

Правда, непродумана кадрова політика держави сприяє перевиробництва висококваліфікованих кадрів, які залишаються незатребуваними в умовах існуючої екстенсивної економіки і бюрократичної системи управління. Це істотно ускладнює працевлаштування жінок, збільшує безробіття та знижує їх соціальний статус.

Високий соціальний статус жінок, наприклад, в Скандинавських країнах, країнах Бенілюксу, Австралії, забезпечує високий рівень їх матеріального та соціокультурного розвитку. Саме в цих країнах гендерна рівність і постійно зростаюче розширення прав жінок зведені в ранг цілеспрямованої державної політики.

Адже вже зараз жіночий науковий потенціал зосереджений в основному в державних наукових установах. Традиційно жіночої сферою докладання праці залишаються освіта, наука і охорону здоров'я, тобто ті галузі, в яких останнім часом спостерігається різке скорочення робочих місць. Осмислення нового статусу жінки-вченого, жінки - викладача вузу вже має місце в ряді наукових дисциплін: в соціології, в лінгвістиці, в психології, в педагогіці, в юриспруденції.

Інтенсивний розвиток науки нашого часу, як загальноновизнано, неможливо без підвищення соціального статусу жінки вченого. Інтелектуальний і соціальний потенціал жінок вже зараз формує цілі пласти знань, які виражають бачення світу через призму специфічного жіночого підходу.

І ми впевнені, що світ від цього тільки виграє.

Марія Чеховська

завідувач кафедри національної безпеки,
доктор економічних наук, професор

Олена Лісовська

доцент кафедри національної безпеки
Національної академії
Служби безпеки України,
кандидат економічних наук, доцент

РІВНІ ПРАВА ТА МОЖЛИВОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ТА ПРАЦІ

Створення національної гендерно-орієнтованої законодавчої бази для забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці для жінок в Україні здійснюється відповідно до основоположних документів, які формують міжнародну політику гендерної рівності, зокре-

ма, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Конвенції про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 (1981 р.), Пекінської декларації та Пекінської платформи дій (1995 р.), Амстердамського договору (1997 р.), Хартії фундаментальних прав Європейського Союзу (2000 р.).

Чітке визначення євроінтеграційного та євроатлантичного курсу нашої держави сприяло активізації запровадження в Україні гендерної політики в усіх сферах життєдіяльності.

Ознакою того, що гендерна тематика набула міждисциплінарного характеру, є достатньо ґрунтовні дослідження соціально-гуманітарної складової гендерної політики, правових засад її реалізації, питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері охорони праці. Водночас, з позицій системного підходу доцільним є поєднання дослідження гендерних аспектів конституційно-правових гарантій охорони праці з аналізом гендерної складової державної статистичної звітності у сфері охорони праці, у тому числі у секторі безпеки і оборони.

Рівні права та можливості жінок і чоловіків закріплені у Конституції України. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок (ст. 24). [1]

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці (ст. 17), у сфері соціального захисту (ст. 20). Водночас, цим Законом враховано гендерні особливості жінок і чоловіків. Так, у ст. 6 визначено, що не є дискримінацією особи за ознакою статі встановлення особливих вимог щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язаних з охороною їх репродуктивного здоров'я, позитивні дії. [2]

Переважає більшість статей Кодексу законів про працю України містить норми, які є гендерно-нейтральними і в цілому відповідають принципу гендерної рівності. До прикладу, у Главі XI «Охорона праці» (статті 153-173) немає посилань на поділ співробітників за статтю. Кодекс не містить підстав для дискримінації жінок і чоловіків у всіх сферах правовідносин, що ним охоплюються, але визначає певні гендерні особливості. Так, у Главі XII «Праця жінок» (статті 174-186¹) законодавцем опрацьовано механізм охорони праці певних категорій жінок. До гендерних елементів охорони праці у Кодексі законів про працю України можна віднести сутнісну складову ст. 55 «Заборона роботи в нічний час» і ст. 63 «Заборона залучення до надурочних робіт», що стосується певних категорій жінок. [3]

Серед статей даного Кодексу, що спрямовані безпосередньо на охорону праці та в яких містяться ознаки позитивної дискримінації, ст. 174. забороняється застосування праці жінок на таких роботах: важких, із шкідливими або небезпечними умовами праці, підземних (за певним виключенням). [3]

За логікою впровадження гендерної рівності має бути скасований Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками» № 241 від 10.12.1993 р. Гранична вага вантажу, що підіймається та переміщується жінкою за умов чергування з іншою роботою, складає 10 кг; якщо йдеться про підймання та переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни – 7 кг, при цьому встановлюються обмеження на сумарну вагу переміщеного вантажу. [4]

Наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» № 256 від 29.12.1993 р. було введено заборону на заміщення жінками посад, що об'єднували роботи з металообробки; будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи, гірничі роботи тощо. *Наказ втратив чинність (на підставі Наказу Міністерства охорони здоров'я № 1254 від 13.10.2017 р.)* [5], окрім глави 3 розділу I вищевказаного Переліку, у зв'язку із не відповідністю його положень принципу забезпечення рівних прав та обов'язків жінок і чоловіків, національному законодавству у сфері забезпечення гендерної рівності й міжнародним зобов'язанням України щодо недопущення дискримінації жінок у виборі ними професії. Чинною заборона праці жінок на гірничих роботах залишається до завершення процедури денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45.

Однак, скасування заборони праці жінок на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці потенційно загрожує репродуктивному здоров'ю у жінок, може спричинити

зростання рівня професійної захворюваності. Щодо правового аспекту, то для запобігання порушення трудових прав та інтересів жінок важливим є встановлення певних нормативних обмежень на працю жінок на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, забезпечення прийняття жінкою усвідомленого рішення щодо вибору такої роботи. [6, 7]

Більш повне розуміння стану системи охорони праці у гендерному розрізі може дати гендерна статистика. У 2018 та 2019 роках на підприємствах України частка травмованих чоловіків склала 72,9 % (3505 осіб) та 72,8 % (3198 осіб). [8] За 9 місяців 2020 року, питома травмованих на виробництві чоловіків знизилася до 54,2 % (2109 осіб), а жінок – зросла до 45,2 % (1742 особи). [9]

Державною службою статистики України ведеться облік розподілу жінок, потерпілих від травматизму на виробництві, за видами економічної діяльності і за основними видами подій, що призвели до нещасного випадку. У 2017 році найбільша кількість травматизму серед жінок за видами подій була пов'язана із падінням потерпілої, а найменша – із ураженням електричним струмом, а за видами економічної діяльності найбільша кількість таких випадків була у переробній промисловості, найменша – на будівництві. [10]

В Україні гендерно-правову експертизу нормативно-правових актів, що забезпечують функціонування складових сектору безпеки і оборони України, започатковано відносно нещодавно.

Право військовослужбовців на охорону здоров'я та медичну допомогу визначається Законом України «Про військовий обов'язок і військову службу».

Охорону праці у секторі безпеки і оборони регламентують такі документи: Постанова Верховної Ради України «Про державний нагляд за безпечним веденням робіт на підприємствах, в установах, організаціях і у військових частинах військових формувань та органів внутрішніх справ і Служби безпеки України» від 23.06.1995 р. № 244/95-ВР; Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Положення про служби державного нагляду за охороною праці системи МВС» від 31.12.2009 р. № 567; Наказ Міністерства оборони України «Про затвердження Положення про службу охорони праці у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України» від 08.12.2016 р. № 663; Наказ Міністерства оборони України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці у військових частинах, військових навчальних закладах, установах, організаціях та на підприємствах Міністерства оборони України» від 28.01.1998 р. № 20.

У Службі безпеки України відповідним наказом від 27.07.2008 р. № 623 затверджено «Положення про державний нагляд за безпечним веденням робіт у Службі безпеки України», «Загальне положення про підрозділ охорони праці», «Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань співробітників Служби безпеки України з питань охорони праці».

Значимо, що у «Положенні про службу охорони праці у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України», а також у «Загальному положенні про підрозділ охорони праці у Службі безпеки України» встановлюється контроль за застосуванням праці жінок, відповідно до законодавства.

Загалом можна констатувати, що суб'єкти сектору безпеки і оборони долучилися до Концепції реформування системи управління охороною праці України, схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.12.2018 р. № 989-р. [11] Зокрема, поступово враховуються гендерні потреби та особливості працівників, які є важливими у зв'язку з відкриттям раніше заборонених професій для жінок, адже серед останніх – Наказ Міністерства оборони України від 05.02.2020 р. № 26 «Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військово-облікове звання молодшого лейтенанта запасу».

Із введенням у дію Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року відбудеться поступове впровадження гендерної статистики у секторі безпеки і оборони. На сьогодні статистичні дані, зокрема за рівнем травматизму, обліковуються за таким видом діяльності, як «державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування», тобто без виокремлення конкретних складових сектору безпеки і оборони та, відповідно, без видів подій, що призвели до нещасного випадку.

Для зменшення рівня професійного травматизму та професійних захворювань на сьогодні, на нашу думку, є необхідним запровадження ризико-орієнтованої системи охорони праці як на державному, так і на відомчому рівні, з обов'язковим урахуванням особливос-

тей безпекових потреб жінок і чоловіків.

Важливим елементом вдосконалення системи охорони праці може стати формування культури безпеки, основою якої є поведінковий аудит, в структурі якого важливо виділити гендерне сприйняття процедури ідентифікації та подальшої оцінки рівня небезпек та ризиків.

1. Конституція України від 28.06.1996 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 11.05.2021)
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. №2866-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 11.05.2021)
3. Кодекс законів про працю України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 11.05.2021)
4. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками» від 10.12.1993 р. № 241. URL : <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 11.05.2021)
5. *Наказ Міністерства охорони здоров'я від 13.10.2017 р. № 1254.* URL : <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 11.05.2021)
6. Харчук Л. Ще раз про жінок та шкідливі умови праці. URL : <https://oppb.com.ua/articles/shche-raz-pro-zhinok-i-shkidlyvi-umovy-praci> (дата звернення: 11.05.2021)
7. Чабаненко М.М., Черноп'ятов С.В. Охорона праці жінок: тенденція та перспективи (до питання скасування наказу МОЗ України № 256 від 29.12.1993). *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції.* 2018. № 3. С. 109-112.
8. Травматизм на виробництві в Україні. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 11.05.2021)
9. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за 9 місяців 2020 року. URL : <http://www.fse.gov.ua/fse/control/odd/uk/publish/article/971992> (дата звернення: 11.05.2021)
10. Травматизм на виробництві в Україні у 2017 році: статистичний збірник. URL : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/05/zb_tv_2017.pdf (дата звернення: 11.05.2021)
11. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці України» від 12.12.2018 р № 989-р. URL : https://ips.ligazakon.net/document/view/kr180989?an=8&ed=2018_12_12 (дата звернення: 11.05.2021)

Наталія Байдок

координатор Центру гендерної освіти,
старший викладач кафедри початкової освіти
Черкаського національного університету
імені Богдана Хмельницького,
кандидат педагогічних наук

ЦЕНТР ГЕНДЕРНОЇ ОСВІТИ ЯК ОСЕРЕДОК ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОЇ АКТИВНОСТІ СТУДЕНТІВ

Осередок гендерної освіти (ОГО) є складником освітнього простору закладу вищої освіти, що впливає на настанови, цінності, стереотипи та професійні якості майбутнього фахівця шляхом включення в різноманітну гендерно орієнтовану діяльність і створення психологічно сприятливої атмосфери з урахуванням гендерного фактору, формування умов для особистісного зростання, успішності, розвитку і саморозвитку.

Основними завданнями осередків гендерної освіти є теоретична, науково-дослідна, інформаційна робота. Значну увагу приділено організації різноманітних видів діяльності у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у ЗВО. Роботу спрямовано як на науково-викладацьку спільноту, так і на широкий студентський загал. Діяльність осередків засновано на загальнолюдських цінностях демократичного суспільства: пріоритет міжнародних стандартів захисту прав людини, толерантність, партнерство та відкритість; гендерна чутливість; перевага міждисциплінарного підходу в досягненні рівноправ'я та рівних можливостей чоловіків і жінок; добровільна співпраця та відповідальність [1].

Ресурс осередку – це волонтери та фахівці, готові до проведення навчань, запобігання та протидії всім формам насильства, надання допомоги постраждалим від конфліктів; проведення інформаційно-просвітницьких кампаній протидії гендерно зумовленому насильству; участі в розробленні просвітницьких матеріалів із метою формування в суспільстві толерантності, культури миру, нетерпимості до проявів дискримінації, підвищення обізнаності з питань протидії гендерно зумовленому насильству тощо [2].

Метою залучення студентів до активної громадської та проектної діяльності в осередку гендерної освіти є ознайомлення з досвідом реалізації всеукраїнських проектів, підготовка до розробки та втілення власних проектних пропозицій у сфері гендерних взаємин молоді, активної співпраці зі структурними підрозділами органів державної влади та інститутів громадянського суспільства, що працюють у сфері досягнення гендерної рівності.

Громадська діяльність – це захист прав і свобод людини, задоволення економічних, соціальних, культурних, екологічних та інших інтересів громадян, що не суперечать закону. Формами такої діяльності, що можуть бути використані осередком гендерної освіти, є: участь у роботі дорадчих органів державної влади, проведення консультацій та підготовка рекомендацій щодо впровадження гендерної рівності, проведення тематичних зустрічей, акцій, інформаційно-просвітницьких заходів, поширення інформації про свою діяльність за допомогою ЗМІ.

Значимо, що проектна діяльність – це конструктивна й продуктивна активність особистості, спрямована на розв'язання життєво значущої проблеми в процесі цілепокладання, планування й здійснення проекту. Проект використовують як засіб досягнення поставленої мети шляхом збереження, зміни або відновлення соціальних та культурних явищ [3].

Найбільш повною мірою формування громадянської активності волонтерів осередку гендерної освіти відбувається в умовах соціального партнерства та взаємодії з громадою: членство у Всеукраїнській мережі осередків гендерної освіти, співпраця із осередками гендерної освіти інших ЗВО, участь у роботі дорадчих органів державної влади, органів місцевого самоврядування, відповідальних за реалізацію гендерної політики; співпраця з громадськими організаціями різного рівня; участь у конкурсах соціальних проектів, форумах громадянського суспільства.

Так, протягом 2018-2020 років Центром гендерної освіти ЧНУ ім. Б. Хмельницького організовано та проведено науково-практичний круглий стіл «Подолання домашнього насильства – сила у взаємодії» (20.11. 2019 р., Черкаси). Мета заходу – привернути увагу суспільства до причин сімейного насильства та об'єднати зусилля держаних та громадських організацій Черкаського регіону задля надання комплексної допомоги особам, які зіштовхнулися з цією проблемою. У роботі круглого столу взяли участь представники Головного управління національної поліції та Управління патрульної поліції у Черкаській області, Головного територіального управління юстиції, департаменту соціальної політики Черкаської міської ради, фахівці центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, активісти громадських організацій та рухів: «Україна без тортур», «Ла-Страда-Україна», «Черкаський правозахисний центр», «Від серця до серця», практичні психологи, юристи. Активну позицію щодо подолання домашнього насильства висловили фахівці Регіонального центру з надання безоплатної вторинної правової допомоги у Черкаській області, благодійний фонд «Небайдужі», центр для жінок, які постраждали від насильства «Мережка». Робота учасників заходу була побудована навколо кейсу – розв'язання реальної життєвої ситуації домашнього насильства.

Експерти та експертки пропонували власне бачення вирішення проблеми з урахуванням змін, що відбулися нещодавно у чинному законодавстві. Результатом круглого столу стала створена «карта ресурсів» - алгоритму співпраці установ, організацій, громадських активістів для подолання домашнього насильства.

Ініціативами, що дозволили об'єднати основні напрями діяльності Центру гендерної освіти та формулу впровадження Нової української школи, стали зустріч у форматі Open space «Права дитини у контексті Нової української школи», де основну увагу було приділено створенню безпечної Дитячої соціальної мережі «IT-kids», необхідності запобігання булінгу у закладах загальної середньої освіти шляхом використання тренінгових технологій, реальному розповсюдженню принципу інклюзії на усіх учасників освітнього процесу та тренінг «Неформально про формальне», під час якого учасники ознайомилися з перевагами навчання в діяльності і через діяльність, потенціалом он-лайн освіти та громадських освітніх платформ.

У рамках робочих зустрічей осередку волонтери знайомилися з діяльністю Громадської експертної Ради з гендерних питань при МФО «Рівні можливості» у ВРУ, зокрема, робочої групи «Гендерна просвіта», опрацювали проект стратегії «Освіта: гендерний вимір – 2021», висловили схвальні та критичні думки щодо його змісту. Студенти беззаперечно підтримали необхідність створення гендерно чутливого освітнього простору, гендерної експертизи програм та підручників, проведення заходів з гендерної рівності, залучення обох батьків до виховання дитини тощо. Однак, відміна «Конкурсів краси» та «Лицарських тур-

нірів» викликала дискусії, що засвідчує наявність консервативних поглядів у здобувачів.

Створення та функціонування осередку зумовлене потребою формування вмінь використовувати отримані знання в майбутній професійній діяльності. Залучення студентів до підготовки та реалізації соціальних та освітніх проектів, громадської діяльності надає змогу оволодіти різними формами та методами впливу на гендерні взаємини та сформувати нетерпиме ставлення до будь яких проявів дискримінації та насильства.

1. Всеукраїнська Мережа осередків гендерної освіти. URL: <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/pro-nas> (дата звернення: 30.11.2020).

2. Впровадження гендерного підходу в систему вищої освіти України: досвід та кращі практики Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ 2012 – 2014 роки // Регіональне представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта. Бібліотека. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/11251.pdf>. (дата звернення: 30.11.2020).

3. Уйсімбаєва М. Проектна діяльність: теоретичні аспекти // Витоки педагогічної майстерності. 2014. Вип. 13. с. 258-263.

Василь Березняк

доцент кафедри
кримінального права та кримінології
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ В УКРАЇНІ

Гендерний мейнстрімінг на території України почав повільно зароджуватися і розвиватися з 60-х років минулого століття. Протягом цього часу філософи, психологи, соціологи, політологи, юристи, економісти здійснювали численні спроби як на теоретичному, так і на практичному рівні сприяти подоланню гендерної нерівності. Існуюча проблема гендерної сегрегації, гендерних стереотипів є комплексною, тому і її вирішення повинне мати такий характер. Передумовою такого вирішення є ефективна правова основа, але лише за допомогою юридичних засобів подолати її неможливо.

Гендерний бюджет виступає складовою децентралізації цих реформ, що спрямовані на зміцнення фінансової спроможності місцевого самоврядування, і пов'язує процеси управління фінансовими ресурсами та забезпечення гендерного паритету [1]. Терміни гендерний бюджет, генерований бюджет, гендерно орієнтований бюджет, гендерно чутливий бюджет є синонімічними. Проте, терміни «гендерний бюджет» і «гендерно орієнтоване бюджетування» не є тотожними, однак вони є взаємопов'язаними.

Гендерне бюджетування є одним із інструментів досягнення гендерної рівності, механізм якого охоплює політичну, економічну та соціальну сфери забезпечення рівності жінок та чоловіків. Концепція гендерно орієнтованого бюджетування була задумана як гнучкий механізм вироблення цільових стратегій для забезпечення справедливого розподілу ресурсів в інтересах різних соціальних груп населення, який дає змогу дослідникам і практикам постійно розширювати її контекст, забезпечуючи її функціонування в якості ефективного інструменту забезпечення соціальної інтеграції та гендерної рівності [2, с. 26].

З 2011 по 2015 рр. структурою ООН Жінки в Україні здійснена програма «Підвищення відповідальності щодо фінансування гендерної рівності», Програма спрямована на вирішення проблем у сфері фінансування та підзвітності з метою виконання зобов'язань із гендерної рівності. Загальна мета програми: «збільшити обсяг і підвищити ефективність використання донорської допомоги та національних ресурсів на виконання національних зобов'язань із гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок» [3].

Упровадження цього проекту має за мету висвітлення принципів гендерно орієнтованого бюджетування: розуміння гендеру, політична воля, що продемонстрована політичними лідерами; встановлення нових вимог до системи збору статистичних даних; прозорість, партнерство і співробітництво між фахівцями з бюджетування та експертів у галузі гендерної рівності; участь зацікавлених сторін поза Урядом на всіх етапах діяльності [4].

Зазначені принципи мають стати вихідними засадами для розвитку гендерного бюджетування в нашій державі.

За підтримки проекту Міністерство фінансів України здійснює координацію врахування гендерного компоненту у фінансовій діяльності іншими міністерствами, відомствами, органами державної влади.

Робочими групами з гендерного бюджетування центральних виконавчих органів (Міністерства освіти і науки України, Міністерства молоді та спорту України, Міністерства охорони здоров'я України, Міністерство соціальної політики України), а також державних адміністрацій (Дніпропетровської, механізми державного управління Житомирської, Закарпатської, Запорізької, Івано-Франківської, Київської, Кіровоградської, Миколаївської, Харківської, Херсонської, Чернівецької, Черкаської областях) та м. Києва систематично проводиться гендерний бюджетний аналіз відповідно до міжнародних стандартів окремих програм в галузі освіти, охорони здоров'я, соціального захисту та соціального забезпечення, молодіжної політики, фізичної культури і спорту тощо [1]. Учасниками цього процесу стала і громадськість, експерти, засоби масової інформації тощо.

Діяльність, що пов'язана з гендерно орієнтованим бюджетуванням в Україні є складною та передбачає різні заходи: наукові дослідження, інформаційну кампанію, моніторинг, навчання, розробку політики і стратегій та їх впровадження. Учасники, які долучаються до реалізації гендерних бюджетних ініціатив також є різними: це і експерти у фінансових питаннях, юристи, управлінці, соціологи, політологи, представники інститутів громадянського суспільства. Важливою є взаємодія таких фахівців для успішної реалізації даних проєктів.

Ефективність впровадження гендерно орієнтованого бюджетування досягається в тих державах і регіонах, де існує політична воля і ініціатори змін. В Україні лише за підтримки різних міжнародних програм і проєктів протягом понад десяти років фрагментарно впроваджуються різноманітні гендерні бюджетні ініціативи. Однак, це дало можливість сформулювати в Україні потужний досвід гендерно бюджетного аналізу та інтеграції гендерних підходів до бюджетів різних рівнів.

Отже, діяльність щодо впровадження проєктів щодо гендерно орієнтованого бюджетування є складною та передбачає різні заходи: наукові дослідження, інформаційну кампанію, моніторинг, навчання, розробку політики і стратегій та їх впровадження. Учасники, які долучаються до реалізації гендерних бюджетних ініціатив також є різними: це і експерти у фінансових питаннях, юристи, управлінці, соціологи, політологи, представники інститутів громадянського суспільства. Важливою є взаємодія таких фахівців для успішної реалізації даних проєктів. Ефективність впровадження гендерно орієнтованого бюджетування досягається в тих державах і регіонах, де існує політична воля і ініціатори змін. В Україні лише за підтримки міжнародних програм і проєктів протягом понад 10 років фрагментарно впроваджуються різноманітні гендерні бюджетні ініціативи.

1. Гендерно-орієнтоване бюджетування на місцевому рівні. Міністерство фінансів України: офіційний веб-сайт. URL: https://mof.gov.ua/uk/283-genderno-orientovane-biudzhetuвання_na_mistsevomu_rivni (дата звернення: 30.05.2021).

2. Впровадження гендерних підходів у діяльність органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування: Практикум / Н.В. Грицяк, О.І. Кулачек, Т.Е. Василевська, В.В. Близнюк; За заг. ред. І.В. Розпутен- ка. К.: Вид-во «К.І.С.», 2003. 100 с.

3. Гендерно орієнтоване бюджетування. Національне агентство України з питань державної служби: офіційний веб-сайт. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/courses/henderno-orientovane-biudzhetuвання> (дата звернення: 30.05.2021).

4. Огородова Т. Гендерно орієнтоване бюджетування сприяє підвищенню ефективності державних витратків і державної політики. ПРОМІС: офіційний веб-сайт. URL: <http://pleddg.org.ua/ua/2019/genderno-orientovane-byudzhetuвання-s/> (дата звернення: 30.05.2021).

Тетяна Голованова
керівник центру гендерної освіти
на базі факультету СПП,
Запорізького національного університету,
кандидат педагогічних наук, доцент

ПРОСУВАННЯ ІДЕЙ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТУ: ДОСВІД ЗАПОРІЗЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Гендерні дослідження в Запорізькому національному університеті почалися у 90-х рр. ХХ ст., саме з дослідження стереотипів маскулітності-фіемінності студентської молоді. Але соціально-педагогічна робота в рамках проєкту «Політика гендерного паритету» в партнерстві з громадською організацією «Центр громадянсько-соціальних ініціатив» склалася в період з 2000 року по 2012 рік.

Той факт, що наказ Міністерства освіти та науки України «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту» був прийнятий у 2009 році, в цілому підтвердив правомірність роботи факультету соціальної педагогіки та психології в даному напрямку. З цього ж факту, з усією очевидністю стало ясно, що заходи, проведені з 2009 р. по 2012 р. суттєвим чином вплинули на створення трансформаційної основи для просування ідеї гендерної рівності в університеті.

На факультеті соціальної педагогіки та психології були введені курси «Педагогіка та психологія гендеру», «Гендерна психологія», «Гендерні дослідження». Було створено «Студію з гендерно-чутливої соціально-педагогічної роботи», працювала секція «Педагогіка і психологія в фокусі гендерних досліджень» в рамках конференції «Молода наука». Результати роботи цього етапу знайшли відображення в публікаціях Міжнародних, Всеукраїнських, регіональних та університетських конференцій. Була розроблена, затверджена і видана програма навчального курсу «Теоретико-методичні засади гендерної освіти» за підтримки Міністерства освіти та науки України та «Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні», видано навчальний посібник «Гендерна психологія».

З 2013 року всі проведені заходи проходили при партнерстві з Департаментом соціального захисту та створеними інноваційними структурами в Запорізькій обласній державній адміністрації: Ресурсним гендерним центром, Координаційною радою з питань сім'ї, жінок, охорони материнства і дитинства. В той же час, аналіз взаємодії даних структур показав, що проведення заходів недостатньо для системної роботи по впровадженню гендерного підходу в роботу університету. Необхідне створення структури, яка б працювала в рамках законодавчого поля України, у центрі цієї структури повинна бути зосереджена просвітницька робота щодо забезпечення гендерної рівності в навчально-виховному процесі університета. За ініціативою Координаційної ради, на підставі рішення Вченої ради факультету, на базі факультету соціальної педагогіки та психології 07.03.2014р. було створено Центр гендерної освіти.

Першим найважливішим заходом Центру гендерної освіти цього етапу стало участь у роботі науково-практичного семінару «Гендерний аудит ВНЗ та уніфікація діяльності ЦГО». Учасниці та учасники семінару розробили та підписали меморандум про створення та діяльність Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти вищих навчальних закладів та затвердили обов'язковий пакет документів, що регламентують роботу осередків гендерної освіти. З 2014 р. мережа почала співпрацювати із Міністерством освіти та науки України у напрямі впровадження гендерних підходів в систему вищої освіти. З 2014 р. стратегічним напрямом діяльності Всеукраїнської гендерний аудит ВНЗ, методика мережі стає якого розроблено співробітницями Гендерного ресурсного центру Сумського державного університету на основі методології МОП.

Другим найважливішим заходом стало соціологічне опитування з проблеми гендерних стереотипів (грудень 2014р.) із подальшим представленням результатів на семінарі представників осередків гендерної освіти в Сумському державному університеті (лютий 2015р.). Результати цього етапу роботи істотно вплинули на перебіг подальших подій Центру гендерної освіти.

Третім найважливішим заходом центру було відкриття електронної сторінки Центру гендерної освіти та створення відкритої групи на ФБ. Сторінку створено на волонтерських засадах магістром програми «Педагогіка вищої школи» Шнуровим Дмитром за підтримки лабораторії, інформаційних систем та комп'ютерних технологій. На цей сайт

викладаються матеріали проведених заходів із запізненням у часі. Це необхідно для рефлексії виконаної роботи. Вся інформація, яка викладається на сайті, відображає цілі та завдання роботи Центру гендерної освіти.

Новим етапом нашої роботи стало проведення семінару «Гендерний аудит ВНЗ як інструмент реалізації політики рівних прав та можливостей жінок та чоловіків в освітній сфері». Як виявилось, гендерний аудит - напружений і потребує часу заходів. Реалізація цього етапу включала кілька стадій.

Перша стадія – зустріч з керівництвом факультету, проректором з науки, розробка програми семінару. Була створена робоча група з організації та проведення гендерного аудиту. При спілкуванні важливо враховувати гендерні характеристики керівника, викликати зацікавленість у цій роботі. Організатори семінару обговорили кілька сценаріїв проведення семінару, взаємодії з тими структурами університету, від діяльності яких залежало забезпечення організації роботи семінару. Був обраний сценарій оптимізації процесу підготовки та проведення семінару. Робота була розпочата зі створення наказу по університету з подальшим розвитком даної ініціативи. Цей наказ виявився побудованим як система роботи. Кожен пункт цього наказу - вказівка структури університету та відповідальної особи за напрямком роботи.

За короткий проміжок часу були вирішені завдання: роздрукування анкет, проведення бесід з лідерами студентського самоврядування, первинних професійних спілок студентів і викладачів, заступників деканів з виховної роботи, зустрічей з проректорами, співбесід з представниками навчального відділу та відділу кадрів. Кожен, хто брав участь у проведенні роботи, по суті, виконував просвітницьку функцію гендерного аудиту.

Як було сказано вище, організатори використовували поетапний підхід. Перший крок нашої роботи полягав у підготовці наказу. Паралельно здійснювався процес взаємодії з Сумським державним університетом, де розташовується координаційний центр мережі центрів гендерної освіти та учасниками семінару. Оголошення про проведення семінару було розміщено в групі учасників мережі, а також на сайті Центру гендерної освіти ЗНУ. У телефонному режимі були запрошені викладачі, які брали участь у «Гендерному форумі-2014» в Запорізькому національному університеті.

Друга стадія - робота зі студентами, які здійснювали анкетування. Як показав результат роботи, саме координатори вступають головною «сполучною ланкою» між центром і групою організаторів аудиту, забезпечуючи його чітке проведення. На початок аудиту, всі члени, які брали участь в опитуванні, були зібрані разом для обговорення проведення аудиту. На жаль, нам не вдалося сформувати «ядро» команди, яке могло б чітко організувати проведення анкетування. Для подальшої роботи необхідно проводити тренінги за вмінням членів команди в найкоротші терміни налагоджувати взаємодію та спільну роботу.

Паралельно на цій стадії проводилися тренінгові вправи з лідерами профспілкових організацій з основ теорії гендера. При розробці вправ ми спиралися на вже напрацьований матеріал. Було проведення зайнять з інтерактивними вправами, під час яких студенти опрацювали питання гендера з позицій гендерної чутливості. На цій стадії відбувалася робота з учасниками опитування з роз'яснення гендерної чутливості.

Третя стадія - дослідження кейс-стаді з мірою укоріненості гендерних стереотипів та специфікою їх відтворення, у повсякденних та професійних практиках представників університетської громади. Відповідно, основою реалізації гендерного аудиту (надалі ГА) в межах ЗНУ стала методологія дослідження за типом кейс-стаді, яка полягає у поєднанні декількох методів збору інформації - масового опитування студентів, професорсько-викладацького складу та адміністративних співробітників, а також аналізу офіційних показників кількісного співвідношення жінок та чоловіків за заздалегідь визначеними параметрами.

В цілому опитано 333 особи, з них 184 студенти денного відділення 13 факультетів ЗНУ та 149 осіб є викладачами й адміністративними співробітниками вишу. Окрім цього 32 кафедри з 54 заповнили індивідуальні форми, питання яких стосувались кількісних показників представленості чоловіків та жінок на різних видах робіт та у різних статусах.

Якщо говорити про загальні виявлені особливості функціонування та відтворення гендерних стереотипів в університетському середовищі, то варто наголосити на тому, що ригідність гендерних уявлень в більшій мірі притаманна чоловікам, які підтримують існуюче гендерне маркування соціальної реальності та частіше проявляється по категорії «студенти» у порівнянні з відповідями професорсько-викладацького складу та адміністративних працівників.

Жінкам же навпаки властива установка на зміну існуючого гендерного маркування

та орієнтація на рівність. А викладачі/співробітники частіше демонструють позицію ситуативного визначення «жіночих» та «чоловічих» ролей, обираючи варіант відповіді «кожен повинен робити те, що у нього краще виходить».

В процесі роботи на навчання 64% громади університету відчували різницю у ставленні до жінок та чоловіків. При цьому студенти з гендерно обумовленими відмінностями у ставленні зустрічались частіше за працівників вишу. Четверта стадія - проведення самого семінару. Учасниками семінару стали представниці та представники 16 вишів України. На семінарі його учасники неодноразово наголошували, що сьогодні вкрай важливим є дослідження і подолання гендерних стереотипів, які існують у суспільстві задля формування політики гендерної чутливості, досягнення гендерного паритету у системі освіти, що врешті решт має стати підставою для створення атмосфери співробітництва у галузі управління освітою. П'ята стадія - підведення підсумків роботи семінару. На завершальному етапі процесу проведення семінару були підготовлені загальні висновки та рекомендації та організовано презентацію гендерного аудиту.

З 2015 року центр гендерної освіти Запорізького національного університету активно долучається до втілення в життя локалізації НПД 1325 у Запорізькій області. У рамках діяльності Центру гендерної освіти ЗНУ його представники беруть участь у численних регіональних форумах, засіданнях, обговореннях і тренінгах, присвячених цій проблемі. Крім того, на базі ЗНУ регулярно проводяться відповідні тематичні заходи. Серед останнього варто згадати, що у листопаді 2019 року тут провели засідання круглого столу: «Соціально-педагогічні аспекти протидії домашньому насильству» за участю державних службовців, працівників поліції, викладачів, науковців, студентів, громадських діячів. Під час цього заходу, зокрема відбулася презентація формування гендерної компетентності засобами графічного дизайну на прикладі плакатів про протидію домашньому насильству, виготовлених студентами спеціальності «графічний дизайн» факультету соціальної педагогіки та психології ЗНУ. У 2020 році Центр гендерної освіти ЗНУ долучився до проекту із підготовки «тіньової» доповіді за CEDAW, яку координував Київський інститут гендерних досліджень (КІГД). Для нашого центру було великою честю бути запрошеними для виступу на круглому столі, присвяченому цьому заходу, розповісти про гендерні ініціативи як жіночих організацій індустріального міста, так і власне Центру гендерної освіти ЗНУ. Центр гендерної освіти долучається до роботи громадських організацій, намагається впроваджувати принцип гендерної рівності та недискримінації в освіту, інформує студентську молодь про взаємозв'язок принципу недискримінації, ненасильства, справедливості та професійними компетентностями майбутніх фахівців.

Вікторія Гнеушева

доцент кафедри фінансів та обліку
ПрАТ «ПВНЗ «ЗІЕП», м. Запоріжжя,
кандидат економічних наук

Наталія Протопопова

старший викладач кафедри
аналітичної економіки та менеджменту
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ В ПРАКТИЦІ РОБОТИ ОРГАНІЗАЦІЙ

Впровадження гендерно орієнтованого підходу в будь-який процес організацій реалізується через використання низки гендерночутливих інструментів і практик під час планування та виконання стратегій розвитку, програм соціально-економічного та культурного розвитку, цільових програм і бюджетів. Володіння таким інструментарієм – це сучасний виклик, насамперед, для надавачів послуг [1].

В практиці роботи різних організацій відправною позицією для аналізу і планування змін з метою інтеграції гендерного підходу в практиці роботи може служити методологія гендерного аудиту.

Гендерний аудит організацій, що відноситься до категорії якісних (т.зв. «соціаль-

них») аудитів, базується на таких основних підходах:

- концепції «Гендер і розвиток», що розглядає жінок як окрему і однорідну групу, а також ролі і потреби чоловіків і жінок. Оскільки жінки, як правило, знаходяться в менш вигідному економічному і соціальному становищі в порівнянні з чоловіками, просування гендерної рівності в першу чергу зосереджено на потребах, інтересах і можливостях жінок. Відповідно, цільовим завданням є підвищення статусу жінок в суспільстві, а кінцева мета - це досягнення повної гендерної рівності. Для вирішення проблем гендерної нерівності необхідні чітко сплановані заходи, які всередині конкретних організацій потребують значну увагу до питань зміни організаційної культури.

- самооцінці співробітників організації за якісними показниками. Дані самооцінки можуть бути доповнені результатами інших заходів, проведених в ході аудиту, наприклад результатами аналізу документації, співбесід з працівниками, думками ключових співробітників в партнерських організаціях і серед інших партнерів.

- семінарах (або навчальному циклі) в організації, що дозволяють виявити, наскільки істотний розрив між офіційно прийнятою політикою комплексного гендерного підходу та її здійсненням на практиці; а також допомогти співробітникам підрозділу пройти навчання для скорочення виявленого розриву.

- концепції самонавчання. Навчання і зміни відбуваються в організації на рівні окремих співробітників, підрозділів і організації в цілому. Якщо на рівні окремих співробітників і підрозділів не налагоджений процес навчання, організація не в змозі реагувати на мінливі умови зовнішнього середовища.

Виконання гендерного аудиту скоріше не є елементом традиційної управлінської практики, однак може стимулюватися в ході виконання міжнародних проєктів.

Гендерний аудит є ключовим інструментом і процесом, заснованим на методології участі, для сприяння організаційному навчанню (на рівні окремого працівника, рівні структурного підрозділу та організації в цілому) до того, як практично і ефективно враховувати гендерну проблематику для просування гендерної рівності [1].

Сьогодні гендерний аудит розглядається дослідницькими та експертними колами як ефективний засіб удосконалення соціально орієнтованої політики як на рівні держави, так і на рівні окремої установи чи організації [2].

Юридична рівність не завжди зумовлює рівність фактичну. Саме тому постає нагальне завдання інтегрування гендерного підходу в державну політику України як на національному, так і на місцевому рівнях, а також на всіх видах підприємств [3].

Отже, для досягнення позитивних результатів інтегрування гендерного підходу в організаціях рекомендуємо: □

1. Підвищити рівень кваліфікації посадової особи або підготувати окремого/окрему спеціаліста/спеціалістку з питань гендерно орієнтованого бюджетування. □

2. Координувати зусилля всіх учасників бюджетного процесу щодо врахування гендерних аспектів (специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків). □

3. Проводити аналіз ефективності й результативності програмних заходів і відрхувань та їх впливу на бенефіціарів – різних груп жінок і чоловіків; оцінку проміжних і заключних наслідків прийнятих рішень; на постійній основі моніторинг та обмін інформацією, на підставі чого вносити зміни в цілі, заходи, результативні показники та суми бюджетних асигнувань задля реального забезпечення гендерної рівності та соціальної справедливості. □

4. Підтримувати постійний діалог і зворотній зв'язок із представниками бізнесу та громадськості для консолідації зусиль з вирішення нагальних суспільних проблем, забезпечуючи, водночас, прозорість і відповідальність реалізації політики в сфері місцевих фінансів [4].

Таким чином, наданий практичний інструментарій рекомендовано особам і спеціалістам організацій різних форм власності використовувати в процесі розробки та реалізації нормативно-правових актів [4].

1. Гендерний аудит для громадських організацій. URL: https://www.hubs.org.ua/wp-content/uploads/2019/09/gender-audit-book-a5-interactive.pdf?fbclid=IwAR2_WBs2S7rISPdnbWP32uY3EoPgbVcMmQ2UmCcMEaB8Cz1Pzy8DhLRoVlk

2. Гендерний аудит діяльності вищих навчальних закладів. Практичний посібник. URL: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/12345.pdf>

3. Впровадження комплексного гендерного підходу в роботу органів місцевого самовряду-

вання. Методичні рекомендації. URL: http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2019/06/Gender_approach_Zytomyr.pdf

4. Моделювання ефективної фінансової діяльності органів місцевого самоврядування отг в умовах децентралізації. Консолідований підхід. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/570/6.pdf>

Юлія Завгородня
доцент кафедри теорії
та історії держави і права
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН

У сучасному демократичному суспільстві правова система ґрунтується на засадах верховенства права і людських правах, які є неможливими без забезпечення рівності людей. Саме рівність є фактором визнання людської гідності та, відповідно, людини як основної соціальної цінності.

У Конституції України наша держава проголошена як демократична і правова, в якій визнається і діє принцип верховенства права, людина є основною цінністю, визначено, що «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» та «не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками ... статі... 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...» [1].

На виконання наведених конституційних положень 8 вересня 2005 року було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» відповідно до преамбули якого метою цього закону є «досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права» [2].

Однак, можна стверджувати, що значна частина положень вказаного Закону залишається нереалізованою. Так, наприклад, у Пояснювальній записці до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації та дотримання норм етики народними депутатами України», поданій до Верховної Ради України у лютому цього року наводяться статистичні дані щодо недотримання гендерної рівності в українському парламенті: «Рівень політичного представництва залишається низьким, попри те, що на останніх позачергових виборах представництво жінок у Верховній Раді збільшилося з 12,5% до 20,5%. Незважаючи на нещодавнє покращення ситуації, дані в Україні залишаються на рівні нижчому за середній європейський показник (28,5% для Європи – країн-членів ОБСЄ, у тому числі скандинавських країн)», а також вказується, що «Доволі поширеним явищем у Верховній Раді України є дискримінаційна поведінка з боку народних депутатів. Мова йде про часті висловлювання народних депутатів, які є дискримінаційними за ознаками статі» [3].

У Пояснювальній записці наводиться й інша статистична інформація за предметом нашого дослідження: «За даними ГО «Ла Страда Україна» (2018) найпоширенішими видами насильства щодо жінок-політиків в Україні є публічне приниження через соціальні мережі та засоби масової інформації – 62%; психологічне насильство – 59%; сексизм – 59%; словесні зловживання – 58%; сексуальні домагання – 47%. Згідно з дослідженням UNDP «Насильство проти жінок у політиці: Україна», лише 23,5% респондентів заявляли, що їх політична партія має внутрішню політику щодо запобігання насильству та дискримінації жінок у політиці. Відповідно 76,5% респондентів заявили, що їхня політична партія не проводить такої політики. У той же час 23,5% респондентів заявили, що їх партія має відповідь на випадки насильства (дискримінації) щодо жінок у політиці в Україні» [3].

Додамо, що, доповідаючи на засіданні Верховної Ради України щодо законопроекту про запобігання та протидію домашньому насильству І. Луценко наголосила: «З цього законопроекту буде викинуто поняття гендеру як таке, буде відрегульовано поняття "сексуаль-

ної орієнтації", виходячи із християнських цінностей цього залу» [4]. Ю. Мірошниченко зазначив: «Єдине, на що звернули увагу і заступник міністра, і наші колеги, які виступали переді мною, це позиція Всеукраїнської ради церков, де йдеться про запровадження через ці закони якраз категорії гендеру і сексуальної орієнтації. Це є неприйнятно в нашому суспільстві. І ми чули під стенограму, що вони будуть вилучені на друге читання». Наведемо і слова І. Мосійчук: «Давайте припинимо вбивати Українську Церкву, українську духовність, нав'язувати чужинські цінності, а будемо орієнтувати на українські традиції, українську духовність, плекати її і розвивати. З усією повагою до українських жінок, але фракція не буде підтримувати» [4].

Наголосимо, що подібна «аргументація» наводилась і на підтримання позиції щодо не ратифікації Стамбульської конвенції.

Відзначимо також, що під час всеукраїнського дослідження, що було проведено фондом «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва за підтримки Програми розвитку ООН в Україні та за ініціативою Офісу Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини і ГО «Центр інформації про права людини» у 2017 році було з'ясовано, що українці найчастіше як ознаки дискримінації називають вікову дискримінацію (37%), інвалідність (33%) та майновий стан (24%). Лише кожний п'ятий респондент відзначив наявність проблеми нерівності за ознакою статі. До того ж, слід вказати, що респондентам пропонувалось обрати декілька критеріїв [5, с. 68].

Таким чином, наведене вказує на те, що самих змін до законодавства є недостатньо для імплементації в життя принципу гендерної рівності. Більш того, значна частина народних депутатів не підтримує цю ідею, а значна частина населення України не бачить гендерну проблему як важливу. При цьому, це відбувається в умовах проголошення рівності прав жінки і чоловіка та декларуванні необхідності позбавлення від гендерних стереотипів. У цілому, різні статистичні дані вказують на непомічання населенням розбіжності в принципах гендерної рівності та українських традиціях.

Наведене дозволяє зробити висновок про доцільність проведення в Україні широких просвітницьких заходів щодо важливості забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у демократичному суспільстві, включення навчальних дисциплін на кшталт «Основи гендерної рівності» до освітніх програм закладів вищої освіти та проведення різноманітних уроків на дану тематику в закладах шкільної освіти.

Ідея гендерної рівності має стати складовою свідомості кожного українця та правосвідомості кожного вітчизняного правника. Лише таким чином можна буде забезпечити її реалізацію в умовах українського соціуму.

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30.

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України від 8 вересня 2005 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст.561.

3. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації та дотримання норм етики народними депутатами України». URL http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70987

4. Електронний протокол засідання Верховної Ради України від 17 листопада 2016 року URL http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/radan_gs09/ns_el_h2?data=17112016&nom_s=5

5. Що українці знають і думають про права людини: загальнонаціональне дослідження / [І. Бекешкіна, Т.Печончик, В.Яворський та ін.]; під заг. ред. Т. Печончик. Київ, 2017. 308 с.

Євгенія Коваленко-Марченкова

доцент кафедри
аналітичної економіки та менеджменту,
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат економічних наук

Марина Башинська

доцент кафедри
управління підприємницькою
та туристичною діяльністю,
Ізмайльського державного
гуманітарного університету,
кандидат економічних наук, доцент

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

На сьогоднішній день у багатьох країнах існує тенденція до гендерної рівності у підприємницькій діяльності, що свідчить про те, що для мільйонів жінок підприємництво є одним з ключових шляхів участі в економіці, підвищення рівня життя для себе і своїх сімей, так само, як і досягнення певної ступеня фінансової незалежності. Тим не менш, в різних сферах підприємництва, починаючи від доступу до фінансування і завершуючи можливостями придбання найважливіших навичок підприємницької діяльності, зберігаються гендерні диспропорції.

Сьогодні розвиток жіночого підприємництва в кожній країні розглядається, як пріоритетне завдання в рамках національного розвитку і забезпечення гендерної рівності, що підкріплюється конкретними стратегіями, планами і програмами на різних рівнях, із залученням міжнародної підтримки.

Жінки-підприємці все частіше взаємодіють одна з одною на міжнародному рівні з метою обміну досвідом та отримання нових знань, умінь, набуття компетентностей з підприємницької діяльності, зміцнення взаємної підтримки.

Крім того, питання гендерної рівності та протидії дискримінації залишаються на порядку денному Європейського Союзу. Рівність жінок і чоловіків є однією з основних цінностей ЄС. Питання гендерної рівності та недискримінації були закладені в ціль реалізації «Стратегії комунікації в сфері європейської інтеграції на 2018-2021 роки» [1]. Одним з завдань Стратегії є підвищення рівня обізнаності всіх верств населення про європейські цінності і стандарти верховенства права та поваги до прав людини і основних свобод, забезпечення гендерної рівності та подолання дискримінації у всіх її формах і проявах. В результаті впровадження Стратегії для України важливим завданням залишається просвітницька діяльність з питань дискримінації та постійний моніторинг антидискримінаційного законодавства.

В рамках нашої країни, тенденція щодо гендерної рівності та розширення прав жінок обумовлена Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Стаття 3 вищезначеного Закону регламентує основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, серед них твердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення однакових 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 [2].

Україна за останні роки досить активно просувається в питаннях реалізації гендерної політики. Актуальним залишається питання популяризації принципу рівних прав та можливостей чоловіків та жінок і формування загальної антидискримінаційної культури [3]. Важливим є посилення політичного представництва жінок на всіх рівнях, посилення спеціального гендерного законодавства та спеціальних конкретних заходів щодо його реалізації,

посилення національного гендерного механізму і його реалізацію в реальній практиці, а також впровадження комплексного гендерного підходу у стратегіях та реформах в Україні з метою забезпечення рівних прав і можливості для жінок і чоловіків в усіх сферах підприємницької діяльності.

1. Стратегія комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018-2021 роки
URL: <https://minjust.gov.ua/m/strategiya-komunikatsii-u-sferi-evropeyskoi-integratsii-na-2018-2021-roki>

2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

3. Гендерне інтегрування на місцевому рівні. URL: http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2020/04/GI_web.pdf

Ксенія Косяченко

доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

ГЕНДЕРНИЙ БЮДЖЕТ У КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ ФІНАНСІВ

Реорганізація системи державних фінансів пов'язана з розвитком суспільства, що побудована на створенні сталого соціально-економічного та морально-етичного розвитку. Перетворення, що зумовлені трансформацією економічного середовища, обумовлюють необхідність забезпечення рівних прав та можливостей жінкам і чоловікам в усіх сферах життєдіяльності. Один із інструментів вирішення цієї проблематики виступає гендерний бюджет. Формування структури видаткової частини бюджету з урахуванням елементів гендерно-орієнтованого підходу дозволить запровадити повноцінну бюджетну реформу, змінити напрямок бюджетного фінансування, а саме фінансувати надання якісних послуг замість утримання бюджетних установ, підвищити ефективність використання бюджетних коштів завдяки врахуванню потреб чоловіків та жінок, осіб вікових категорій та соціальних груп.

Питання гендерного бюджетування є проблематичним напрямом пошуків багатьох зарубіжних і вітчизняних науковців. У вітчизняній науковій літературі зосередження уваги до гендерної проблематики у сфері управління фінансами знайшло відображення в багатьох наукових працях. Гендерне бюджетування як інструмент підвищення ефективності використання бюджетних коштів, забезпечення гендерної рівності та справедливого розподілу бюджетних видатків за статевою ознакою також є предметом наукового дослідження. Проте втілення комплексного гендерного підходу при формуванні видатків бюджету різного рівня, впровадження методів та методологій гендерного бюджетування в українській практиці відсутні. Висвітлення змісту гендерного бюджету, умов та механізмів реалізації гендерного підходу в бюджетному процесі, а також засобів впровадження гендерно орієнтованого бюджетування є метою даного дослідження.

Гендерна політика є складовою діяльності будь-якої сучасної демократичної держави, що спрямована:

1. На розроблення гендерних стратегій і способів їхнього досягнення;
2. Цілеспрямоване розроблення планів та програм втілення гендерних стратегій;
3. Імплементацию гендерного конструкту в усі сфери суспільного життя;
4. Розроблення державних механізмів забезпечення гендерної рівності в суспільстві, узгодження їх із громадськістю;
5. Проведення гендерної експертизи чинного законодавства;
6. Здійснення державної політики щодо гендерної рівності;
7. Сприяння науковим установам у розробленні гендерних проблем і проведення гендерного аналізу соціальних процесів в країні [1].

Наступним кроком у наповненні змісту гендерної політики у світі було запровадження терміну «гендерна пріоритетизація» [2]. Експертами Міжнародного центру перспективних досліджень це визначення розглядається як реорганізація, вдосконалення, формування та оцінювання політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці процесу при-

йняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах [2].

Підґрунтям здійснення заходів щодо упровадження гендерно орієнтованого бюджетування виступають Бюджетний кодекс України, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки». Крім того, Україна ратифікувала міжнародні правові акти, пов'язані з забезпеченням рівності чоловіків і жінок, які окреслюють зобов'язання щодо врахування гендерного підходу в бюджетних рішеннях.

Гендерний бюджет є специфічною трансформацією державного бюджету та місцевих бюджетів через введення до них гендерного компоненту з метою підвищення їх соціально-економічної ефективності [3].

Для розв'язання проблеми впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усі сфери життєдіяльності суспільства є за доцільне внести зміни до існуючих законодавчих актів, які закріпили процес запровадження гендерного бюджету в Україні. Удосконалення нормативно-правової бази дозволить застосувати комплексний підхід до трансформації державних фінансів, провести глибокі реформи в галузях, запровадити оцінку ефективності та доцільності видатків з урахуванням потреб різних соціальних груп, підвищити інвестиційну привабливість країни.

Застосування комплексного підходу до процесів бюджетування підвищить ефективність галузевих політик завдяки врахування в стратегіях і програмах складових елементів гендерного бюджету, а саме правового механізму його формування, дієвої системи соціальних інституцій та державно-управлінському механізму реалізації гендерного бюджетування.

Отже, з огляду на особливості формування гендерної ідеології в нашій державі, доцільно звернути увагу на підвищення гендерної свідомості державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування, керівників підприємств, організацій та установ незалежно від форм власності.

Враховуючи, що гендерно-орієнтоване бюджетування це управлінська діяльність, яка пов'язана з впровадженням гендерних ініціатив у бюджетний процес, успіх реформ у сфері державних фінансів значною мірою залежить від наявності відповідного кадрового та інтелектуального потенціалу, психологічного забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації службовців, які займаються питанням впровадження гендерного бюджету.

1. Гендерний бюджетний аналіз програм, які фінансуються з державного та місцевих бюджетів. URL: <http://grbproject.org/wp-content/uploads/2017/04/Summary-email-ukr.pdf> (дата звернення: 12.03.2018).

2. Публікація Міжнародного центру перспективних досліджень «Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики». Доступне в PDF: http://icps.com.ua/assets/uploads/les/gender_block_20150518_interactive_stronger_together.pdf.

3. Гендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні: практ. посіб. URL: <http://library.fes.de/pdf-les/bueros/ukraine/09511.pdf> (дата звернення: 12.03.2018).

Лілія Межевська

доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ У СФЕРІ ПРАЦІ

В Україні у 2005 році набрав чинності Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків». Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [1]. Майже через 15 років наявними є нерівна предста-

вленість жінок і чоловіків на ринку праці загалом та по окремих галузях і посадах, нерівна оплата праці, стереотипи стосовно розподілу обов'язків у доглядовій праці. Одним з проявів є гендерна нерівність яка виявляється в нерівних можливостях жінок і чоловіків щодо участі у сфері зайнятості, доходу та власності. Основою підходів до досліджень гендерних проблем є аналіз гендерних диспропорцій на ринку праці, диференціації заробітної плати, гендерного дисбалансу. Гендерна нерівність є одним з проявів соціально-економічної диференціації населення, а це своєю чергою зумовлює можливості самореалізації жінок та чоловіків у суспільстві.

Гендерні проблеми досліджували закордонні автори Дворкін А., Девіс А., Колінз Р., Меснер М., та ін. У 1990-х рр. до гендерної проблематики активно долучилися вітчизняні українські науковці, політичні діячі та практики Зленко В., І. Голубева І., Доцяк І., Колісник О., Левченко К., Скар О., Скорик М., Чухим Н., Шкурко Я., Шилов В., Яшник С., та ін.

Однією з ознак правової держави є рівні права чоловіків та жінок. Держава зобов'язана забезпечувати дотримання прав людини, передбачених міжнародним законодавством. Україна як демократична правова держава проголошує пріоритет прав людини, закріпивши в Основному Законі країни гарантії дотримання прав і свобод людини на принципах рівності та недискримінації. Ст. 2 Конституції України закріплює рівність усіх перед законом, забороняє привілеї чи обмеження за будь-якими ознаками, в тому числі й за ознакою статі [2]. Принцип рівності жінок та чоловіків закріплений в статті 3 Конституції України й затверджує рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя [2].

Структура населення жінок України складає 54 відсотки. Трудове законодавство України наголошує на рівних правах чоловіків та жінок, але жінки як показує практика мають менше можливостей щодо підвищення в кар'єрі та меншу заробітну плату, бо переважно працюють на низькооплачуваних посадах. Найбільш вразливою групою у сфері залишаються жінки, які мають менші можливості використання рівних із чоловіками прав. Досліджена статистика свідчить що в Україні жінки, в середньому, отримують на 22% менше, ніж чоловіки. Чоловіки отримують на 10-40% більше, ніж жінки. Найчастіше утисків зазнають жінки при прийнятті на роботу, що пов'язано з тим, що жінкам доволі часто необхідно поєднувати виконання домашніх обов'язків та професійної діяльності. Гендерна нерівність у суспільстві підтримується завдяки існуванню стереотипів та низькому рівню зацікавленості населення у її вирішенні, а також низькій освіченості щодо проявів та існуванню гендерної дискримінації.

Виходячи з вище вказаного гендерна нерівність – є темою актуальною, глобальною та всеохоплюючою проблемою сучасного суспільства. Основними причинами гендерної нерівності в Україні можна вважати гендерні стереотипи, а також неможливість жіночої статі повністю реалізувати себе та свій потенціал.

Щоб досягти успіху у розв'язанні цього питання, варто:

- 1) усвідомити всю його важливість,
- 2) зробити усвідомленими громадян нашої держави,
- 3) провести ґрунтовні й цілеспрямовані заходи з приводу зміни ролі жінки в сучасному українському суспільстві.

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

2. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

Олег Поплавський
професор кафедри військової підготовки
Університету митної справи та фінансів,
кандидат історичних наук, доцент

Олег Левін
доцент кафедри
соціально-гуманітарних дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат історичних наук, доцент

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Однією з найактуальніших проблем сучасної української політики є проблема гендерної рівності як у філософському аспекті, так і в практичному плані. Проблема гендерної рівності, у тому числі в секторі безпеки і оборони, досліджують у своїх роботах Л. Ковальчук, К. Левченко, І. Ларинбаєва, С. Полєніна, Л. Пономаренко, О. Сулова, М. Чеховська, К. Чулкова та інші дослідники.

Актуальність питання, що досліджується, зумовлене, насамперед, наявністю конфліктів та сучасними тенденціями трансформацій характеру бойових дій у всьому світові. Так набувають поширення та нових форм способи і методи ведення війни; фізична сила нині все частіше відіграє не найсуттєвішу роль на полі бою, віддається першість гібридним методам та інтелекту; особливого значення набуває застосування техніки і бойових навичок, наявність яких не залежить від гендерної приналежності.

Інтегрування принципу прав та можливостей жінок і чоловіків в секторі безпеки і оборони переслідує такі цілі: врахування різних потреб безпеки і оборони, що залежать від багатьох індивідуальних факторів; врахування динамічності потреб сектору безпеки і оборони як в різноманітності завдань, так і в протидії гендерному насильству проти мирного населення та в середовищі військовослужбовців; забезпечення репрезентативного складу військовослужбовців; посилення демократичного громадянського контролю над правоохоронними органами, спецслужбами і збройними силами.

Свого часу Україна ратифікувала низку міжнародних правових актів, серед яких: Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Пекінська декларація і платформа дій (1995 р.), Резолюція Ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (2000 р.), перші з них стосувалися переважно загального принципу рівності і недопущення дискримінації відносно жінок, останні – спрямовані більше на посилення гендерної компоненти у сферу безпеки і оборони.

Нормами Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ще у 2005 році було визначено поняття «гендерна рівність» як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [1]. Вважаємо, що на той час питання було пов'язане з вирішенням проблем домашнього насилля і проявів дискримінацій за ознаками статі, але визначення стало підґрунтям для впровадження гендерної рівності в сектор безпеки і оборони України.

На регіональному рівні Україна керується своїми відносинами та угодами з НАТО, ЄС, ОБСЄ. Так, у питаннях реформування сектора безпеки та оборони та зобов'язання уряду України щодо реалізації євроатлантичних стандартів, процес планування та оцінки сил за програмою «Партнерство заради миру» включає мету щодо гендерної концепції. Ця мета передбачає завдання, які мають бути реалізовані протягом 2017 – 2020 рр. щодо усунення правових бар'єрів для забезпечення рівних можливостей та більшої присутності жінок в установах оборони та безпеки; створення мережі радників з гендерних питань у складі Міністерства оборони та Збройних Сил України; інституціоналізацію тренінгів з питань гендерної підготовки для всіх працівників оборони та безпеки; збільшення потенціалу для збору та надання інформації з поділом на статі, а також інтеграцію гендерної практики у процеси планування, виконання та оцінки операцій [2, с. 18].

Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, підписана главами

держав Європейського Союзу, Урядом та Президентом України 27 червня 2014 р., також містить положення щодо гендерної рівності та рівних можливостей (у главі «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей»). Щороку затверджуються Річні національні програми під егідою Комісії Україна-НАТО, які містять окремі розділи «Гендерна рівність».

11 квітня 2018 р. було прийнято Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Нещодавно Верховною Радою України 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», яким внесено низку змін до положень Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» та Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України [3]. Цим Законом формально надано особам обох статей рівні можливості щодо проходження військової служби. Положення Закону скасовують обмеження щодо призначення жінок у добовий наряд чи відправлення у відрядження, закріплюючи принцип рівності – рівний доступ до посад і військових звань, рівну відповідальність.

Наказ Міністерства оборони України № 292 від 03.06.2016 р. про внесення зміни до Тимчасового переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу також регулює питання гендерної політики. Наказом суттєво розширено перелік бойових посад (збільшено на понад 100 бойових військових спеціальностей) для військовослужбовиць-жінок, які проходять військову службу за контрактом.

Дані на кінець 2018 р. свідчать, що максимум жіночого представництва у секторі безпеки і оборони України не перевищував 25%. Так, у системі Державної прикордонної служби України задіяно 24 % жінок, Міністерства внутрішніх справ України – 23,5% жінок, у Національній поліції – 21,8%, у Національній гвардії України – 6,2% [4, с. 9], у лавах Збройних сил – близько 10%.

У всіх основних інституціях сектору безпеки і оборони спостерігається наявна тенденція до зростання частки жінок. Загальна кількість жінок, які працюють і проходять службу в українській армії, становить близько 56 тисяч осіб (це 22,4% від усього особового складу, який представлений як жінкамивійськовослужбовицями, так і цивільними працівницями). Для порівняння у: Ізраїлі – 34% Франції - 22%, Канаді – 15%, Іспанії – 14%, Великої Британії – близько 10%, Німеччині – 10%.

Протягом років становлення та розвитку Збройних Сил України, починаючи з 1991 р., кількість жінок в українському війську постійно зростала. Так, у 2013 р. у Збройних Силах України проходили військову службу та працювали на цивільних посадах 49 926 жінок; у 2014 р. – 41 112; у 2015р. – 49 867; у 2016 р. – 52 425; у 2017 р. – 56 103; у 2018 р. – 55 805; у 2019 р. – 57 901; у 2020 р. – 56 726 [5]. За даними на вересень 2019 року кількість військовослужбовиць ЗСУ в миротворчих місіях ООН становила 6,25% від загальної кількості українських військовослужбовців.

На нашу думку, важливо щоб жінки займали керівні посади, не лише в галузі медзабезпечення чи юриспруденції, а й на вищих командних посадах, за прикладом країн НАТО, адже за останні роки збільшилась кількість жінок-офіцерів, які навчаються та підвищують свою кваліфікацію на оперативно-тактичному та стратегічному рівнях і мають відмінні показники у навчанні. Разом з тим, військовослужбовці-жінки активно роблять кар'єру у сучасному українському війську. Так, станом на 26 лютого 2021 р. на командних посадах командира взводу перебуває 3 жінки у військовому званні майор, 2 капітани, 18 старших лейтенантів, 36 лейтенанти, 50 молодших лейтенантів, а всього 109 – військовослужбовців. Жінки обіймають посаду командира роти (батареї): 2 у званні майор, 6 старших лейтенантів, 4 лейтенанти, всього – 12 осіб. На посаді начальника відділення (групи, служби) жінки несуть службу у кількості: 24 полковники, 70 підполковники, 121 майор, 116 капітанів, 205 старший лейтенантів, 119 лейтенантів, 59 молодший лейтенантів, всього 714 військовослужбовців. Начальниками відділу є 20 полковників жінок, 27 підполковників жінок, 11 майорів жінок, 10 капітанів жінок, 5 старших лейтенантів жінок, 1 лейтенант жінка, 1 молодший лейтенант жінка, а всього – 75 осіб. На посаді заступника начальника управління перебуває 10 військовослужбовців-жінок, серед яких: 8 полковниць, 1 підполковниця, 1 старший лейтенант. Начальником управління є 5 жінок військовослужбовців: 2 полковниці, 1 підполковниця, 1 майор та 1 капітан [5]. Збільшується кількість жінок на вищих посадах в секторі безпеки і оборони. Генеральське звання присвоєно Г. Пономаренко, Л. Шугалей, О. Хоменко, Ю. Лапутіній.

У 2014 р. 69 жінок-військовослужбовців отримали державні нагороди; відзнаки Міністерства оборони України 6 осіб; почесні нагрудні знаки Головнокомандувача ЗС України – 61. У 2015 р. кількість державних нагород для жінок-військовослужбовців зросла до 194; відзнак Міністерства оборони України – 47 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 117. У 2016 р. 43 622 жінок-військовослужбовців удостоєні державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 75 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 519. У 2017 р. – 516 державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 364 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 113. У 2018 р. – 1 020 державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 458 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 513. Відповідно у 2019 р. 1 039 жінок-військовослужбовців отримали державні нагороди; відзнаки Міністерства оборони України – 448 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 545. У 2020 р. – 1 379 державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 589 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 760 осіб [5].

У таблиці 1 наведені дані Головного управління персоналу Генерального штабу Збройних Сил України у ЗСУ щодо кількості жінок-військовослужбовиць:

Таблиця 1

27074 осіб	Загальна кількість жінок-військовослужбовиць	9916 Осіб	Жінки-військовослужбовиці, які мають статус учасника бойових дій за участь в АТО/ООС
949 особи	Жінки - старші офіцери		
949 осіб	Загальна кількість жінок-військовослужбовиць старшого офіцерського складу	166 Осіб	Жінки-військовослужбовиці, яких відзначено державними нагородами /в період з 2014р/
		7 Осіб	Жінки-військовослужбовиці, загиблі під час АТО/ООС

Кількість жінок-військовослужбовиць у Збройних Силах України [6].

Важливим показником гендерної рівності у секторі безпеки і оборони є освітній компонент. На сьогоднішній день у Міністерстві оборони України:

- врегульоване питання щодо надання прав дівчатам здобувати освіту у військових (військово-морських) ліцеях починаючи із 2019 року .

- скасовано обмеження щодо прийому жінок на навчання до вищих військових навчальних закладів.

Всього чисельність жінок, які навчаються у військових навчальних закладах складає 8 % від загальної чисельності зарахованих на навчання.

Таким чином, жінки відіграють значну роль у сучасному українському війську. Спостерігається стійка тенденція до суттєвого збільшення кількості жінок на командних посадах, тих, котрі приймали участь у бойових діях на сході України в АТО (операції Об'єднаних сил). Однак, задля забезпечення та реалізації гендерної рівності у ЗС України законодавець все ж повинен удосконалити механізм врахування особливостей соціальної статі під час проходження військової служби.

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866 // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52 – Ст. 561.

2. Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони України 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ngu.gov.ua/sites/default/files/gender_asses-ment_report_ua_final_26_oct_2017_0.pdf.

3. 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: Закон України від 6 вересня 2018 року № 2523-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19>.

4. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки / Заг. ред. К.Б. Левченко, Л.Г. Ковальчук – Київ, 2017. – 264 с.

5. Статистичні дані Головного управління персоналу (J1) Генерального штабу Збройних Сил України.

6. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddiluvvt/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_genderni_h_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf.

Марина Сасенко
доцент кафедри теорії
та історії держави і права,
кандидат юридичних наук, доцент

Аліна Антипова
курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів стратегічних розслідувань
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

СУЧАСНИЙ СТАН ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ СКЛАДОВОЇ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС

На сьогодні дуже важливим аспектом суспільного життя стало гендерна нейтральність. Ми почали розвивати у собі навички недопущення дискримінації щодо статевих ознак. Саме тому вкрай важливим аспектом виступає впровадження гендерної освіти у життя суспільства.

Відтак гендерна рівність полягає в усуненні будь-яких соціальних бар'єрів котрі заважають людині через її статеві ознаки, створення рівних соціальних можливостей. Світовий досвід, показує нам, вирішення гендерних проблем насамперед пов'язано з формуванням у суспільстві культури рівних прав та можливостей.

Необхідно зазначити, що на сьогодні у нашій державі сформувалась досить розвинута законодавча база протидії гендерній дискримінації. Відтак у статті 24 Конституції України законодавець наголошує на рівних правах та можливостях жінок та чоловіків [1].

Звернемо увагу на те, що в Європейському Союзі дане питання піднімається на вищих законодавчих рівнях. Зазначимо, що на сьогодні існує Європейський інститут з гендерної рівності, котрий популяризує аспекти гендерної політики у регіонах та впроваджує їх у життя.

Говорячи про гендерну рівність в освітньому процесі необхідно наголосити, що даний аспект відноситься до найвищих демократичних цінностей будь-якої держави. Саме тому впровадження гендерної політики в освітній процес на сьогодні набуває надзвичайного значення.

Наголосимо на тому, що у освітній системі постійно відбуваються зміни, котрі часто пов'язують з статевими стереотипами та дискримінацією за гендерною ознакою. Тож нам необхідно приділити доцільну увагу даному аспекту, адже від значною мірою впливає на соціум.

З допомогою урядових організацій в нашому почали запроваджуватися нові формати відносин. Ми почали більш поважніше ставитися один до одного, не допускати знецінення прав іншої особи а також почати протистояти гендерній дискримінації.

Говорун Т., акцентує увагу в своєму дослідженні на реалізацію гендерної програми, що вона стає можливою лише у випадку систематичної та цілеспрямованої роботи в освітній сфері стосовно даного питання. Вона повинна орієнтуватися на створення в суспільстві чутливого до гендерної тематики середовища, з метою впровадження в нього рівних можливостей для розвитку для будь-якої особи не залежно від її статевої ознаки [2].

Також наголосимо, що гендерна терпимість повинна насамперед запроваджуватися у навчальних закладах як одна з головних дисциплін, адже саме вона вчить людину правильно поводитись в соціумі та не допускати порушення не лише прав інших людей, але й в першу чергу своїх. Відтак вживання систематичних заходів у навчальних закладах котрі б вчили осіб правильно сприймати оточуючих дало б змогу нашій державі виховати гендерно терпиме покоління.

Підхід запропонований вище буде сприяти компетенції молоді в даному питанні. Відтак основним принципом даного підходу ми визначаємо відміну дискримінаційних проявів

як таких взагалі. Даний фак значно покращить ставлення осіб один до одного та навчить їх поважати один одного.

У суспільстві та різних освітніх установах уже стають звичними такі слова як «гендер» і «антидискримінаційна експертиза». У науковців відбувається пошук альтернативних нових сучасних напрямів для забезпечення толерантного виховання та сприйняття гендерної культури особистості.

Подолання гендерної дискримінації в закладах освіти – один із затребуваних напрямів сьогодення.

Особливого значення в освітніх установах набуває щоденна робота щодо поширення гендерних знань, впровадження принципів гендерної рівності в суспільстві та формування нових стандартів і нової поведінки.

Освоєння гендерної культури та виховання є складним процесом для суспільства, особливо це стосується людей похилого віку, оскільки стереотипи, що були сформовані протягом життя, дуже складно перебудувати, а частіше просто неможливо. Просвітництво з гендерної проблематики необхідно запровадити не лише для молоді, а також і для всього суспільства загалом. Тільки так ми зможемо конструктивно побудувати взаємодію між поколіннями та навчити старше покоління сприймати нові тенденції у соціумі.

Не лише суспільство, а й сім'я відіграє важливу та першочергову роль для соціалізації молодого покоління. Вона перетворює індивіда в суспільну категорію. Тому важливою умовою формування гендерної культури та виховання молодого покоління є робота в цьому напрямку батьків. Але цей процес можливий лише за умов обізнаності батьків щодо зазначеного питання, постійного вдосконалення своїх знань, а також використання ними сучасних педагогічних методик, щоб не зашкодити правильному сприйняттю.

З боку закладів освіти та викладацького складу необхідно послідовно та толерантно проводити просвітницькі заходи серед молоді у будь-яких форматах, у вигляді проведення лекцій, диспутів, тренінгів, квестів, семінарів, щоб змінювати упереджене ставлення до гендерної проблематики. Здобувачів освіти необхідно спонукати засвоювати матеріал шляхом застосування ситуацій наближених до реальних умов життя, поєднавши освітні процеси із гендерним компонентом.

Необхідно також зауважити, що впровадження гендерного аспекту в освіту виступає одним з найменш розроблених на сьогодні у вітчизняній літературі. Дані труднощі насамперед пов'язують з відносною новизною в освітньому процесі практики застосування методики унеможливлення гендерної дискримінації [3].

Сучасні дослідники наполягають на важливості формування у молоді усвідомлення та прагнення особистості до самопізнання, самореалізації та розвитку своєї неповторної гендерної індивідуальності.

Для формування гендерного компоненту у вихованні сучасної молоді необхідно виділяють такі напрями роботи:

- усвідомлення необхідності рівноправної моделі людей у гендерних перетвореннях;
- активна громадянська позиція для просування цінностей гендерної рівності;
- необхідні навички взаєморозуміння у процесі міжстатевої взаємодії та культури;
- толерантна гендерна поведінка;
- навички приймати рішення, необтяжені традиційними гендерними стереотипами.

Сферами впровадження гендерної рівності та недискримінації є ті, що будь-яким чином пов'язані з наданням освітніх послуг. Впровадження гендерної рівності та недискримінації в освітній процес має здійснюватися згідно з законодавчими актами, стратегіями, програмами, розробленими органами влади із врахуванням міжнародного досвіду провідних країн світу.

Відтак ми можемо дійти висновку, що впровадження гендерного підходу в освітньо-виховний процес необхідно реалізовувати шляхом організованого процесу формування гендерної культури серед молоді. Лише поєднавши всі напрями просвітницької роботи, ми можемо подолати всі негативні наслідки та непорозуміння гендерного компоненту у суспільстві.

1. Конституція України: станом на 01.01. 2020р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 13.05.2021р.)

2. Говорун Т. Гендерна ідеологія у навчально-виховному процесі. *Освіта і управління*. 2003. № 4, Т. 6. С.56-68.

3. Марушенка О., Андрусик О. Впровадження гендерних компонентів у вихованні сучасної молоді. *Гендерний педагогічний альманах*. Харків. Принт. 2017. 68 с.

Марина Саснко
доцент кафедри теорії
та історії держави і права,
кандидат юридичних наук, доцент

Віталій Ахтирський
курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів стратегічних розслідувань
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНЕ КВОТУВАННЯ ЯК ОСНОВНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПАРИТЕТНОГО ПРЕДСТАВНИЦТВА ЖІНОК НА ВИБОРАХ

На місцевих виборах законотворці вперше запровадили обов'язкову гендерну квоту. Це тимчасовий механізм, який дозволяє збільшити кількість жінок у політиці, та крок до досягнення гендерної рівності. За даними досліджень, наслідком посилення участі жінок у політиці у країнах, що розвиваються, є поліпшення надання державних послуг, особливо у сфері освіти та охорони здоров'я. Також доведено вплив на підвищення якості роботи державних інститутів через зменшення корупції серед тих, хто при владі. Жінки у місцевому самоврядуванні змінюють дискурс місцевої політики, звертають увагу на питання, важливі для розвитку громад — добробут сімей з дітьми, розвиток освіти та позашкільля, забезпечення комфортних умов життя [1].

Проте спроби держави директивно регулювати представництво жінок у радах можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки.

Необхідно наголосити, що протидія гендерній дискримінації це не лише проблема нашої країни але й усього світу. Дана проблема не оминула навіть най більш розвинуті демократичні держави у яких забезпечення рівних прав сягнуло на декілька кроків вперед. Така відома міжнародна організація, як ООН наголошує, що протидія гендерній дискримінації повинна займати провідну роль у будь-якому суспільстві.

Важливою складовою гендерної рівності є рівність у правах чоловіків та жінок у сфері політики. Складовим компонентом останньої, в свою чергу, є електоральна рівність – рівні можливості для представників обох статей обирати та бути обраними. Пропри даний факт світова і вітчизняна електоральна та політична практика показують, що навіть за наявності однакових виборчих прав та можливостей, жінки є менш активними та мають менше можливостей бути обраними до представницьких органів влади. Відтак, для виправлення ситуації та забезпечення гендерної рівності багато країн застосовують такий інструмент, як гендерні квоти.

Необхідно зазначити, що під терміном «гендерна квота» необхідно розуміти певну стратегію діяльності держави у сфері гендерної політики, яка спрямована на збільшення ролі та кількості представниць жіночої статі у політиці. Вони можуть застосовуватись до представників обох статей, але, зважаючи на домінуючу роль чоловіків у різних ешелонах влади та на політичній арені, вони зазвичай існують для захисту прав жінок.

Також не можливо не зауважити, що на сьогодні гендерне квотування поширене у більш ніж 130 країнах, тобто цей метод застосовують у всіх регіонах світу. Вони забезпечують представництво жінок у політичній сфері у межах від 30% до 50%.

Важливо наголосити на тому, що впровадження гендерних квот в першу чергу спрямоване на виправлення суспільних стереотипів. Їх основна мета – боротьба з домінуючим становищем чоловіків у політичній сфері життя суспільства. Тобто чим більш демократичною є держава, і чим більше вона надає рівні можливості для участі в політичному житті країн, тим менша необхідність запровадження гендерних квот.

Необхідно зазначити, що першою країною, яка запровадила цей метод стала Швеція. Вона запропонувала політику гендерного квотування наприкінці 60-х років XX століття. Сьогодні частка жінок у парламенті цієї країни становить 47,3% від їх загальної кількості. Також варто відзначити, що у Швеції доволі висока частка жінок, які мають міністерські портфелі – 52%. Керівництву Лейбористської партії вдалося забезпечити збільшення частки жінок у складі органах управління політичної сили до 40%. Цей механізм забезпечує неможливість потрапляння однієї статі у верхню частину списку [2].

Гендерне квотування можуть запроваджувати як самі політичні партії, так і держава. Вони можуть закріплюватися положеннями Конституцій, виборчим законодавством, спеціальними законами про рівні права та протидію дискримінації чи статутами політичних партій. У першому випадку такі квоти є добровільними, у другому – загальнообов'язковими для усіх політичних сил в державі.

Застосування партіями власних гендерних квот сьогодні є дуже поширеним явищем у світі. Такі квоти існують в багатьох Європейських країнах: Великобританії, Норвегії, Італії, Німеччині, Австрії, Греції тощо, а також в Новій Зеландії. Для прикладу, Норвезька робоча партія запровадила квоту на усіх рівнях та в усіх структурах, які входять до складу її партійного апарату. Кількість жінок повинна становити не менше 40%. В Данії 40% квоту запровадили Соціалістична народна партія і Соціалістична демократична партія. В Ірландії добровільні квоти у своїй діяльності використовують Робітничка партія та Партія Зелених [3].

Законодавчо закріпленими є гендерні квоти в таких країнах як Афганістан, Ірак, Руанда, Болівія, Мексика, Коста-Рика, Нікарагуа, Південна Африка тощо. До слова, шість останніх країн входять у десятку країн з найвищим показником представництва жінок у парламенті за даними Міжпарламентського союзу [4].

Варто відзначити, що до законодавчо закріплених квот відносяться також так звані зарезервовані місця і законодавчі кандидатські квоти. Держава створює окремі місця у парламенті, призначені винятково для жінок. Таким чином представниці жіночої статі конкурують не з чоловіками за місця у парламенті, а між собою.

У політиці також застосовують тип гендерних квот, який називається «подвійне квотування». Його суть полягає у тому, що на виборах кандидатури жінок вносяться у верхню частину партійного списку, а не у нижню. Таким чином, ймовірність потрапляння жінок до парламенту зростає. Ця концепція широко застосовується на виборах у Бельгії та Аргентині [5].

У багатьох країнах не передбачено жодних санкцій за неотримання гендерної квоти, але є країни, які слідкують за впровадження цього принципу. Зокрема, Франція у 2000 році, прийнявши Закон про рівний доступ жінок та чоловіків до виборних посад, забезпечила ефективний механізм, який змушує партії дотримуватися принципу гендерної рівності. Його суть полягає в тому, що якщо політична сила не дотримується принципу гендерного паритету, то її державне фінансування зменшується. Допустиме відхилення від законодавчо встановленої квоти становить 2% [6].

Також Греція належить до тих країн, які застосовують санкції у разі недотримання рівноправного представництва статей. Партії можуть не дотримуватися цього принципу тільки на парламентських виборах, але на виборах до місцевих та регіональних органів самоврядування забезпечення частки жінок щонайменше 30% є загальнообов'язковим. Політичні сили, де частка представниць жіночої статі у виборчих списках є меншою, не реєструються.

Загалом важливо зазначити, що в Скандинавських країнах доволі висока частка представництва жінок у парламенті. Середній показник залученості жінок до роботи парламентів Данії, Ісландії, Норвегії, Фінляндії та Швеції становить 43,9%. Для порівняння середній показник для країн, які є членами ОБСЄ, цей показник становить 30%.

Відтак ми можемо дійти висновку, що гендерне квотування на сьогодні дуже важливий аспект суспільного життя будь-якої країни, адже воно безперечно позитивно впливає на забезпечення гендерної рівності в країні. Також необхідно наголосити, що даний метод повинен застосовуватися тимчасово з метою створення в суспільстві гендерно нейтрального середовища.

1. Чи здатна гендерна квота посилити жіноче лідерство в політиці? URL: <https://www.chesno.org/post/4331/> (дата звернення 13.05.2021р.)

2. Марцеляк О. В. Правова природа й види цензів у виборчому праві *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. Вип. 33. С. 79-93.

3. Глиняний І. В. Історія та розвиток гендерної політики у виборчому праві. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2019. Вип.3 С. 23-34.

4. Gender equality. URL: <https://www.ipu.org/our-impact/gender-equality> (дата звернення 13.05.2021р.)

5. Gender Quotas Database. International IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas> (дата звернення 13.05.2021р.)

6. Ковриженко Д.С. *Вибори в Європейському Союзі*. Київ. *Лабораторія законодавчих ініціатив*. 2006. 475 с.

Марина Саснко
доцент кафедри теорії
та історії держави і права,
кандидат юридичних наук, доцент

Лілія Палчинська
курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів стратегічних розслідувань
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ І ЇХ ВПЛИВ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

На сьогоднішній день в Україні все більша увага приділяється питанню гендерної рівності, однак це залишається лише на законодавчому рівні в той час як на практиці гендерна ситуація не відповідає тій, яка зображена на папері, а гендерні проблеми залишаються не вирішеними. Довготривалі та складні процеси ринкової трансформації в Україні визначають наявність значної соціальної напруги та погіршення соціальних почуттів населення.

Як показує сучасна світова практика соціального розвитку, подолання негативних гендерних стереотипів, що існують у суспільстві, відіграє більшу роль у його вдосконаленні. Поділ людей на чоловіків та жінок є центральним параметром нашого сприйняття відмінностей у поведінці та психіці людей.

Багато хто вважає, що ці відмінності пов'язані з генетичними, анатомічними та фізіологічними особливостями чоловічого та жіночого організму. Ідея протиставлення чоловічого та жіночого є в міфах і традиціях усіх відомих суспільств, вона закріплена в різних соціальних інститутах (таких як сім'я, армія, навчальні заклади). Але факт тілесних розбіжностей між чоловіками та жінками не означає, що з цього випливають усі відмінності між ними [1, с.10].

Гендерну нерівність можна спостерігати у всіх сферах життєдіяльності, але найчастіше її можна зустріти у сфері зайнятості де можна помітити дисбаланс у доступі до гідної праці та ресурсів.

Підтвердженням гендерної дискримінації в Україні є наступна картина: жіноче населення складає 54% населення країни. Український парламент ще далекий від гендерної збалансованості, але тенденція обнадіює. Якщо в першому скликанні було тільки 2,5% жінок (12 з 475 депутатів), то в нинішньому скликанні – 20,6% (87 з 423 нардепів) [2].

Необхідно зауважити, що недосконалість законодавства і невідповідність його з практикою, з сексистським настроєм у владі, тим, що суспільство стереотипно поділяє професії на суто «чоловічі» та суто «жіночі». Найстійкіші стереотипи вкладають нам у голови ще з дитинства, наприклад маскулінні та фемінні риси, адже з самого малечку нам розповідають, якою повинна бути «справжня жінка» та «справжній чоловік», таким чином наша гендерна самоідентифікація напряму залежить від суспільства.

Серед західних теоретиків і істориків фемінізму, які досліджували проблеми детермінації різних форм дискримінації жінок в історико-культурному контексті можна виділити С де Бовуар, Дж. Келлі, М. Мід, К. Мілет, Г. Рубін, Б. Фрідан та ін.

Прикладом гендерної нерівності на ринку праці є переповнені оголошення про працевлаштування. В яких незаконно містяться вимоги щодо віку людини, її статі і навіть про зовнішній вигляд найманого працівника. Однак немає підстав для позову у випадку незаконної відмови призначити жінку чи чоловіка на будь-яку керівну посаду, залежно від їх статі немає. Включення таких положень до українського законодавства дасть змогу суттєво знизити рівень дискримінації жінок та чоловіків, у разі призначення на вищі посади, оскільки у працівників-жінок та чоловіків з'явиться правовий механізм здійснення своїх прав на кар'єрне просування [3, с. 82].

На жаль, не професіоналізм виграє, приймаючи рішення щодо кадрової політики, а політична приналежність, і це проявляється насамперед у призначенні посад, які впливають на прийняття рішень, виключно чоловіками. Спроби змінити це досить поширене сприйняття, зокрема за допомогою засобів масової інформації та особливо друкованих ЗМІ, спрямовані переважно на жіночу аудиторію.

Мар'яна Рубчак зазначила, що більшість українок ще не усвідомила, що їхня ідентичність реконструюється в рамках чоловічих моделей влади задля того, аби посилити привілейовану чоловічу систему вартостей. Їхнє широке прийняття підлеглих ролей засвідчує дієвість подібної соціалізації [4, с.158].

Сьогодні в Україні економічно задіяні трохи більше 50 % жінок працездатного віку від 16 до 60 років. До того ж за даними Державної служби статистики, за 2018 р. зарплата чоловіків в Україні була майже на 24 % вище, ніж зарплата жінок, причому, ця різниця зроста порівняно з початком 2019 року. Оплата праці для жінок і чоловіків на одних і тих же посадах в Україні дійсно може відрізнятися. Загалом, абсолютно у всіх без винятку сферах зарплата у чоловіків вище [5].

Також наводить дані підготовлені за результатами державного статистичного спостереження «Обстеження підприємств із питань статистики праці», яким охоплені юридичні особи та відокремлені підрозділи юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Отже, жінки у середньому по економіці станом на перший квартал 2021 року отримують близько 82,2 % заробітної платні чоловіків; праця чоловіків цінується вище праці жінок: за одну відпрацьовану годину чоловік отримує на 17,8 % більше, ніж жінка.

Гендерні стереотипи є досить живучими і суттєво впливають на суспільство в цілому та на його окремі сфери. Отже, для подолання досліджуваних проблем варто створити антидискримінаційне законодавство, подібне до європейських держав, що відповідно є пріоритетом для зміни гендерної ситуації в нашій країні.

Таким чином, гендерні проблеми пов'язані з наймом працівників – це проблеми не лише однієї статі, а всього суспільства, тому їх успішне вирішення принесе користь країні в цілому та дозволить збудувати гендерно-освітчене, чутливе, демократичне суспільство.

1. Клещина И.С. Гендерная социализация: Учебное пособие. Издво. РГПУ им. А. И. Герцена, 1998. С.77-80

2. Аналітичний портал «Слово і Діло». Скільки депутатів-жінок у парламентах світу. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/02/12>. (дата звернення 13.05.2021р.)

3. Плахотіна Н.А. Правове забезпечення реалізації гендерної політики в трудових процесуальних відносинах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Збірник наукових праць. Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. 2007. №10. С.80-85.

4. Rubchak, Marian. Evolution of a Feminist Consciousness in Ukraine and Russia. *The European Journal of Women's Studies*. Vol.8 (2), 2001, pp.149-160.

5. Звіти Державної служби статистики України з 2012-2021рр. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_u.htm (дата звернення 13.05.2021р.)

Юлія Христова
доцент кафедри теорії
та історії держави і права
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ГЕНДЕРНЕ КВОТУВАННЯ ПІД ЧАС ФОРМУВАННЯ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ

Безумовно, відсутність гендерного паритету в політиці є загрозою легітимності демократії та порушенням права на гендерну рівність.

Попри удосконалення чинного виборчого законодавства в частині збільшення відповідних «виборчих квот» на сьогодні в Україні все ще залишається значний гендерний розрив в політиці (110-те місце з-поміж 144 країн).

Принягідно зауважимо, що загалом під час виборів в Україні кількісне представництво жінок серед кандидатів у депутати місцевих рад збільшилося з 35% у 2015 році до більш ніж 44% у 2020 році від загальної кількості [1].

Разом з цим, за результатами виборів до місцевих рад у 2020 році було обрано значно менше кандидаток, ніж було висунуто – тільки 35,9% [2] у порівнянні з 49,53 % жінок, яких було обрано у 2015 році [3].

Для порівняння: в цей показник збільшився тільки в обласних радах з 14,6 % (у 2015р.) до 28 % (у 2020 р.). У місцевих радах він зменшився з 49,5% (у 2015 р.) до 36,9% (у 2020 р.); у селищних радах – з 46,1% (у 2015 р.) до 37,9% (у 2020 р.); у сільських радах – з 55,7% (у 2015 р.) до 41,3% (у 2020 р.) [4; 5].

Найбільше жінок було обрано у маленьких громадах із кількістю виборців до 10 тисяч – 41,6% (у 2020 р.) в межах забезпечення 30% гендерної квоти у виборчих списках партій [6].

У контексті досліджуваної проблематики на окрему увагу заслуговує процедура ротації кандидата, реєстрація якого була скасована у встановленому порядку.

Так, відповідно до положень абзацу 11 частини 1 статті 231 чинного Виборчого Кодексу України такий кандидат виключається із відповідних виборчих списків. При цьому черговість (порядкові номери у відповідних виборчих списках) інших кандидатів не змінюється [7].

Вважаємо, що з метою збереження гендерного співвідношення у відповідному партійному списку, кандидат, якого було виключено, має бути замінений іншим кандидатом тієї ж статі.

На підставі вище викладеного, вважаємо, що з метою подальшого збільшення представництва жінок в органах державної влади і місцевого самоврядування, яке, в свою чергу, сприятиме формуванню суспільства гендерної рівності в Україні, виборче законодавство України потребує нагальних змін у частині регулювання гендерних відносин у політичній сфері.

1. Що нижчий рівень, то більше депутаток. Скільки жінок потрапили до місцевої влади на виборах-2020. *Radio Свобода* : веб-сайт. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/zhinky-na-miscevyyh-vyborah-2020/31027881.html> (дата звернення : 25.05.2021).

2. Жінки у владі: скільки кандидаток здобули мандати на місцевих виборах. *24 канал* : веб-сайт. URL: https://vybory.24tv.ua/skilki-kandidatok-zdobuli-mandati-mistsevyyh-vyborah-2020-24-kanal_n1465405 (дата звернення : 25.05.2021).

3. Гендерний моніторинг місцевих виборів. *Центральна виборча комісія* : веб-сайт. URL: <https://cvk.gov.ua/actualna-informaciya/187243.html> (дата звернення : 25.05.2021).

4. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2016 рік. / Офіційний сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. URL: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/secretariat/docs/presentations/&page=3> /(дата звернення : 25.05.2021).

5. Представництво жінок у місцевих радах зменшилося на 12,6% – гендерний моніторинг. *Жінки – це 50% успіху України* : веб-сайт. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/predstavnytstvo-zhinok-u-mistsevyyh-radah-zmenshylosya-na-12-6-gendernyj-monitoryng/>(дата звернення : 25.05.2021).

6. Жінок у місцевій владі побільшало – але рівно для прохідного балу демократії. *Український жіночий фонд* : веб-сайт. URL: <https://www.uwf.org.ua/news/11944> (дата звернення : 25.05.2021).

7. Виборчий кодекс України : Закон України від 19 груд. 2019 р. № 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> /(дата звернення : 25.05.2021).

Олена Денисенко
практичний психолог
Вищого професійного училища №75
(с. Олександрівка Покровського району
Дніпропетровської області)

ГЕНДЕРНА СКЛАДОВА ВАЖЛИВА В УКРАЇНСЬКІЙ ОСВІТІ

Впровадження гендерної рівності до всіх сфер життя є ознакою сучасності.

Сучасне українське суспільство на сучасному етапі набуває змін як в системі політичних перетворень, нових технологій, способів організації економіки, так і стосовно усталених уявлень про роль жінки й чоловіка.

Впровадження гендерної рівності до всіх сфер життя є ознакою сучасності. В Україні прийнято та ратифіковано низку міжнародних документів, які спрямовані на забезпечення

рівних прав жінок та чоловіків, зокрема рівного доступу до освіти. Поступова реалізація окреслених напрямів гендерної політики в сфері освіти та науки є запорукою становлення гендерно виваженого та неупередженого суспільства і однією із важливих задач розвитку демократичної та правової держави.

Гендерна рівність – комплексне явище. Результати та наслідки гендерної нерівності відображаються на усіх сферах нашого життя, незалежно від того, стосується це чоловіків чи жінок, дітей чи дорослих. Для досягнення справжньої гендерної рівності, потрібні не лише зміни на законодавчому та політичному рівнях, а й розуміння складних і не завжди очевидних форм вияву гендерної нерівності та визнання її масштабних наслідків. Отже, робота щодо впровадження гендерного підходу починається з визнання гендерної рівності як одного з основних аспектів сталого людського розвитку та забезпечення прав людини.

Недосконала гендерна статистика не дозволяє провести моніторинг рівності у доступі до якісної освіти, у можливості особистісного розвитку, професійного самовизначення та кар'єрного зростання.

Стратегія удосконалення освіти в контексті гендерного виміру передбачає визначення низки базових принципів, які слугують дороговказами для докладання педагогічних зусиль під час практичного застосування гендерного підходу у сфері освітньої та виховної роботи серед дітей, юнацтва і молоді.

Мета Гендерної стратегії – забезпечити комплексне впровадження гендерної рівності та недискримінації до вітчизняної системи освіти та визначити шляхи спрямування розвитку освіти на системне дотримання гендерного підходу, що забезпечуватиме відповідність вітчизняної освіти світовим демократичним засадам.

Реалізація Гендерної стратегії можлива за умов цілеспрямованої системної навчально-виховної діяльності, орієнтованої на створення гендерночутливого освітнього середовища з рівними можливостями самореалізації особистості. Використання інноваційних педагогічних технологій, форм та методів навчання, виховання, що сприяють створенню та підтримці у навчанні, вихованні атмосфери взаємоповаги, взаємодії та колегіальності, унеможливають дискримінаційне (несправедливе, упереджене) ставлення один до одного всіх суб'єктів навчально-виховного процесу.

Спрямування навчально-виховної роботи на формування та розвиток у учнівства та студентства уявлення про рівність прав та можливостей, неповторність особистості кожної людини. Включення гендерного виховання до пріоритетних завдань виховної роботи закладів професійно-технічної освіти.

Гендерне збалансування освітнього середовища у закладах загальної середньої, професійно-технічної та вищої освіти: візуальна та навчальна складові повинні враховувати інтереси, демонструвати можливості та здобутки всього учнівства / студентства, забезпечувати однаковий доступ до користування навчальним приладдям, спортивним інвентарем тощо.

Залучення усіх членів родини до виховного процесу у закладах освіти, проведення для батьків та законних представників дитини просвітницьких заходів, присвячених гендерним питанням (привернення уваги до нав'язування гендерних стереотипів через інформаційне оточення, дитячу літературу, гендерно марковані іграшки та одяг, тощо).

Для всіх рівнів освіти створення першого покоління гендерно чутливих підручників насамперед з гуманітарних дисциплін (історія, мова, література тощо); розробка та видання навчальних та методичних посібників для різних рівнів освіти, електронних засобів навчання з врахуванням гендерної складової. Впровадження у закладах освіти навчальних курсів за вибором, факультативів гендерного спрямування.

У закладах професійно-технічної освіти: формування установок на гендерно чутливий професійний світогляд для розкриття потенціалу та розвитку професійної мотивації всіх без винятку студентів та студенток, що сприятиме підвищенню якості їх підготовки та задоволеності на ринку праці.

Запорукою реалізації Гендерної стратегії є формування професійної наукової спільноти, сучасного кадрового потенціалу освітніх установ та установ, що здійснюють управління освітою, здатного забезпечити впровадження гендерної рівності та недискримінації.

Створення в закладах освіти осередків гендерної освіти – (кафедри, лабораторії, осередки, центри, студії тощо) задля інформаційно-методичної підтримки впровадження гендерного підходу в освіту, консолідації зусиль фахівчинь та фахівців як у навчальному закладі, так і за його межами (забезпечення взаємодії закладів різного рівня освіти з батьками, родиною, громадськістю).

Обов'язкове проходження педагогічним персоналом закладів професійно-технічної освіти, викладацьким складом закладів вищої та післядипломної освіти курсів підвищення кваліфікації із гендерної тематики на базі інститутів післядипломної педагогічної освіти (після відповідної сертифікації працівниць і працівників цих установ) або інших освітніх закладів чи осередків гендерної освіти (центрів, кафедр, студій, тощо) у закладах вищої освіти.

Реалізація через угоди із закордонними університетами програм сприяння академічної мобільності студентів, які долучені до розробок із гендерних студій.

Розміщення на офіційному сайті закладів освіти інформації щодо діяльності закладу із реалізації гендерної стратегії.

Несприйняття гендерної тематики значною кількістю працівників освіти через недостатню інформованість щодо її сутності та актуальності для вітчизняної системи освіти; поширення сталого твердження що в Україні, зокрема в освіті гендерні проблеми відсутні; недостатня кількість наявних спеціалістів та спеціалісток, які спроможні фахово здійснити масштабну підготовчу (науково-методичну) та освітню роботу; відсутність фінансування в необхідному розмірі.

Потенційні вимірювані індикатори - це динаміка започаткування гендерних ресурсних центрів та результати їх діяльності, кількість навчальних програм гендерної тематики, призначених для стажування педагогічного та керівного персоналу освітніх закладів, наявність договорів про наукову співпрацю вітчизняних освітніх установ із зарубіжними освітніми установами щодо спільної наукової роботи в напрямі розвитку гендерної теорії, поступове збільшення кількості освітніх працівників, які пройшли стажування на курсах (програмах) з гендерної тематики. Із збільшенням кількості на 20% щороку, значне збільшення науково-практичних заходів із питань гендерної рівності та недискримінації в освіті із широкомасштабною презентацією результатів їхньої роботи, збільшення кількості науково-дослідницьких тем з гендерної проблематики, що виконуються за кошти Держбюджету, кількість періодичних наукових та науково-методичних видань з гендерної тематики.

Нові виклики пов'язані не тільки із пандемією коронавірусу, але й із системою гендерної освіти в Україні. Зокрема, не вистачає фахівців та фахівчинь гендерної проблематики, особливо в регіонах, де з активним просуванням реформи децентралізації, зростає потреба, зокрема, і у таких знаннях.

В українському суспільстві досі активно функціонує чимало гендерних стереотипів і упереджень, які суттєво гальмують досягнення рівних можливостей жінок і чоловіків; а оскільки освіта є одним із найпотужніших агентів соціалізації, то вона закріплює ці стереотипи – тому необхідна як гендерна просвіта для дорослих і дітей, так і гендерна освіта для всіх, хто створює чи реалізує на практиці освітній контент, а також – інтеграція гендерної складової в освітні програми на всіх ланках освіти;

Тема рівності в освіті – не нова для України. Рівноцінні можливості для жінок і чоловіків у різних сферах, припинення всіх форм дискримінації – одна з цілей сталого розвитку ООН.

Водночас варто відзначити, що сьогоднішня потреба в професійних і підготовлених фахівцях, які розуміються на гендерній проблематиці, уміють здійснювати гендерний аналіз, застосовувати гендерні індикатори, формувати гендерно орієнтовані бюджети, робити гендерні аудити або гендерні оцінки прогнозів та виявляти гендерні маркери, набагато перевищує кількість експертів! І така ситуація є ще гострішою в регіонах, де з обертами реформи децентралізації зростає потреба у спеціалістах, які володіють, серед іншого, і такими знаннями.

Дуже важливо зрозуміти методологію включення гендерної проблематики в навчання. І це є викликом для фахівців із питань гендерної освіти. Як краще організувати її? Які кроки необхідно зробити, щоб гендерний компонент увійшов до навчальних програм? Адже курси та предмети з гендерної проблематики потрібні й іншим фахівцям, перш за все, державним службовцям. Тут ключова роль – у Національній академії державної служби. Адже знання в період реформування вирішують дуже багато! Тож думаємо та навчаємося!

Гендерний підхід в освіті є одним із складових особистісно-орієнтованого підходу до навчання і виховання особистості, враховує її індивідуальні особливості у відповідності зі статтю і припускає на основі цього вибір змісту, форм і методів навчання і виховання, створення розвивального освітнього середовища у відповідності з її природнім потенціалом. Для традиційної педагогіки характерним є формування в процесі освіти і виховання типу особистості, бажаної для існуючої системи соціальних стосунків: для критичної – стимулю-

вання учасників навчально-виховного процесу до сприяння трансформації освіти й усього суспільства; для феміністської – орієнтація на закріплення традиційних статевих ролей; для гендерної – ставлення до особистості в її розвитку і вихованні вищими за традиційні рамки статі.

Гендерна педагогіка гуманітаризує освіту, робить її особистісно-орієнтованою, значущою для кожного, хто навчається. Перевага гендерного підходу в процесі навчання порівняно з традиційними підходами полягає у наданні студентам можливості розвивати індивідуальні здібності й інтереси незалежно від належності до конкретної статі, протистояти негативним проявам гендерних стереотипів, сприяти розвитку гендерної чутливості, під якою ми розуміємо обізнаність студентів з гендерною тематикою, формування у них егалітарного мислення, оволодіння навичками роботи з людьми з урахуванням стратегій гендерної рівності, здатність реагувати на порушення гендерних принципів.

В основі досягнутих на сьогодні успіхів — співпраця громадських ініціатив, дослідників та дослідниць із Міністерством освіти та науки. Для дальшого поширення гендерного підходу в освіті потрібна активна участь освітянської і батьківської спільноти «на місцях», а також масштабні просвітницькі кампанії, що їх підтримують загальнодержавні ЗМІ.

Поступова реалізація окреслених напрямів гендерної політики в сфері освіти та науки є запорукою становлення гендерно виваженого та неупередженого суспільства і однією із важливих задач розвитку демократичної та правової держави

1. Вихор С. Т. Гендерне виховання учнів старшого підліткового та раннього юнацького віку: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / С. Т. Вихор. – Тернопіль, 2005. – 268 с.

2. Головащенко І. О. Гендерний підхід в системі освіти: узгодження досвіду з міжнародними стандартами. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2006/txt/06giozms.pdf> гендерна освіта. Методичний посібник для вчителів з гендерної просвіти / Закарпатський обласний центр гендерної освіти при УжНУ / За ред. М. Колодій. – Ужгород, 2007. – 49 с.

3. Колодій М., Сухомлин М. Гендерний простір: посібник для журналістів / Маріанна Колодій, Микола Сухомлин. – Ужгород, 2009. – 49 с.

4. Оцінювання соціально-гендерного впливу стратегій, програм і проєктів регіонального розвитку: практ. посіб. / М. Колодій та ін.; за ред. І. Санжаровського. – К. : К.І.С., 2012. – 80 с.

5. Канадські передові практики у сфері гендерного аналізу. Синтез федеральних, провінційних/територіальних та громадських механізмів, ресурсів та практик у Канаді / авторки-укладачки: Олена Ганьківський, Крістен Гартсайд, Хлоя Бургес, Маріанна Колодій – К. : Видавництво «К.І.С.», 2013. – 72 с.

Вікторія Савенко

старший викладач кафедри
кримінального права та кримінології
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

РОЛЬ ЖІНОК У ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ ТА ВИРІШЕННІ ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ, ЇХ УЧАСТЬ У МИРОТВОРЧИХ ОПЕРАЦІЯХ

Протягом останніх десятиліть українська держава зазнає суттєвих змін щодо переосмислення та легітимації гендерних відносин, заснованих на рівності обох статей. Адже успішне впровадження, а також регулювання гендерних відносин у державі передбачає насамперед утвердження цінності гендерної рівності у суспільстві загалом та у різних його інституціях зокрема. Передусім даний факт знаходить свій прояв у недопущенні гендерної дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі чоловіків та жінок щодо прийняття суспільно важливих рішень. інститут армії також не є винятком, адже у період соціальних проблем, військових конфліктів важливо фахово інтегрувати та врахувати інтереси тих категорій громадян та громадянок, що залучені до безпосереднього розв'язання конфліктів, а також встановлення миру у державі.

Досить суттєвою подією стало безпосереднє затвердження Кабінетом Міністрів України ще у 2016 році Національного плану дій щодо виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. Даний Національний план насамперед має на меті сприяння стабільному миру, розв'язання конфліктів, активізації участі

жінок у миротворчих процесах, забезпечення захисту жінок та дівчат, що постраждали внаслідок конфлікту, а також запобігання та протидія гендерно-обумовленому насильству.

Вперше у світі жінки стали повноправними військовослужбовцями відповідним офіційним статусом 1895 року в Канаді, коли їх приймали на військову службу в мирний час не тільки у структури забезпечення, а й у бойові частини. В цей час у Канаді жінкам стали доступними 75 % військових спеціальностей. Ще одна батьківщина фемінізованої армії - Велика Британія, де упродовж 1917-1919 рр. у складі Британських збройних сил сформували Жіночі королівські військово-повітряні сили та Королівський допоміжний корпус ВМС.

Відомим прикладом залучення жінок до військової служби є Ізраїль, де жінка на військовій службі не викликає особливого подиву. А вже 1948 року жінки не залишилися осторонь і брали активну участь в обороні земель Ізраїлю. Сьогодні 26 % офіцерів ізраїльської армії - жінки. Окрім того, тенденція до збільшення цієї цифри впевнено зростає. Армія оборони Ізраїлю (ЦАХАЛ) на 35 % складається саме з представниць жіночої статі [1].

Окрім цього, щоденно співробітники поліції ООН, як чоловіки так і жінки, зміцнюють та відновлюють безпеку патрулюючи територію, консультують поліцейських внутрішніх служб, забезпечують та відновлюють міжнародні стандарти в галузі захисту прав людини, відновлюють та розвивають громадську безпеку та верховенство закону.

Одним з пріоритетів поліції ООН є збільшення кількості жінок-поліцейських, які входять до складу миротворчих операцій. З цією метою ООН заохочує жінок до вступу на поліцейську службу, при цьому гарантовано гендерну специфіку поліцейської служби у всій службі поліції ООН, з метою оперативної необхідності для вирішення різних потреб безпеки жінок, чоловіків, дівчат і хлопців. Жінки допомагають вирішувати покладені на поліцію ООН завдання з встановлення миру, стабільності та розвитку людей в країнах, які пережили конфлікт.

Існує міжнародна мережа ООН жінок-поліцейських миротворців, які приймають участь в операціях з підтримання миру, а ще одне підтвердження важливості ролі жінок в системі світової безпеки. Шляхом активного залучення і використання мережі, вони прагнуть щоб жінки миротворці мали права і в свою чергу, розширювали права і можливості інших.

Слід відзначити, що жінки працюють у різних галузях, серед яких поліція, військова та цивільна. Загалом слід відзначити позитивний внесок жінок на миротворче оточення, а також на підтримку ролі жінок у зміцненні миру та на захист прав жінок.

Жінки-поліцейські є яскравим прикладом гендерної рівності при цьому надихаючи жінок для відстоювання своїх прав, а також для кар'єрного росту в правоохоронних органах.

Жінки-поліцейські, дають почуття безпеки для жінок та дітей, пливають на поліпшення підтримки з боку правоохоронних органів до місцевих жінок, допомагають ООН в реагуванні на випадки сексуальної експлуатації та наруги. Жінки-поліцейські здатні швидко та неупереджено приймати рішення в різних умовах, вирішувати складні конфлікти мирним шляхом, у порівнянні з чоловіками вони здатні витримати більший стрес та мирно вирішувати певні ситуації. Збільшення набору жінок має важливе значення для:

- ✓ розширення прав жінок в приймаючій країні;
- ✓ допомоги в демобілізації та реінтеграції колишніх учасниць бойових дій;
- ✓ допомагає зробити миротворчу діяльність для жінок більш доступною суспільстві;
- ✓ під час опитування потерпілих жінок та дітей від гендерного насильства;
- ✓ навчання та набуття досвіду жінок-курсантів в поліцейській та військовій академії;

Присутність жінок-миротворців може також: допомагати у зменшенні конфліктів та протистоянь; забезпечує підтримку місцевих жінок; забезпечує почуття безпеки та довіри серед місцевого населення, насамперед серед дітей та жінок; мати значення у розширенні особистих професійних навичок в рамках миротворчої місії.

Таким чином, демократичне українське суспільство повинно надавати жінкам і чоловікам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя, у тім числі й у Збройних силах України та миротворчому процесі. На національному рівні гендерна рівність гарантована, передусім, Конституцією України, а також окремим Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 2005 року та Державною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, деякими іншими законодавчими актами [2].

Та найголовніше слід розуміти, що на сьогоднішній день, жінки – це не тільки дру-

жити та матері, але й представники сектору безпеки та оборони держави. Жінки – це потужний потенціал для захисту країни, а також встановлення миру. Як засвідчують результати вивчення сорока мирних процесів у тридцяти п'яти різних країн світу за останні 30 років, у тих випадках, коли жіночі групи мали змогу впливати на мирний процес, рівень успішності у досягненні згоди між сторонами був значно вищим. Згідно з висновками вчених Інституту інклюзивної безпеки України, які дослідили 182 мирні угоди, підписаних протягом 1989-2011 рр., участь жінок як переговорників, медіаторів та підписантів на 35 % підвищує ймовірність того, що мирна угода буде підписана швидше та діятиме щонайменше 15 років (середній статистичний показник) [3].

Отже, збільшення кількості жінок-мироотворців є необхідною умовою для вирішення наступних завдань: посилення ролі жінок у суспільстві; можливості контакту миротворців з жінками відповідної країни, де жінкам заборонено розмовляти з чоловіками; проводити бесіди з жінками, які стали жертвами сексуального насильства; допомагати курсантам-жінкам в поліцейських та військових академіях. Присутність жінок в миротворчих місіях посилює почуття безпеки серед жінок і дітей.

1. Вишняков О. Україна і Ізраїль. Жінки на війні. 20 серпня 2015 р. URL: http://consul-ukraine.blogspot.co.il/2015/08/блог-post_20.html

2. Концепція Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року Розпорядження Кабінету Міністрів України від 2016. URL: http://www.mlsp.gov.ua/about/control/uk_publishy/article?jsessionid=6862CD38AE3D6FCD652DFD4C500A9B.app1?art id=193466&cat id=160760

3. Інформаційний портал Цензор. Ні: Насильство щодо жінок в умовах військового конфлікту на сході України. URL: http://ua.censor.net.ua/blogs/2100/pasilstvo_schod_jnok_v_umovah_vyiskovogo_konfliktu_na_shod_ukrani

Кирило Бухтіяров
курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:
к.ю.н. **Ярошенко А. С.**
доцент кафедри цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

РІВНІ ПРАВА ТА МОЖЛИВОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СИСТЕМІ ОСВІТИ

На початку, варто зазначити, що гендерна нерівність, насамперед, це ситуація, коли жінки та чоловіки не є рівні за своїми правами, їх можливостями та уявленнями про них. Гендерна нерівність впливає з відмінностей у гендерних ролях та спричинена існуванням гендерних стереотипів. Сьогодні проблема постає перед такими принципами: жінки гірше за чоловіків представлені у багатьох областях, включаючи освіту, роботу, політику, платню за рівноцінну роботу. Ці всі стереотипи породили сьогодні величезну проблему усього світу.

Залежно від ситуації гендерна нерівність в освіті може приймати найрізноманітніші форми. Незважаючи на те, що воно зачіпає і дівчаток, і хлопчиків, і жінок, і чоловіків, дівчатка і жінки як і раніше найчастіше виявляються в несприятливому становищі.[1]

На шляху до здійснення права на отримання і завершення освіти і на його успішне застосування в житті, жінки і дівчатка стикаються з численними перешкодами, серед яких злидні, географічна ізольованість, приналежність до меншин, інвалідність, ранні шлюби, вагітність, насильство за гендерною ознакою, а також традиційні переконання про статус і ролі жінок.[2]

Дискримінація за ознакою статі в галузі освіти є одночасно причиною і наслідком більш широких форм гендерної нерівності в суспільстві. Щоб розірвати порочне коло, я вважаю необхідним сприяти гендерній рівності через систему освіти і всередині неї.[3]

На мою думку потрібно заохочувати рішення проблем, пов'язаних з гендерною рівністю і підвищенням кваліфікації в секторі безпеки та оборони, на всіх щаблях освіти (від виховання дітей молодшого віку до вищої освіти), в будь-яких формах (формальна, нефор-

мальна і неофіційна освіту) і у всіх областях (починаючи з планування інфраструктури і закінчуючи підготовкою вчителів).

Я пропоную наступні заходи для вирішення поставленої проблеми:

- сприяти гендерній рівності в національному законодавстві, політиці і плани, що стосуються освіти;
- здійснювати моніторинг прогресу та результатів за допомогою збору та аналізу даних з галузі освіти з розбивкою за ознакою статі, а також проводить моніторинг нормативно-правових актів, що відносяться до гендерної рівності;
- допомагати країнам розвивати потенціал в галузі планування освіти і навчати педагогів гендерно-орієнтованим підходам до викладання і навчання;
- розширювати доступ дівчаток і жінок до утворення як у формальній, так і в неформальній формі за допомогою інноваційних підходів з використанням інформаційно-комунікаційних технологій;[4]
- надавати підтримку в розробці освітніх програм, які враховують гендерні особливості, і навчальних матеріалів, в яких відсутня дискримінація;
- допомагати країнам у боротьбі з гендерним насильством в навчальних закладах, яке перешкоджає навчанню;
- співпрацювати з партнерами по ОДВ в проведенні інформаційно-роз'яснювальної роботи в підтримку освіти дівчаток і жінок та гендерної рівності на світовому, регіональному та національному рівнях.

1. Основи теорії гендеру: навч. посібник. К.: «К.І.С.», 2004. 481 с.

2. Аніщук Н.В. Гендерне насильство у правовому житті України: монографія. Одеса: Юридична література, 2007. 232 с.

3. Кімел Майкл С. Гендероване суспільство: пер. з англ. К.: Сфера, 2003. 490 с.

4. Івченко Ю.В. Філософсько-правовий аналіз гендерної політики в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.12. Київський національний університет внутрішніх справ. К., 2009. 19 с.

Богдан Гавриш
курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:
к.ю.н. **Ярошенко А. С.**
доцент кафедри цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ СУЧАСНОГО ЕТАПУ ПРАВОВОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

У даний момент дуже прогресивно відбувається процес переоцінки цінностей суспільства. Ця особливість характерна не лише для України, але і для інших розвинених держав світу. Плануючи побудувати стабільний, процвітаючий курс свого політичного розвитку, держави потребують впровадження відповідної концепції щодо розуміння окремих категорій права, насамперед це стосується сучасних ціннісних вимірів права. Дана концепція може бути впроваджена лише за умови глибокої усвідомленості і сприйняття громадянами соціального змісту даного перетворення, переоцінки ціннісної орієнтації.

Проблема гендерної рівності в Україні тісно пов'язана з незахищеністю жінок, зокрема, на побутовому рівні. Даний феномен змушує науковців здійснювати розробки, які пов'язані з регуляцією даної сфери суспільних відносин, політичних діячів вдосконалювати законодавчу базу і практично гарантувати рівність людей, їх особистих прав, незалежно від статі особи.

В юридичній літературі рівність тлумачать як одну із основних засад конституційно-правового статусу людини і громадянина. Стаття 21 Конституції України (далі - КУ) встановлює, що усі люди є вільними й рівними у своїй остаточності та правах. Також КУ забороняє мати привілеї чи обмеження, що пов'язані із ознаками статі особи [1, с. 329].

Слід зазначити, що складовою загального принципу рівності як фундаментального принципу будь-якої правової демократичної побудови суспільства є гендерна рівність. Право на гендерну рівність – це певна рівна міра свобод всіх громадян, не в залежності від статі: і чоловіків, і жінок. Аналіз гендерної рівності можна провести за допомогою категорії прав людини – єдиного універсального стандарту рівності, що є однаковим для обох статей [2, с. 104].

Розкриваючи суть рівності статей, як основного ідеалу суспільно-політичного розвитку, слід звернутися одразу до деяких категорій, а саме: а) формальна рівність (рівність, що закріплена законодавчо); б) рівність можливостей (надання конкретної переваги тій групі осіб, яким цього бракує та які не отримують повного задоволення своїх потреб, які законодавчо закріплені); в) рівність результату (остаточна ліквідація усіх передумов, при яких існувала дискримінація над певною групою громадян, та забезпечення рівності конкуруючих сторін) [3, с. 10].

Коли ми втручаємося в тему політики, то певною мірою помічаємо категорію тлумачення та сприйняття людських цінностей. Працюючи на службових державних посадах, особи повинні розуміти, що вони впроваджують такі власні цінності, які сформовані у них за життя: почуття службового обов'язку, менталітет, життєвий та культурний досвід, підходи, на які вони звертають увагу та якими керуються під час виконання свого службового обов'язку. Бюрократичне та політичне життя насичене тлумаченням, сприйняттям або не сприйняттям певних цінностей, які є основою розробки політичного курсу держави. Політика щодо гендерної рівності дуже часто вступає в конфлікт із домінуючими цінностями, на яких базується українське суспільство. Державні службовці мають обов'язково протистояти даним конфліктуючим і конкуруючим цінностям, адже зазвичай навіть жіночий досвід у розвитку суспільства часто вимірюється чоловічими стандартами [3, с. 74].

Отже, можна зробити висновок, що сучасна наявність ряду стереотипів у суспільстві нашої держави дещо сповільнює процес впровадження політики гендерної рівності в Україні. Але природна цінність людини, її потреби і можливості сьогодні переважають над цим негативним фактором, що дає змогу українському суспільстві з кожним днем все в більшій мірі пристосовуватися та перебудовувати суспільство на лан європейських стандартів. На жаль, поки функціонує недосконалий механізм забезпечення гендерної рівності, прогалини якого в більшій мірі помітні на особистісному рівні, тобто взаємовідносин статей в межах сім'ї та побуту. Засоби масової інформації в даний момент переповнені подіями, що свідчать про неодноразове насилля та жорстоке поводження, що помітні лише в сфері особистого життя українських громадян.

1. Погорілко В.Ф., Шемшученко Ю.С.: Рівність. Юридична енциклопедія: В 6 т. — К.: «Укр. енцикл.», 1998. — 736 с. (дата звернення: 18.05.2021).

2. Руднева О.: Гендерна рівність як принцип законодавства. Право України. — 2002. — № 4. — С. 103-108. (дата звернення: 18.05.2021).

3. Інтегрування гендерного підходу в державну політику України. — К.: Державний інститут проблем сім'ї та молоді, 2003. — 128 с. (дата звернення: 18.05.2021).

Ганна Дубова

старший викладач кафедри іноземних мов
Луганського державного університету
внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка

УПРОВАДЖЕННЯ ЗАСАД ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Побудова демократичної, соціальної і правової держави вимагає глибоких перетворень у сфері соціально-політичних відносин у суспільстві, передбачає вдосконалення діяльності ОВС як одного з гарантів забезпечення успішної реалізації зазначених процесів. Через це становлення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України як складової державної політики зумовлює не тільки потребу дотримання прав жінок і чоловіків в ОВС, а й розробку відповідних заходів.

Міністерство внутрішніх справ, Національна гвардія та центральні органи виконавчої влади, діяльність яких спрямовуються та координуються Кабінетом Міністрів України че-

рез Міністра внутрішніх справ, підтримують усі державні та міжнародні ідеї та програми, що сприятимуть утвердженню інституційного механізму реалізації гендерної політики в секторі безпеки та оборони.

Задля об'єднання зусиль щодо розширення прав та можливостей жінок Міністерство внутрішніх справ України в 2017 році затвердило внутрішній План заходів щодо реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року.

Зазначеним планом було затверджено систему моніторингу та оцінки Плану заходів МВС, а також затверджено методичні рекомендації щодо виконання Плану МВС.

За результатами дворічного виконання Національного плану Уряд України ухвалив рішення про внесення змін до Національного плану дій 1325, оскільки під час реалізації Плану виникла потреба у:

- розширенні кола виконавців Плану дій,
- вжитті заходів щодо покращення інфраструктурних та матеріально-технічних умов для служби жінок,
- посиленні складової, що стосується протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом;
- розробленні спецкурсів та навчально-методичних матеріалів з гендерних проблем освіти в надзвичайних ситуаціях,
- розширенні комплексу заходів щодо проведення навчань для суб'єктів виконання національного Плану дій.

05 вересня 2018 року Уряд України прийняв оновлений Національний план дій 1325 «Жінки, мир, безпека» [2, с. 16-17].

З урахуванням зазначених змін у квітні 2019 року Міністерство внутрішніх справ розробило новий План, у якому значну увагу приділено питанням протидії сексуальному насильству та насильству, пов'язаному з конфліктом. Зокрема, оновлено систему моніторингу та оцінки виконання Плану заходів.

Гендерна рівність постає як об'єкт правоохоронної діяльності, оскільки вона є однією із умов, керівною основою утвердження і забезпечення конституційних прав та свобод людини. Тому її втілення в життя є завданням усієї системи органів державної влади. Особливе місце в цій діяльності належить правоохоронним органам.

Робота в правоохоронних органах визнана однією з найбільш маскулітних професій у світі [5, с. 79). Хоча сучасна поліція починає усвідомлювати необхідність жіночих підходів до успішної реалізації правоохоронної діяльності, маскулітність продовжує домінувати в цій сфері. Поняття «маскулітності» у своїй гегемонічній формі перегукується із збереженням традиційних чоловічих характеристик, які виявляються через агресію, силу, домінування, насильство, силу та «досягнуті в грі соціальних сил, що виходить за межі змагань з грубою владою в організації, приватному житті та культурному процесі» [4]. Протягом довгого часу правоохоронна діяльність вважалася чоловічою роботою, де маскулітні риси підтримуються, цінуються та заохочуються. Так, М. Сільвестрі [6] визнає «чоловічий шовінізм» та культ маскулітності як домітантний у професійній культурі поліції. Маскулітність домінує і в професійній підготовці майбутніх фахівців правоохоронних органів, оскільки робота в поліції є майже синонімом чоловічої діяльності.

У всьому світі представництво жінок у поліцейських установах є низьким, що робить поліцейську діяльність дуже гендерною. Наприклад, у Великобританії жінки становлять лише 28% поліцейських (Британська асоціація жінок у роботі з поліцією), 12,5% у Сполучених Штатах Америки 10% у Нігерії та 26% у Гані [7]. Дослідники-феміністи стверджують, що етіологія домінування чоловіків залежать від патріархальної структури суспільства, яка побудована на перевазі чоловіків, підпорядкуванні жінок, стереотипних ролях та очікуваннях, включаючи професії. Що стосується поліції, то постійний наголос на «мужності» як ідеальній рисі поліцейського є гегемонічним інструментом для підтримки чоловічої влади та домінування. Чоловіча культура поліції посилює негативні гендерні стереотипи, що як наслідок впливає на те, як вони сприймають та реагують на гендерні злочини. Попри це, поліція відіграє вирішальну роль у зміні соціальної репутації та принизливому ставленні до жінок через їхні правоохоронні повноваження.

Саме тому в сучасних реаліях професійної підготовки майбутніх фахівців правоохоронних органів істотним стає посилення гендерної та правової ролі підготовки студентів, що актуалізує потребу формування у них гендерно-правової культури, яка є специфічною інтегрованою якістю особистості, що відображає готовність до здійснення правоохоронної

діяльності на основі гендерних та правових норм та принципів.

Велику роль у подоланні негативних проявів гендерних стереотипів мають відігравати заклади освіти. Розробка недискримінаційних підходів до освіти та професійної підготовки осіб різної статі потребує комплексних заходів, серед яких важливе місце посідає впровадження гендерного підходу в освітній процес, зокрема в професійну підготовку майбутніх поліцейських, який ґрунтується на принципі рівноправності статей, утвердженні рівних можливостей жінок і чоловіків, їх взаємодії на партнерських засадах. Реалізація гендерного підходу в освіті передбачає деконструкцію традиційних культурних обмежень, розвиток потенціалу особистості незалежно від статі, осмислення та створення умов для максимальної самореалізації та розкриття здібностей дівчат і юнаків у навчально-виховному процесі ЗВО, що сприяє егалітарній педагогічній взаємодії та забезпечує умови для зростання можливостей самореалізації особистості майбутнього педагога з андрогінним набором характеристик.

Саме освіта, заснована на паритетних засадах, навчає конструктивній співпраці з іншими в сумісному пошуку відповіді на різні питання, не втрачаючи своєї гендерної ідентичності та не порушуючи гендерної ідентичності інших; забезпечує формування егалітарної свідомості, здатної прийняти можливість існування рівних, партнерських стосунків; сприяє набуттю досвіду егалітарних відносин і виробленню стратегій реалізації нових можливостей для розуміння способів власних дій, пізнавальних і практичних, на позиціях гендерної рівності [1].

В Україні основними цілями впровадження засад гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони можна вважати:

- підвищення рівня обізнаності та розуміння питань гендерної рівності та пов'язаних з ними понять, мови, положень норм міжнародного та вітчизняного законодавства;
- підтримка змін у поведінці та ставленні до гендерної рівності;
- зміцнення спроможностей та організація процесів, потрібних для формування більш гендерно відповідальної організаційної культури;
- надання учасникам процесу навичок, потрібних для належного забезпечення ефективної інтеграції питань гендерної рівності на всіх етапах циклу формування гендерної компетентності, у такий спосіб розширюючи основні зусилля закладів вищої освіти та їх потенціалу для досягнення основних гендерних цілей;
- сприяння інтеграції питань гендерної рівності в освітні програми;
- сприяння популяризації гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України [3, с. 44-45].

Для системного розуміння проблематики та шляхів упровадження засад гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України важливо також урахувати наскрізність гендерного компонента. Гендер стає соціальною категорією фактично будь-якої науки. Усюди має місце гендерне співвідношення чоловіків і жінок, порівняння їх досягнень. Дух конкуренції між ними зараз носить змагальний характер, і тут на перший план виходить особистісний потенціал людини, її талант і здібності незалежно від статевої приналежності. Важливо виключити цю конкуренцію з системи освіти, дати особистості незалежно від упереджень розвивати свою гендерну індивідуальність. Вийшовши в соціум, кожен зможе конкурувати на справедливих умовах в плані кар'єрних досягнень. Особливий акцент слід зробити не на корекції виховних обмежень на основі гендерної чутливості педагога, а на потребі вивчення соціальних процесів, що відбуваються в суспільстві.

Отже, освіта нового століття має стати ефективним механізмом, який дає людям можливість планувати власне життя на принципах активного громадянства. Це можливо тільки при зміщенні акценту на модель гендерно орієнтованого навчання.

1. Гришак С. М. Організація навчання студентів в умовах кооперації як фактор набуття ними досвіду егалітарної гендерної взаємодії. *Науковий вісник Донбасу*, 2010. №3. URL: <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN11/10gsmegv.pdf>.

2. Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О.С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади: лекція. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с. URL: https://www.dsns.gov.ua/files/2020/5/20/112/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F_3.pdf.

3. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. 2021. URL:

https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddiluvvr/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_genderni_h_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf.

4. Ganguli I. R., Hausmann M., Viarengo M. Gender Differences in Professional Career Dynamics: New Evidence from a Global Law Firm. Harvard CID Faculty Working Paper. 2020. № 378.

5. Lockwood D., Prohaska A. Police officer gender and attitudes toward intimate partner violence: How policy can eliminate stereotypes. *International Journal of Criminal Justice Sciences*. 2015. Vol. 10 (1). P. 77–90.

6. Silvestri M. Police culture and gender: Revisiting the «cult of masculinity». *Policing (Oxford)*. 2017. Vol. 11 (3). P. 289–300.

7. Statista. Gender distribution of full-time law enforcement employees in the United States in 2017. URL: <https://www.statista.com/statistics/195324/gender-distribution-of-full-time-law-enforcement-employees-in-the-us/>

Катерина Завальнюк

курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:

к.ю.н. Ярошенко А. С.

доцент кафедри цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ НА ЗАКОНОДАВЧОМУ РІВНІ В УКРАЇНІ

Зтикаючись з поняттям гендеру, найчастіше у людей одразу виникають описові ознаки притаманні представникам різних статей: генітальна будова, зовнішні особливості, репродуктивною системою – тобто саме з біологічними характеристиками. Більш того, говорячи про стать, ми передусім за все маємо на увазі спочатку нерівність, а не просто різницю між чоловіками та жінками. Поряд з нерівністю стоїть ієрархія та влада, що містяться у гендерних відносинах. Влада у цьому розумінні трактується як неоднаково розподілені такі ресурси як: статусні, економічні, часові. Гендерна теорія передбачає зміни в соціальній реальності, і її метою є гарантування гендерної рівності.

Основним правовим актом в Україні, спрямованим на реалізацію рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок, є Конституція України, яка закріплює рівні права чоловіків і жінок.

Стаття 24 Конституції України передбачає, що «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: забезпечуванням 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; утворенням умов, які дають жінкам можливість об'єднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, що містить надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям»[1].

Задля розвитку цих положень Конституції 2005 року було прийнято спеціальний законодавчий акт із гендерних питань Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що втілює основоположні принципи рівності двох гендерів. Цей закон трактує те, що відсутність привілеїв та обмежень за статевою ознакою і є рівністю прав жінок та чоловіків. Основна мета згаданого Закону - забезпечити досягнення законними правами чоловіків та жінок рівного статусу в усіх сферах життя суспільства та усунення дискримінації за ознакою статі [2].

Завдяки наполегливій боротьбі жінок та правових підстав, за останні століття статус жінок значно змінився. Ті можливості та змоги, які мають жінки зараз та сприймаються суспільством як належне, наприклад: наявність вільного здобутку вищої освіти, виборче право, право займатися науковою діяльністю, займати вищі керівні посади, вільне працевлаштування і т.д. Так, не можна не згадати такий феномен як «фемінізм», який, на жаль, для деяких ще й досі здається страшиливим. Фемінізм - це боротьба за рівні права та можливості для чоловіків та жінок. Для сучасності нашого світу, в цьому терміні немає нічого радикального, дане явище слід розглядати як типову ліберальну тенденцію громадської

думки. Але слід зауважити, що фемінізм – це не тільки про жінок, зазначене визначення також охоплює й чоловіків, особливо на початку історії боротьби.

Варто звернути увагу на те, що з 2010 року Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі утворено на підставі ст.2 Конвенції ООН “Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок”, у якій йдеться про той факт, що всі держави-учасниці погоджуються вжити всіх належних заходів для усунення будь-якої дискримінації жінок.

Враховуючи все вищевикладене, можна зробити висновок, що в Україні існує потужна основа гендерного законодавства, яка надає змогу жінкам почувати себе захищеними та рівними в правах з чоловіками. На відміну від багатьох країн Африки та Азії, українки мають майже рівні можливості в освіті, доступі до медичного обслуговування та правосуддя. Відповідно до тенденцій у багатьох країнах пострадянської та Східної Європи жінки “заповнюють” ринок праці та державний сектор майже однаково. Однак на посадах з найбільш концентрованими фінансовими та державними ресурсами вони мають найменше представників. Тому було б доцільно встановити та впровадити реальні механізми включення прав жінок та гендерної рівності у роботу національних установ та місцевих органів влади (особливо шляхом посилення ролі національної державної служби в цьому процесі).

1. Конституція України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – с. 141. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

2. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2005. – № 52. – с. 561. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

Катерина Задосенко
аспірантка кафедри
соціальної і гуманітарної політики
Національної академії державного
управління при Президентові України

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Функціонування організаційного механізму забезпечення гендерної політики повинно ґрунтуватися на діяльності сукупності установ, як державних, так і недержавних, до яких варто відносити: комітети, комісії органів законодавчої та виконавчої влади; міністерства, відомства, комітети; департаменти, управління, відділи в структурі органів виконавчої влади; незалежні від органів державної влади структури, що мають самостійний статус; органи судової влади; міжнародні організації; неурядові організації; науково-дослідницькі установи; засоби масової інформації; фонди, спонсорські установи, благодійні організації; координаційні ради, міжвідомчі комісії тощо.

У даному випадку йдеться не лише про самостійну діяльність таких інститутів, а й про взаємодію між ними, яка не обмежується відносинами щодо підпорядкування, а мається на увазі ефективна співпраця. На відміну від звичайного процесу управління, де чітко визначені вертикальні взаємовідносини між відповідними суб'єктами управління, у забезпеченні функціонування організаційного механізму мають брати участь організації, установи, відомства, які, хоча і працюють в одному напрямі, але не підпорядковуються одна одній.

На особливу увагу заслуговує те, що важливою складовою частиною організаційного механізму повинні бути неурядові та міжнародні організації, науково-дослідні установи, засоби масової інформації. Тому потребує узгодження й координації їх діяльності, що зумовлює необхідність становлення єдиної публічної політики гендерної рівності, яка б забезпечувала ефективне функціонування комплексного організаційного механізму забезпечення гендерної політики в Україні [1-2].

Аналіз методів та засобів функціонування гендерної політики, її запровадження в країнах світу, дає можливість визначити, що до організаційного механізму забезпечення гендерної політики мають входити:

– стратегічно орієнтовані гендерні групи, які складаються з представників держа-

вних органів виконавчої влади, завданнями яких є розробка гендерної політики та проведення у рамках владних їм повноважень контролю за її реалізацією;

– гендерні групи орієнтовні на вирішення поточних питань реалізації гендерної політики, до яких входять спеціально призначені особи зі складу керівного складу в кожному органі виконавчої влади, головним завданням яких є забезпечення реалізації ключових напрямів гендерної політики на рівні держави або місцевому рівні, а також виконувати функції внутрішніх експертів щодо реалізації гендерної політики, своєчасно генерувати необхідну інформацію.

Даний механізм передбачає вирішення сукупності завдань:

1. Визначення особливостей гендерної свідомості, яка формується у трьох таких системах: політичній системі держави; системі державного управління; загалом в суспільстві. Для досягнення цього завдання необхідним є залучення різних дослідницьких організацій, науково-освітнього сектору, які досліджують сучасні гендерні проблеми .

2. Аналіз сучасного досвіду щодо формування й реалізації, як національної гендерної політики, так і зарубіжних країн з перспективою імплементації позитивного досвіду у вітчизняні реалії. Для проведення такого аналізу доцільно залучати відповідні дослідницькі організації та наукові установи, а також громадські організації (як вітчизняні, так і закордонні), які мають досвід роботи у даній сфері.

3. Становлення з урахуванням особливостей сучасної гендерної свідомості та результатів аналізу змісту і напрямів удосконалення публічної гендерної політики, яка має ґрунтуватись на принципах гендерної рівності. Ключова роль у даному випадку належить стратегічно орієнтованим гендерним групам, із одночасним залученням до реалізації механізму забезпечення гендерної політики відповідних громадських та дослідницьких організацій.

4. Своєчасне та ефективне забезпечення необхідними ресурсами: фінансовими, матеріальними, інтелектуальними, інформаційними тощо, які мають використовуватись на рівні стратегічно орієнтованих гендерних груп. У даному випадку до ресурсного забезпечення доцільно включити необхідну нормативно-правову базу щодо реалізації гендерної політики в Україні .

5. Ефективність реалізації гендерної політики. Важлива роль тут належить саме тактичним гендерним групам та активним діям громадських організацій. Варто зауважити, що реалізація механізму забезпечення гендерної політики повинна бути обов'язково пов'язаною з відповідною гендерною освітою, яка, у свою чергу, полегшить в подальшому реалізацію самої політики, адже гендерна освіта позитивно впливає на зміну гендерної свідомості та впровадження ідеології рівності. Індикаторами ефективності реалізації гендерної політики у даному контексті є: кількість навчальних програм, курсів із гендерної просвіти населення; співвідношення жінок/чоловіків на керівних посадах; гендерне співвідношення серед народних депутатів та депутатів місцевих органів влади; відсоток жінок/чоловіків у формуванні ВВП; співвідношення заробітної плати жінок/чоловіків; рівень безробіття та бідність жінок/чоловіків та інші.

6. Проведення аналізу результатів реалізації гендерної політики, які отримані за відповідний період. Тобто, отримані результати, крім всього іншого, повинні мати значний вплив на гендерну свідомість та сформувати новий досвід її функціонування. Отримані результати слугують предметом аналізу всіх суб'єктів, які брали участь у формуванні та реалізації механізму забезпечення гендерної політики: стратегічних і тактичних гендерних груп, науково-дослідних та громадських організацій [3-4].

Отже, одним із напрямків реформування системи державного управління в Україні має стати цілеспрямоване удосконалення організаційного механізму забезпечення гендерної рівності, покликаного забезпечувати впровадження гендерного підходу в усі сфери життя. Для цього пропонується використовувати комплексний організаційний механізм, складовими якого виступають: визначення особливостей гендерної свідомості; аналіз існуючого досвіду у сфері формування та реалізації гендерної політики; формування з урахуванням особливостей гендерної свідомості та результатів аналізу змісту і напрямів реалізації публічної гендерної політики, що має базуватися на принципах гендерної рівності; визначення та виділення необхідних ресурсів; реалізація механізму; аналіз результатів реалізації механізму забезпечення гендерної політики. Розроблено концептуально-функціональну структуру комплексного організаційного механізму забезпечення гендерної політики в Україні.

1. Саснко Ю. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / Ю. Саснко, Л. Амджадін, М. Васильчук, Г. Герасименко. К. : Основи, 2010. С. 142.
2. Карчевська О.В., Літвін Л.А. Гендерний паритет у політиці як чинник консолідації демократії: досвід держав Європи. Гілея: науковий вісник. 2018. №128. С.320-324.
3. Філіпс С. Д. Гендер і державна політика. Дискурс, ідентичність і думка: внесок фемінізму до політичних студій / Філіпс С. Д. К.: Основи, 2004. 101 с.
4. Цікул І. Проблеми інтеграції жінок в органи влади України. Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наукових статей. Історія. Політичні науки. Міжнародні відносини. Чернівці: Рута, 2007. Вип. 325-326. С. 168-173.

Яна Лазарєва

курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів кримінальної поліції

Науковий керівник:

Захарченко О. В.

викладач кафедри адміністративного права,
процесу та адміністративної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У МІСЦЕВОМУ САМОВРЯДУВАННІ

Гендерна рівність між чоловіками та жінками в усіх сферах життєдіяльності виступає не лише як одна із вимог дотримання принципів демократії та соціальної справедливості, але й передумовою для сталого економічного розвитку. Тому досить справедливим буде твердження, що вирішення проблеми, яка стосується гендерної нерівності вважається одним із найважливіших завдань будь-якого рівня влади, враховуючи й місцеве самоврядування.

У одному зі своїх інтерв'ю Тетяна Бобриченко, уповноважена із забезпечення рівних прав та можливостей у Виконавчому комітеті Вознесенської міської ради, наголосила наступне: «Робота щодо впровадження гендерних питань почалася для нас із визнання гендерної рівності як одного з основних аспектів сталого розвитку та прав людини» [1].

Міське самоврядування, яке вважається одним із рівнів управління, найближчим до громади, має найкращу роль задля залучення жінок та чоловіків до процесу управління. Врахування інтересів, потенціалів та потреб кожної статі має вирішальне значення для обґрунтованих рішень, справедливого розподілу ресурсів, переваг та відповідальності між жінками та чоловіками, а також рівного доступу до послуг та переваг місцевого економічного розвитку.

«Коли ми розпочали аналіз бюджетних програм, ми виявили, що часто зосереджуємося на інфраструктурі, не враховуючи інтересів та потреб конкретних груп людей. Крім того, чітко розуміли, що неможливо розробити ефективну гендерну політику на місцевому рівні без виявлення існуючих гендерних розривів. Тому була створена робоча група для збору та аналізу гендерної статистики», — розповідає Тетяна Бобриченко [1].

Справедливою є думка Суислової І. про те, що однією з найбільш гендерних проблем сучасної України є обмежений доступ жінок до уряду загалом та до місцевих органів влади зокрема. Оскільки, незважаючи на те, що жінки в Україні де-юре мають рівні права з чоловіками, вони де-факто все ще зазнають дискримінації на політичному полі, оскільки вони недостатньо представлені на рівні прийняття політичних рішень [2].

Безумовно, досягнення гендерної рівності неможливе без наявності відповідного механізму реалізації прав і свобод, а зміни в суспільстві, звичайно, відбуваються через політичний процес, монополієними власниками якого все ще залишаються переважно чоловіки. Втім зміни у суспільстві, у тому числі й у їх гендерному вимірі, можуть відбутися лише за умовою, якщо такі зміни відбудуться у територіальних громадах. У сучасному міжнародному політичному й соціологічному дискурсі поняття місцевого самоврядування, децентралізації та функціонування територіальних громад досить часто розглядають у зв'язку з поняттям гендеру [3].

Отже, проаналізувавши вищевикладений матеріал, ми можемо стверджувати, що на сьогодні досить часто спостерігається те, що поступово гендерна політика стає обов'язковим елементом забезпечення національної та регіональної політики у різних сфе-

1. Українська правда. Спецпроект «Від можливостей до змін». Чи є гендерна політика на порядку денному в регіонах? Від 18 лютого 2021. URL: <https://life.pravda.com.ua/projects/vid-mozhlyvostei-do-zmin/2021/02/18/243970/> (дата звернення 30.05.2021)

2. Суслowa I. Участь жінок в Українській політиці. Вісник Центральної виборчої комісії. 2016. № 2 (34). С. 18–19.

3. Аналіз вразливості жінок та чоловіків в контексті децентралізації на територіях України, що постраждали від конфлікту. Нікого не залишити осторонь. Звіт. Вересень 2017. Підготовлений у рамках спільної програми ПРООН та ООН Жінки «Відновлення управління та сприяння примиренню в постраждалих від кризи громадах України». 72 с.

Дмитро Лебеденко
курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів превентивної діяльності

Науковий керівник:
к.ю.н. Резворович К. Р.
завідувач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПОЛІТИКА ВПРОВАДЖЕННЯ РІВНОПРАВНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ НА ОСНОВІ СТРАТЕГІЇ ТА ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРУ ЯК ОСНОВНОЇ ЛІНІЇ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Постійні нерівності між чоловіками та жінками всупереч фундаментальним людським правам створюють проблеми розвитку для суспільства. І це питання стоїть дуже гостро та потребує ретельного розгляду і вирішення, а також прийняття деяких висновків виходячи з цієї проблеми.

На мою думку, рівноправність між чоловіками та жінками це означає однакові права та свободи, як для чоловіка, так і для жінки, а саме вибір професії, право займати керівні посади, приймати участь у політичних та економічних сферах країни. Все це призведе до розвитку та отримання користі від досягнутих результатів, не зважаючи і відкинувши гендерну нерівність.

Рівноправність між чоловіками та жінками, тобто рівність між гендерами можна досягти лише за умови визнання схожостей і відмінностей між ними. Тому для того, щоб досягти цього повинні брати участь у досягнутті цієї мети як учасники, так і учасниці, трбто і чоловіки, і жінки. Саме так можна буде досягти позитивного результату і уникнути від дискримінації гендері, а також сексизму і гендерної нерівності.

Сучасні гендерні теорії та вчені не хочуть доказати, що є відмінності між чоловіками і жінками, це і так зрозуміло, що відмінності є. Починаючи від фізичних і до духовних, і соціальних. Вони хочуть довести до суспільства те, що ці відмінності не такі важливі, для нормального функціонування суспільства вони не заважають, як важлива соціокультурна оцінка та інтерпретація, а також побудова владної системи на цій основі. На цій основі проводяться не лише дослідження щодо відмінностей між гендерами, але й аналіз влади і панування на цій основі, які проявляються через гендерні ролі і відносини.

За словами дослідника Майкла Кіммея, «гендер є не просто системою класифікації за допомогою якої біологічні істоти чоловічої і жіночої статі сортуються, розрізняються і соціалізуються в еквівалентні статеві ролі. Гендер також висловлює універсальну нерівність між жінками і чоловіками. Коли ми говоримо про гендер, ми також говоримо про ієрархію, владу і нерівність, а не лише про звичайну відмінність» [1, с.28].

Актуальним питанням на сьогоднішній день є інституційної трансформації, оскільки до цього питання також залучаються державні служби. Оскільки, державний службовець, є об'єктом суспільних відносин між громадянами та країною і законом. Розвиток повинен бути з проміжком часу, тобто не сильний, а помірний, оскільки це дуже впливає на прийняття і допомогу, щодо службових рішень.

Державний службовець повинен користуватися певним інструментарієм, а саме гендерним аналізом, це його основана зброя в ході розвитку гендерної політики. Сам гендерний аналіз враховує соціально-економічні відмінності між гендерами на кожному етапі розробки політики з метою:

- виявлення потенційно різного впливу політичних курсів, програм і законодавства, на жінок і чоловіків;

- забезпечення рівнозначних результатів для жінок і чоловіків, хлопців і дівчат, при проведенні і плануванні заходів.

Гендерний аналіз, який заснований на понятті державної служби і заходів, політики може по різному впливати на чоловіків і жінок. Насамперед, гендерний аналіз - це збір інформації, зміни щодо гендерних тенденцій, як в окремій країні, так і у всьому світі, використання таких знань допомагають у розвитку у пошуках потенційних проблем і пошуку рішень у щоденній праці.

При аналізі гендерного розподілу праці відбувається визначення різних, але пов'язаних видів праці і відповідальності, як чоловіка так і жінки.

Тому, на даний момент у світі робиться все для того, щоб права і свободи як, чоловіка і жінки були максимально рівні між собою.

Включаючи гендер як основну лінію у стратегію організації [2], на кожній фазі планування та розвитку проєктів, інтегрується аналіз відносин між жінками та чоловіками, та впроваджуються заходи, які б сприяли зменшенню нерівноправності; підтримується та сприяє впровадженню заходів, створених жінками та для них, щоб вони набували досвіду та отримували доступ до ресурсів, потрібних для власного уповноваження; впроваджується та підтримується ініціативи з метою зменшення нерівноправності відносин між жінками та чоловіками, через використання потенціалу та впровадження відповідних механізмів участі.

Зменшення дискримінації у відносинах між жінками та чоловіками сприяє укріпленню прав і свобод жінок. Уповноваження для людей, які знаходяться в несприятливій ситуації, забезпечує можливість контролю над своїм життям: обізнаність, розвиток навиків та самовпевненості, право вибирати, кращий доступ та контроль ресурсів, можливість прийняття рішень та перспективи зміни структур та інституцій, які підсилюють та зберігають нерівності. Уповноваження є процесом, через створення умов, сприятливих для об'єднання потреб та для мобілізації по задоволенню цих потреб для розвитку суспільства.

Отже із всього вищевказаного можна підбити деякі висновки, а саме те що у сучасному світі є тенденція розвитку, щодо зменшення дискримінації, сексизму та гендерної нерівності в сторону чоловіків та жінок, тобто урівнення прав і свобод між гендерами. І це дуже позитивні, оскільки вони будуть сприяти дуже стрімкому розвитку суспільства, а також підвищення проценту жінок у владі, а також на керівних посадах. Найголовніше це зберегти і підтримати цю тенденцію, встановлення рівноправності між чоловіками і жінками, і тоді можна буде спостерігати дуже стрімкий розвиток суспільства як, в Україні, так і у всьому світі.

Організація, що впроваджує гендер, як основну лінію повинна встановити певні норми:

1. Спроєктувати, впровадити та перевірити план дій по виконанню політики рівноправності жінок та чоловіків.

2. Підтримувати розвиток процесу рефлексії та аналізу щодо питань рівноправності жінок та чоловіків через обмін інформацією, підвищенням обізнаності, навчанням та доступністю експертної консультації.

3. Створити механізм відповідальності у застосуванні політики як щодо планування, впровадження та оцінки проєктів, так і для розробки засобів допомоги, організації комунікації та людських ресурсів.

4. Розробити нові та впорядкувати існуючі методології задля полегшення виконання політики рівності жінок та чоловіків.

1. Кімелл М. С. Гендероване суспільство / Майкл. С. Кімелл; пер. з англ. С. Альошкіна. – К.: Сфера, 2003. - 490 с.

2. Policy of equality between women and men [електронний ресурс] // Socodevi A network of cooperatives and mutuals that cooperate, enrich and share - Режим доступу до статті http://www.socodevi.org/en/a_propos/politiqueefh.php

Юлія Лебедєва
викладач кафедри
загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ У ВИЩИХ РІВНЯХ УПРАВЛІННЯ

Сучасні проблеми гендерного паритету в Україні відображають розбіжності у становищі представників різних статей, що властиві розвиненим країнам світу. Щодо поточної ситуації в Україні, то наразі можна констатувати відсутність суттєвої невідповідності в доступності суспільних послуг, можливостях для навчання й освіти, економічної діяльності.

Однак, українські жінки в середньому мають обмежений доступ до участі у політиці, науці та управлінні на вищих рівнях. Внаслідок чого, вони мають менший рівень репрезентативності у політичних, наукових колах та вищих рівнях управління й отримують нижчі доходи.

Серед ключових показників, які використовують для вимірювання гендерної рівності/нерівності, варто виділити:

1) глобальний індекс гендерних розривів (The Global Gender Gap Index), що досліджує розрив між чоловіками та жінками в чотирьох основних категоріях: економічна участь і можливості, досягнення освіти, охорона здоров'я та виживання, політичне розширення можливостей;

2) індекс гендерної нерівності (Gender Inequality Index), який відображає нерівність у можливостях досягнень між чоловіками та жінками в трьох вимірах: репродуктивне здоров'я, розширення прав і можливостей, участь на ринку праці. Відповідно до Глобального індексу гендерних розривів (The Global Gender Gap Index) у 2017 р. Україна посідала 61 зі 144 країн, у 2018 р. – 65 місце зі 149 країн, а у 2020 р. – 59 зі 153 країн, що значно перевищує середній рівень у світі [8]. Упродовж 2015–2020 рр. індекс гендерної нерівності в нашій країні змінився з 83 позиції зі 150 країн у 2015 р. до 61 позиції зі 160 країн у 2017 р., до 61 позиції зі 160 країн у 2018 р. та підвищився до 60 позиції зі 162 країн світу у 2020 р. відповідно [1; 2].

Міжнародна організація праці виокремлює 4 основні підгрупи професії менеджера [3], а саме:

- головні керівники (законодавці) та старші управлінські (посадові) особи;
- адміністративні та комерційні менеджери;
- виробники та спеціалізовані службові менеджери;
- менеджери інших послуг.

Показово, що частка жінок в управлінні вищого рівня є меншою, ніж їх частка як керівників середніх і низових ланок [4]. Так, у 40 із 47 досліджуваних країн частка жінок-керівників, законодавців і старших посадових (управлінських) осіб є меншою, ніж для керівників середньої ланки [5]. Така ситуація відображає співвідношення жінок і чоловіків, що обіймають вищі посади, в межах яких особи здійснюють планування, координацію, законотворчість та інше [3]. Слід наголосити на тому, наведений вище показник не ілюструє розподіл за галузями економіки, а також за впливовістю посад, а тому на особливу увагу заслуговують проблеми непропорційного представництва жінок у прийнятті рішень і на керівних посадах в установах, організаціях і на підприємствах.

У сучасному суспільстві жінки все частіше заявляють про себе як про гідних конкурентів чоловіків у боротьбі за лідерські посади. Необхідною умовою подолання гендерного дисбалансу в політичному лідерстві є вироблення відповідних заходів, спрямованих на підвищення політичної активності жінок, у тому числі і в якості політичних лідерів. Серед можливих шляхів вирішення цієї проблеми науковці виокремлюють: введення практики гендерного квотування при формуванні органів виконавчої влади та під час виборів до органів законодавчої влади, в тому числі на основі введення гендерних квот у передвиборних списках політичних партій; створення ефективної системи підготовки жінок-лідерів і керівників як при органах державної влади, так і при політичних партіях та громадських організаціях; створення жіночих груп впливу у політичних партіях й спеціалізованих жіночих політичних і громадських організацій. Також вважається необхідною наявність усвідомленої політичної волі до збільшення числа жінок у всіх органах влади на місцевому, регіональному, міжнародному рівнях; вдосконалення національного механізму з просування жінок у політику тощо [6].

Так, аналіз структури державних службовців за 2016 р. засвідчив, що понад 3/4 з них

були жінками – 76,7%. Так, серед лідерів першої категорії жінки становили 14,2%, другої категорії – 30,3%, третьої категорії – 41,7% [7]. За даними 2017 р. лише 12,3% місць у парламенті займали жінки (12% у 2016 р.).

Нині за законодавчою нормою 30% членів партійного списку мають бути жінками, але лише 20,5% і 24% національних парламентаріїв були жінками станом на 2018 р. і листопад 2019 р. відповідно [8; 9; 10]. Відсоток жінок-депутатів у місцевих радах дещо вищий – 46,9%. Станом на 2018 р. жінки склали 12,1% Верховної Ради України; 12,5% Кабінету Міністрів України та 16,7% державних службовців найвищого рівня [8].

Також слід зазначити позицію, згідно з якою одним із основних чинників забезпечення рівних можливостей є політика самої партії з питання жіночого лідерства, яка знаходить своє відображення у статуті, програмі партії та лояльності партійного керівництва до гендерної проблематики. Лідерство жінок як процес не може відбуватися механічно, формально, тому необхідні: зміна статусу і ролі жінки в суспільстві в цілому; глибокі культурологічні трансформації [6].

Так, в Україні на законодавчому рівні вже більшою мірою врегульовані питання щодо розвитку інституту політичного лідерства жінок (квотування, вимоги до партій тощо), однак лишається низка інших питань, які потребують термінового вирішення (зокрема, сприйняття суспільством жінок у політиці як природного явища, реальна, а не декларативна підтримка жінок органами публічної влади); по-друге, вказані вище заходи можуть бути дієвими лише в комплексі, до того ж важливим є систематичне проведення спеціалізованих курсів для жінок у цій сфері, тобто підвищення рівня політичної освіченості, стимулювання жінок до політико-правової активності, в чому велику роль відіграє держава.

Щодо підприємницької діяльності, то наразі спостерігається стрімке зростання участі жінок у зазначеній сфері. Так, упродовж 2010–2020 рр. українські жінки активізували свою участь у створенні нових компаній, фірм та організацій. Тоді як на міжнародному рівні дослідження Міжнародної організації праці [5] засвідчили, що у 2019 р. 10% компаній у регіонах, що розвиваються, взагалі не мали жінок-керівників на вищому рівні, і лише 16% компаній сповідували гендерну рівновагу на топ-рівні. На рівні середнього керівництва відсоток компаній був подібний до рівня вищого керівництва, де жінки представляли менше 10%. Що стосується нижчого рівня управління, то 21% компаній не мали жінок-керівників на ньому. Загалом майже 40% компаній взагалі не мали жінок-керівників на своєму підприємстві [3]. Загальне співвідношення чоловіків і жінок серед керівників організацій і підприємств становить 60% проти 40%. У 2018 р. відсоток жінок-менеджерів становив приблизно 40%, і, головним чином, цей рівень був досягнутий за рахунок індивідуальних підприємців (ФОП), які склали 63% усіх суб'єктів господарювання: жінки становили 46% серед ФОП та 30% серед керівників юридичних осіб (підприємств та організацій) [9].

Індивідуальне (приватне) підприємництво в Україні наближається до гендерного балансу (46% – жінки), але жінки складають лише 30% серед менеджерів юридичних осіб [11; 2]. Це означає, що в Україні жінки можуть вести власний бізнес як індивідуальні підприємці майже нарівні з чоловіками, проте набагато рідше жінки очолюють юридичну особу [9]. В Україні є сектори економіки, де більшість керівників складають жінки. Перелік цих секторів відображає стереотипи щодо традиційної діяльності жінок у домашньому господарстві та громаді: освіта (68% керівників – жінки) та догляд за дітьми (91%); соціальна допомога, готелі та ресторани (62%); роздрібна торгівля продуктами харчування та одягом (60–76%); косметичне лікування (92%); туризм (65%); мистецтво та відпочинок (66%); бухгалтерський облік та аудит (82%). При цьому лише у двох секторах керують переважно жінки: освіта (60–71% менеджерів – жінки) та «Надання послуг перукарнями та салонами краси» (77–94% менеджерів – жінки) [9].

Лідерство серед «жіночих» професійних галузей наразі посідають такі сфери: адміністративний персонал (78% жінок), управління персоналом (75%), наука та освіта (75%), бухгалтерський облік та бізнесфінанси (75%) [3]. Традиційно «чоловічими» професіями, в яких жінки складають менше 10% персоналу, виявилися охорона (3% жінок), автомобільний бізнес (9%), видобуток сировини (8%), технічний і робочий персонал (11%), а також інформаційні технології (18%) [3]. Найменш гендерно-диверсифікованими є такі професійні сфери, як страхування, банківська справа та право.

З наведеної вище статистики бачимо наявність поступового розвитку інституту лідерства жінок у сучасному українському суспільстві, однак лишається низка інших питань, які потребують термінового вирішення. До них належить зокрема, сприйняття суспільством жінок у політиці як природного явища, реальна, а не декларативна підтримка жінок органа-

ми публічної влади, по-друге, відповідні заходи впливу на гендерну ситуацію в Україні можуть бути дієвими лише в комплексі. Саме тому важливим є систематичне проведення спеціалізованих курсів для жінок у цій сфері, що полягатиме у підвищенні рівня політичної освіченості, стимулювання жінок до управлінської активності.

1. Global Gender Gap Report 2020 : Insight report / World Economic Forum (2020). URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
2. United Nations Development Program in Ukraine (Goals). URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/sustainable-development-goals.html>
3. Global report by International Labour Organization: Women in Business and Management: The business case for change. 2019. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang-en/index.htm
4. Desvaux G., Devillard-Hoellinger S., Meaney M. C. A business case for women. 2008. URL: <https://www.alumniweb.ox.ac.uk/obasecure/document.doc?id=294>
5. Worldwide Index of Women as Public Sector Leaders. Ernst & Young, 2013. 32 p. URL: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_-_Worldwide_Index_of_Women_as_Public_Sector_Leaders/\\$FILE/EY-Worldwide-Index-of-Women.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_-_Worldwide_Index_of_Women_as_Public_Sector_Leaders/$FILE/EY-Worldwide-Index-of-Women.pdf)
6. Грицай І. О., Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. — К.: «Хай-Тек Прес», 2018. — 560 с.
7. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України (2016). URL: <http://razumkov.org.ua/novyny/vidbulas-preskonferentsiiana-temu-henderna-rivnist-i-rozvytok-pohljad-ukonteksti-ievropeiskoi-stratehii-ukrainy>
8. Comparative Gender Profile of Ukraine 2018–2019. URL: <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/gender-equality/comparative-gender-profileof-ukraine.html>
9. Women and Men in Leadership Positions in Ukraine. A Statistical Analysis of Business Registration Open Data (2017). URL: http://www.un.org.ua/images/documents/4554/Women_Men_Leadership_Ukraine_EN.pdf
10. The Global Gender Gap Report 2018 : Insight report / World Economic Forum (2018). URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
11. Marin F. Let's Speak Gender. 10 Principles of Genderresponsive Communications For Development (2018) / United Nations Development Programme (UNDP). URL: <https://www.undp.org/content/dam/rbec/docs/10%20principles%20of%20gender-responsive%20communications.pdf>
12. Жилінська Оксана Іванівна, Горбась Ірина Миколаївна, Прилуцька Тетяна Юріївна Жінки в управлінні: український досвід і сучасні реалії // БІ. 2020. №8 (511). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhinki-v-upravlinni-ukrayinskiy-dosvid-i-suchasni-realiyi>

Марина Микитенко

аспірант

Криворізького державного
педагогічного університету

ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ В ОСВІТУ ЯК ОБОВ'ЯЗКОВА УМОВА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

На сьогодні можна констатувати недостатню ефективність впровадження гендерних підходів до виконання освітньою системою своїх гендерно-просвітницьких функцій. Гендерна складова не стала предметом повсякчасної уваги вчителів, вихователів, методистів, шкільних психологів, соціальних педагогів на рівні середньої ланки освіти [1, с. 104].

Також гендерні дисципліни не стали обов'язковими в дидактиці вищої школи 10 вересня 2009 р. було видано наказ Міністра освіти і науки № 839 «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту», яким було затверджено План заходів з впровадження принципів гендерної рівності у роботу Міністерства освіти і науки України, Міністерства освіти і науки Автономної Республіки Крим, управлінь освіти і науки обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, навчальних закладів всіх типів та форм власності. Цим же наказом керівникам вищих, професійно-технічних, загальноосвітніх, дошкільних та позашкільних навчальних закладів ставилося завдання забезпечити системну роботу щодо впровадження гендерних підходів у навчально-виховний процес [4].

Наказ Міністерства освіти і науки від 18.05.2007 № 399 «Про заходи Міністерства освіти і науки України на виконання державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» у відкритому доступі знайти не вдалося (він був відмінений наказом № 839 від 10 вересня 2009 р.). Державна соціальна програма забезпечення рівних

прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. №273, у розділі щодо протидії дискримінації за ознакою статі та дискримінації більше ніж за однією ознакою передбачає цілий ряд заходів, спрямованих на отримання освіти дівчатами та хлопцями ромської національності, забезпечення використання однакових за змістом навчальних програм з усіх предметів, здійснення моніторингу відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в закладах вищої освіти [5]. Моніторинг стану забезпечення гендерної рівності також передбачає збирання даних із розбивкою статі, які стосуються освітньої сфери.

Сьогодні у багатьох навчальних закладах різного рівня акредитації діють Центри гендерної освіти та гендерні лабораторії. Запровадження посади освітнього омбудсмена також укріплює можливості інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в освіті.

У рамках приєднання до міжнародної ініціативи «Партнерства Біарріц» Україна взяла на себе зобов'язання у сфері освіти щодо інтеграції гендерного компоненту в освітній процес.

1. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг.ред Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Суслова. Київ, 2020. 186 с;

2 Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15]

3 Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII «Про освіту», режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text]

4 Наказ Міністра освіти і науки № 839 «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту.», від 10 вересня 2009 р. режим доступу: [https://osvita.ua/legislation/other/4849/]

5 Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. №273 », режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text].

Анна Софійченко

курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів превентивної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

к.ю.н. Резворович К. Р.

завідувач кафедри цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРАВА БАТЬКІВ НА ДОГЛЯД ЗА ДИТИНОЮ В КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

На сучасному етапі розвитку багатьох великих держав світу вирішення питання гендерної нерівності є дуже актуальним. Гендерна нерівність є перешкодою у розвитку суспільства і має такі негативні наслідки як зростання витрат на добробут і управління, зниження продуктивності праці, уповільнення економічного зростання. Досягнення рівності між чоловіком та жінкою є одночасно і цінністю і привілеєм будь якого суспільства. ООН відносить до цієї проблеми як до глобальної, та рекомендує державам змінити існуючі гендерні моделі, які були орієнтовані на збереження систем нерівних цінностей і подвійних стандартів.

На сьогодні державна сімейна політика націлена на формування в суспільстві певних сталих уявлень про сім'ю і гендерні ролі її членів.[1] Тому, дуже актуальним буде розглянення питання гендерної рівності батьківського догляду за дитиною.

Стаття 51 Конституції України зазначає, що кожен із подружжя має рівні права та обов'язки у шлюбі.

Відповідно до статті 18 Закону України «Про відпустки», відпустка, як повністю, так і частково по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, може бути надана і батькові дитини, і бабці, і діду, і іншими родичами, які фактично будуть доглядати дитину а також особі, яка усиновила чи взяла опіку над дитиною, одному з прийомних батьків чи батьків-вихователів.[2] Для цього особі, що збирається оформити відпустку, треба надати відповідну довідку з місця роботи, навчання або служби матері дитини про те, що вона виїшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки, і що відбулося припинення виплати

допомоги по догляду за дитиною.

Під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, за батьком, як і за матір'ю зберігається безперервний трудовий стаж і право на пенсію, а трудові відносини з ним протягом цього періоду так само не можна розірвати з ініціативи роботодавця.[3]

Ненадання відпустки по догляду за дитиною для одного з батьків стає бар'єром для реалізації права на отримання можливості доглядати власну дитину, порушенням права про рівні права та обов'язки щодо дитини з боку батька й матері.[4]

Зараз, далеко не всі роботодавці розуміють бажання батька бути дома у відпустці по догляду за дитиною, коли його жінка йде працювати, тому, перешкоди для батька в отриманні такої відпустки, зазвичай, виникають на рівні людського чинника, тому що у діючому зараз Законодавстві України права матері та батька абсолютно рівні.

Отже, можна зробити висновок, про те що у нашій країні визначені абсолютно рівні права батьків на догляд за дитиною. На сьогодні, кожен батько має право взяти відпустку та доглядати дитину замість матері, але все ж таки при наявності на це згоди жінки.

1. Гендерна експертиза українського законодавства. Сутність, необхідність та методологічні основи. (Відп. ред. Т.М. Мельник.) - Київ, 2001.- С. 56-64.

2. Горностаї П.П. Гендерна соціалізація та становлення гендерної ідентичності / Основи теорії гендеру. Навчальний посібник. - К.: К.І.С., 2004. - С. 132-156.

3. Рудомьоткіна О.А. сучасні методи організації виховної та соціально-психологічної роботи з молоддю за гендерною проблематикою: Методичні рекомендації для викладачів. - Херсон, 2004. - С. 19-34.

4. Верховний Суд України від 13.09.2017 р. по справі №761/30967/15.

Олександр Юсько

курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:

к.ю.н. Ярошенко А. С.

доцент кафедри цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ У ПОЛІТИЦІ

Стаття 1 Конституції проголошує Україну демократичною державою [1], процес демократизації йде на всьому протязі існування нашої країни, тобто більше 20 років. Якщо демократію розглядати схематично, то вона передбачає можливість громадян брати участь у прийнятті політичних рішень не тільки в якості виборців, але і представників влади. В нашій державі жінки складають більше половини населення країни, відповідно, відсоток жінок на рівні прийняття політичних і економічних рішень повинен бути адекватним цьому співвідношенню. Як показує світова практика, найбільш адекватною та ефективною є паритетна демократія.

Рівність статей, також гендерна рівність, але найчіткіше: рівноправність чоловіків і жінок, і більш загальні поняття гендерна рівноправність і гендерна егалітарність - концепція, що передбачає собою досягнення рівності в правах між чоловіками і жінками в сімейних і інших правових відносинах.

Розширення прав і можливостей жінок - це процес, в результаті якого жінки отримують право розпоряджатися власною життям і знаходять можливість стратегічного вибору. Мова йде про можливостях жінок брати участь, вносити свій вклад і користуватися перевагами від процесу розвитку таким чином, щоб визнавалася цінність їхнього внеску, шанувалося їх гідність і було можливо вести переговори про більш справедливий розподіл благ, пов'язаних з економічним зростанням.

Відповідно до концепції ООН, розширення прав і можливостей жінок містить в собі п'ять компонентів: 1) почуття власної гідності жінок; 2) право жінок мати і визначати свій вибір; 3) право жінок мати доступ до можливостей і ресурсів; 4) право жінок самим розпоряджатися своїм життям - як вдома, так і за його межами; і 5) можливість впливати на напрямки соціальних перетворень з метою створення більш справедливого соціального та економічного порядку на національному та міжнародному рівнях [2].

Поняття гендерної носить біологічний характер, що трансформується в соціальну реальність, яка зримо і зрозуміло відображена в побут людини, в певних гендерних відмінності і обов'язки, а тому і повинна бути відображена в Цивільному праві.

Актуальність і складність цього питання виходить ще з того, що поняття «гендер», що походить від англ. gender - рід, як «соціальна стать, відмінності між чоловіками і жінками».

Минулий час радянського періоду, різко змінивши політичну ситуацію, що стала в основі формування Радянського права, в значній мірі звузило такі цивільно-правові поняття як «чоловік» і «жінка».

Політичний упор був зроблений на те, що це були радянські громадяни, активні будівники комунізму. Радянське право, як особливий різновид правової системи, вторила політиці, що проводиться, стверджуючи і замовчуючи все те і про те, що дієво і бездіяльно розвивала і зміцнювала радянський політичний лад. Проблема гендерної в радянських часів була вирішена чисто політичним радянським способом, не беручи при цьому у увагу інші більш важливі оціночні аспекти цього питання [3].

Гендерна рівність пов'язано з дійсним існуючим порядком речей, однак стосується людського поведінки і взаємин. В аксіологічному вимірі гендерна рівність має як індивідуальну, так і громадську складову, охоплює безліч імплікацій, а саме:

-рівність прав - це законодавче наділення рівними правами осіб чоловічої і жіночої статі у всіх сферах життя;

-рівність можливостей - забезпечення (гарантії) на практиці рівних умов для рівного розподілу, використання політичних, економічних, соціальних і культурних цінностей, що виключають дискримінацію і обмеження будь-якої статі, які негативно впливають на життєдіяльність і самовираження;

- забезпечення рівних умов для реалізації прав і можливостей;

- гендерну симетрію - стан, при якому принцип рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків реалізований на практиці.

На сьогодні однією з основних цінностей права є рівність чоловіків і жінок. Впровадження гендерної рівності [4].

- не тільки вимога елементарної соціальної справедливості і необхідна складова демократії, а й реалізація можливості наближення до цілі сталого людського розвитку, організації громадських відносин на принципах справедливості, сумлінності та толерантності. Гендерна рівність вимагає кардинального нового мислення, при якому розвиток розглядається як процес розширення свободи вибору для представників обох статей.

Незважаючи на очевидний прогрес, досягнутий Україною у забезпеченні гендерної рівності, поточна ситуація демонструє неприйнятно низький рівень участі українських жінок у політичному житті та процесах прийняття рішень на високому державному рівні. Відповідно до всіх міжнародних зобов'язань та показників, Україна рухається у неправильному напрямку з точки зору підвищення участі жінок у суспільному та політичному житті.

Незважаючи на високий рівень освіти і кваліфікації жінок України, а також той факт, що жінки складають більшість українських виборців, політичні партії, як і раніше, не визнають потенціал жінок на політичній сцені, і дуже часто ігнорують факт, що інтереси жінок представлені недостатньо. Це автоматично впливає на гендерний дисбаланс у багатьох ключових галузях, таких як зайнятість, соціальне забезпечення, охорона здоров'я, освіта та економічний розвиток.

Гендерна рівність як цінність права - рішучий крок вперед на шляху розбудови демократичної, гендерно орієнтованого суспільства.

Значно скоротити гендерну асиметрію в українському суспільстві може введення гендерних квот (як у складі списку політичних партій на рівні закону та статуту, так і у складі парламенту) та чіткого механізму притягнення до відповідальності за їх недотримання. При цьому, для забезпечення паритетності квоти мають бути на рівні не менше 40 % представників однієї статі.

1. Алексеева А. В. Чинники престижності професій: гендерний аспект // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 2. – С. 27-30.

2. Бреус С. М. Міжнародно-правові стандарти і зарубіжний досвід у сфері гендерної ідентичності // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. – 2014. – № 3. – С. 83-87.

3. Бриндіков Ю. Л. Гендер: суспільно-політичний аспект // Університетські наукові записки. – 2012. – № 3. – С. 591-595.

4. Головнінова І. В., Твердохвалова Ю. Л. Особливості спрямованості особистості, що впливають на ефективність управлінської діяльності: гендерні відмінності Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Філософія. – 2012. – Вип. 43(1). – С. 61-68.

ІСТОРИЧНІ, ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ, ФІЛОСОФСЬКІ ТА СОЦІОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Валентина Боняк
завідувач кафедри
теорії та історії держави і права
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор

СУЧАСНИЙ КОНЦЕПТ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

В умовах розбудови України як демократичної і правової держави, конституційного визнання людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, недоторканності і безпеки найвищою соціальною цінністю (ч. 1 ст. 3 Основного Закону) важливим є з'ясування існуючих в сучасній правовій доктрині підходів до розуміння поняття принцип гендерної рівності.

Огляд доктринальних джерел за цією темою свідчить про відсутність єдності науковців у підході до розуміння цього терміно-поняття. Підтвердженням цьому є окремі судження вчених, у яких здійснена спроба розкрити зміст поняття «принцип гендерної рівності».

Значимо, що досліджуване терміно-поняття є складним, що включає декілька слів. Слово «принцип» [< лат. *principium* – основа, начало] у сучасних словниках інтерпретується як: 1) центральне пояснення, особливість, покладена в основу створення або здійснення чого-небудь; внутрішнє переконання, погляд на речі, які зумовлюють норми поведінки; основа якого-небудь пристрою, приладу [1, с. 561]; 2) основне, вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку і т. ін.) // Основний закон якої-небудь точної науки; особливість, покладена в основу створення або здійснення чого-небудь, спосіб створення або здійснення чогось // Правило, покладене в основу діяльності якої-небудь організації, товариства і т. ін.; переконання, норма, правило, яким керується хто-небудь у житті, поведінці [2, с. 941].

Термін «гендерна рівність» у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» вживається у такому значенні: це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [3].

У своїй праці «Права жінок та гендерна рівність» О. Уварова хоча й не надає визначення досліджуваного нами поняття, однак визначає принцип гендерної рівності однією з фундаментальних засад прав людини. [4, с. 19]. Ми поділяємо думку вченого про фундаментальність цього принципу. Дійсно, фундаментальними по відношенню до всіх принципів правового статусу людини є як ті, що закріплені в Розділі першому Конституції України під назвою «Загальні засади» (визнання людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, недоторканності і безпеки найвищою соціальною цінністю; принцип утвердження і забезпечення прав і свобод людини як головний обов'язок держави (ст. 3) та ін.). Водночас, з огляду на аксіологічний підхід до праворозуміння, такими ж базовими є і ті принципи (наприклад, принцип вільності і рівності у своїй гідності та правах (ст. 21); принцип гендерної рівності (чч. 2-3 ст. 24 Основного Закону)). Тобто, незважаючи на те, що останні містяться в Розділі другому Конституції України під назвою «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина», це не означає, що від цього вказані принципи втратили свою фундаментальність.

Такої ж позиції притримується й інший вітчизняний правник, І. Грицай. Так, у своїй монографії «Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика» досліджуваний принцип науковець трактує як сукупність обумовлених конкретно-історичним розвитком базових ідей та положень, що об'єктивують правові цінності щодо встановлення гендерної справедливості в усіх сферах приватного, суспільного та державного життя і забезпечують розвиток правової держави і громадянського суспільства. Як стверджує дослідниця, принцип гендерної рівності виступає як мета, яку необхідно враховувати у правотво-

рності і правозастосуванні [5, с. 99].

К. Левченко надає таку дефініцію поняття «гендерна рівність»: це правовий принцип, який включає в себе як законодавче закріплення рівних прав суб'єктів незалежно від статі, так і систему юридичних та інших гарантій щодо реалізації цієї рівноправності [6].

На відміну від вищезазначеного підходу, О. Руднева уточнює, що гендерна рівність є принципом саме правового статусу (становища) людини в державі, а до його складових відносить рівні права, свободи та обов'язки жінки і чоловіка; врахування особливостей (фізіологічних, психологічних тощо) статей у правовому регулюванні; систему засобів гарантування рівності статей у державі [7, с. 107.]. Водночас, не всі вчені поділяють підхід, відповідно до якого принципи є елементом правового статусу людини.

Як складову загального принципу рівності, розглядає принцип гендерної рівності М. Крочук. Учений вказує, що цей принцип охоплює: рівність прав, рівність можливостей, забезпечення рівних умов для реалізації прав та можливостей, гендерну симетрію; визначає однаковий правовий статус особи в суспільстві, стверджує основні права особи-жінки та особи-чоловіка [8, с. 470].

Гендерну рівність суддів досліджувала Ю. Боброва. Дослідниця вважає, що гендерну рівність суддів слід кваліфікувати як принцип права, що має безпосереднє відношення до правового статусу людини і громадянина (рівні права, свободи й обов'язки жінки і чоловіка, врахування особливостей статей у правовому регулюванні, система засобів гарантування рівності статей у державі), який закріплений на законодавчому рівні та на рівні звичаєвого права втілений у суспільство; містить у собі концептуальне розуміння і визначення однаковості та має істотне інформаційно-орієнтаційне значення для правильного розуміння гендерного механізму правового регулювання відносин суддівської діяльності.

Учений наголошує, що гендерна рівність є одним із найважливіших аспектів загальнолюдського принципу рівності, який безпосередньо співвідноситься з правовим статусом людини і громадянина як центральним інститутом права [9, с. 19-20].

Аналіз усього вищевикладеного дає підстави для таких висновків, що мають методологічне значення для інтерпретації терміно-поняття «принцип гендерної рівності» та відображають спільні і відмінні риси у підходах до розуміння цього поняття:

1. Відносною єдністю характеризується інтерпретація поняття принципу гендерної рівності як фундаментальної, базової засади прав людини, що узгоджується з існуючими науковими підходами до слова «принцип». Щоправда, конкретизації потребує співвідношення терміно-поняття «принцип рівності» та «принцип гендерної рівності». Вважаємо, що з погляду таких філософських категорій діалектики, як «загальне» (об'єктивно існуюча тотожність між предметами, речами, явищами, що властива багатьом предметам, речам і явищам у рамках конкретної якісної визначеності) та «особливе» (певна сукупність властивостей, притаманних лише даному предмету), досліджувані загальнотеоретичні категорії співвідносяться у такий спосіб: «принцип рівності» є загальним родовим поняттям, поняття «принцип гендерної рівності» є особливим.

2. Відмінними є підходи учених до інтерпретації досліджуваного терміно-поняття «принцип гендерної рівності» в частині його ролі у правовому статусі людини (О. Руднева).

3. Логічно хибною слід вважати інтерпретацію поняття «принцип гендерної рівності», як принципу, що визначає однаковий правовий статус особи в суспільстві; стверджує основні права особи-жінки та особи-чоловіка (М. Крочук). Як відомо, визначати, стверджувати, оцінювати, характеризувати, давати кому-небудь кваліфікацію може лише людина, група людей.

4. Принцип гендерної рівності вирізняється своєю багатоаспектністю; зміст цієї правової засади розкривають такі відображені в Основному Законі Української держави ідеї: неможливість існування привілеїв чи обмежень за ознаками статі; рівність прав жінки і чоловіка через надання рівних можливостей жінок і чоловіків у громадсько-політичній і культурній діяльності, здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; закріплення у законодавстві спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок, а також встановлення пенсійних пільг; створення умов для надання жінкам можливості поєднувати працю з материнством; правовий захист, матеріальна і моральна підтримка материнства і дитинства (включно надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям).

1. Сучасний словник іншомовних слів : Близько 20 тис. слів і словосполучень / Уклад : О. І. Скопенко, Т. В. Цимбалюк. Київ: Довіра, 2006. 789 с.

2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов.

ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561

4. Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність : навчальний посібник / О. О. Уварова. Київ, 2018. 204 с.

5. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика. Київ : «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.

6. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління : монографія. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. 344 с.

7. Руднева О. Гендерна рівність як принцип законодавства України / О. Руднева. *Право України*. 2002. № 4. С. 104–108.

8. Крочук М.І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2011. №4. С. 464–471.

9. Боброва Ю.Ю. Правовий принцип гендерної рівності суддів: сучасний погляд. *Юридичний бюлетень*. Випуск 7. Ч. 1. 2018. С.15-21

Віталій Грибан

професор кафедри фізичного виховання
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор біологічних наук, професор,
Заслужений працівник народної совіти України

Володимир Мельников

кандидат біологічних наук, доцент
(Західноказахстанський
державний університет,
м. Уральськ, Республіка Казахстан)

БІОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖІНОК-СПОРТСМЕНОК ЯК ОСНОВА ЇХ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ

Гендерний підхід у фізичному вихованні виступає як можливість розширення життєвого простору індивідуальних здібностей і задатків учнівської та студентської молоді, що в подальшому сприятиме залученню її до заняття фізичною культурою і спортом та зростанню здоров'я нації. Гендер – поняття соціально-психологічне. Основу гендерних відмінностей жінки становлять її біологічні особливості [1].

Характерні особливості рухового апарату жінок полягають у тому, що у них менша довжина тіла (в середньому на 10 см) і менша вага (в середньому на 10 кг) у порівнянні з чоловіками. Є відмінності в пропорціях різних частин тіла: кінцівки у жінок коротші, а тулуб довший, поперечні розміри таза більші, а плечі вужчі. Ці особливості будови тіла обумовлюють більш низьке положення центру ваги, що сприяє кращому збереженню рівноваги. Разом з тим значна ширина тазу знижує ефективність рухів при локомоціях. Завдяки хорошій рухливості і еластичності хребтно-зв'язкового апарату можлива значна амплітуда рухів і гнучкість, що ми бачимо на прикладі гімнасток.

Для жіночого організму у порівнянні з чоловічим характерний більш ранній розвиток фізичних якостей в процесі онтогенезу [2]. Абсолютна м'язова сила у жінок менша, ніж у чоловіків, так як у них тонші м'язові волокна і менша м'язова маса (30-35%, а у чоловіків – 40-45% щодо маси тіла). Максимальна довільна сила м'язів рук, плечового поясу і тулуба у жінок становить 40-70%, а м'язів ніг – 70-80% щодо сили чоловіків. Максимальні показники сили досягаються у жінок в 15-16 років (чоловіків – 18-20). Тренованість м'язової сили у жінок теж менша, ніж у чоловіків. Особливо помітна ця відмінність у віці від 16 до 30 років.

Жінки відрізняються меншим розвитком швидкості в порівнянні з чоловіками. Так час простої рухової реакції руки на світлові подразники у нетренованих осіб – 190 мс, у висококваліфікованих спортсменів – 120 мс, а у спортсменок – 140 мс. У дорослих жінок максимальна швидкість рухів на 10-15% нижча, ніж у чоловіків.

Жінки володіють великою аеробною витривалістю. Однак при менших розмірах тіла вони мають і менший розмір серця і легенів. Менш сприятлива реакція жіночого організму на тривалі і потужні статичні навантаження. Найбільшу статичну витривалість у жінок мають м'язи - розгиначі тулуба, у чоловіків – згиначі тулуба. Максимальні показники загальної витривалості досягають у жінок до 18-22 років, швидкісна витривалість до 14-15 років,

статична – до 15-20 років.

Особливості розмірів тіла визначають і специфічні риси вегетативних функцій жіночого організму. Дихання у жінок частіше, дихальний обсяг - менший. Життєва ємність у жінок в середньому на 1000 мл менша, ніж у чоловіків. При максимальному навантаженні максимальна вентиляція легень у жінок становить 100 л/хв, що складає 80% від значення у чоловіків.

В системі крові жінок відзначена особливість кровотворної функції. При однаковому у осіб обох статей числі лейкоцитів і тромбоцитів жіночий організм характеризується меншою кількістю еритроцитів, гемоглобіну і міоглобіну. Менший у жінок і об'єм циркулюючої крові на 1 кг маси тіла.

Жіноче серце за обсягом і масою поступається чоловічому. У жінок, які не займаються спортом, воно становить 580 см³, у спортсменок – 640-790. Це призводить до меншого систолічного обсягу крові: в стані спокою – 57, при навантаженнях до 120-140 мл.

Взагалі ж вважається, що чим ближче конституційний тип жінки до чоловічого, тим вищих спортивних результатів вона добивається [3]. Не випадково тому серед спортсменок високого класу так багато маскуліних: 70-90% - у легкій атлетиці, 71% - в лижних перегонках, 98% - у спортивній гімнастиці, 67% - в футболі, 44% - в плаванні. У той же час жіночий соматотип у жінок-легкоатлеток не виявлений. Передбачається, що багато хто з спортсменок високого класу народжується з чоловічим соматотипом, при цьому вони мають при народженні велику масу тіла і маскуліний тип дерматогліфіка.

Значне місце в цьому займає гіперандрогенія – стан, обумовлений зміною секреції і метаболізму андрогенів в жіночому організмі. Погляди на причини цього явища різні. Одні автори пов'язують його з великими фізичними та психоемоційними навантаженнями в сучасному спорті, інші пов'язують з жорстким відбором і концентрацією в багатьох видах спорту жінок атлетичного (тобто чоловічого) морфотипу.

Підтвердженням природженого генезу гіперандрогенії у спортсменок служить значна поширеність її клінічних ознак у їх матерів і жінок в родословній (безпліддя, невиношування вагітності, часті викиди, передчасні пологи, слабкість статевої діяльності, пре- і еклампсія), а також зміни дерматогліфічних показників у сторону чоловічого малюнка у спортсменок атлетичного морфотипу. Відзначається порушення психосексуального розвитку (психологічна маскуліність, трансформація рольової статі, поведінки, ранній прояв лібіді, сексуальні девіації). Це відбувається під впливом підвищеного змісту андрогенів і їх впливу на головний мозок при його статево диференціюванні в пренатальному періоді та закріпленням в постнатальному розвитку, з одного боку, підвищенням андрогенів в пубертаті, а з іншого - вихованням дівчаток маскулініними матерями і тренерами.

Згідно з постановою 1968 р. медичної комісії Міжнародного олімпійського комітету, а також більшості міжнародних спортивних федерацій, на олімпійських іграх, чемпіонатах світу та континентів в обов'язковому порядку проводиться контроль жінок-спортсменок на статево приналежність. Цей контроль визначається за допомогою цитогенетичних методів. Викликано це тим, що в попередні роки рекордні досягнення в жіночому спорті показували особи з порушеннями статевого диференціювання, а саме гермафродити (несправжній чоловічий гермафродитизм).

За даними М. А. Налбандяна, отриманими при обстеженні 12 тисяч спортсменок різного віку та спортивної кваліфікації, що займаються різними видами спорту, частота порушень статевого диференціювання становить 1 випадок на 700-800 спортсменок, в той час як в загальній популяції - 1 випадок на 20 000 жінок. Вміст тестостерону у жінок з порушенням статевого диференціювання відповідає нормі у чоловіків. Виходить, що ці спортсменки весь час знаходяться під гормональним впливом анаболітиків, тільки природного походження. Крім того, вони мають підвищену чутливість до чоловічого статевого гормону, який міститься в анаболітиках, що дає їм ще одну перевагу в разі їх використання.

Для морфології тіла таких спортсменок характерні високий зріст і астеничні пропорції тіла. Кисть масивна з вираженими епіфізами. Показники динамометрії високі. При психологічному обстеженні у гермафродитів цього типу виявляються чоловічі риси характеру, відсутність жіночності, м'якості в поведінці. Вони характеризуються незалежністю, своєрідністю суджень, неконтактністю, холодністю, впевненістю в собі. Вони вибагливі у виборі подруг, поведуться з ними як лідери.

Таким чином при гермафродитизмі окрім чоловічого та жіночого гендерів має місце гермафродитний гендер, що слід враховувати в теорії та практиці фізичного виховання і спорту. При відборі дівчат для занять спортом необхідно враховувати фактори ризику, що

збільшують можливість розвитку патології репродуктивної функції і відхилень з боку інших систем організму в фертильному віці.

1. Бёрн Ш. Гендерная психология. СПб: Прайм-Еврознак, 2002.
2. Грибан В.Г., Мельников В.Л., Хрипко Л.В., Казначеев Д.Г. Фізичне виховання: Підручник. Дніпро: ДДУВС, 2019. 232 с.
3. Мельников В.Л. Физиологические основы физического воспитания и видов спорта: Учебн. пособие / В.Л. Мельников. Уральск: Издательский центр и СМИ ЗКГУ, 2012. 189 с.

Михайло Мурашкін
професор кафедри
соціально-гуманітарних дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор філософських наук, професор

ЖІНОЧЕ З ПРАДАВНИХ ЧАСІВ В УКРАЇНІ

Прадавні часи – це період язичництва. В українській міфології формується уявлення про божественне як Род, Рід.

Род, Рід – в українській міфології – втілення роду, родова єдність, єдність нащадків. Род розумівся також і як дух. Це дух-господар, заступник, покровитель польових робіт, урожайності, плідності худоби (В.М. Шевченко). Але цей дух-господар розумівся як стан людини, коли вона була господарем над своїми спонуканнями, коли людина володіла собою. Важливою особливістю психіки є можливість відділити своє «я» від зовнішнього середовища, а в більш складних формах психічного – немовби побачити себе зі сторони (А.М. Іваницький). Така особливість розширює можливості людини в її спілкуванні з новими людьми. Людина більш володіє собою. Тому може виступати заступником. Отже Род як дух-господар і заступник – це також дух людини, яка володіє собою.

Але Род у списку язичницьких божеств пов'язаний з жіночою сутністю, з жіночими міфологічними образами Рожаниці, і стоїть поряд з головними богами. Роду робили особливі жертвоприношення їжею. Це був хліб, сир, медовий напій. Для жертвоприношення варили кашу.

Культ Роду – це не тільки єдність нащадків, але й Рожаниці, які мали відношення до багатьох істот. З цього приводу особливу роль грала Бергinya. Тобто культ Роду – це був також і культ Рожаниць. Тут Рожаниці були носіями ідеї продовження роду. Рожаниці визначали долю (В.В. Иванов, В.Н. Топоров). Тобто Род, Рід – це фактично розпорядник неба, бог-дух. Род, Рід – це Першобог. В свою чергу Першобог – це творець Вирію.

Вирій – тепла вічнозелена сонячна країна далеко за морем на сході, де живуть боги й душі померлих, зимують птахи та змії (В.М. Шевченко).

З Родом пов'язана родючість. Але це родючість не тільки тілесна. Тут мається на увазі родючість і духовна, і душевна, а не тільки народження тіла.

В українській культурі важливе місце займає таке поняття як Родина. Родина – це не просто сім'я – батько, мати і діти. Родина має значно ширше розуміння: родичі по батькові, по матері, племінники, внуки (С.В. Піддубний).

Висновок. Жіноче з прадавніх часів в Україні – відіграло первинну роль. Це і сім'я, вплетена в більш широкий загал: родичі по батькові, по матері, племінники, внуки. жіноче в Україні з прадавніх часів – це запліднення за допомогою родичання, створення єдиного роду. В цьому жінка грала первинну роль.

1. Іваницький А.М. Изучение причинных связей между физиологическими и психическими феноменами при исследовании восприятия // Мозг и психическая деятельность. – Москва: Наука, 1984. – С. 210;
2. Иванов В.В., Топоров В.Н. Род // Мифы народов мира. Энциклопедия. – В 2т. – Т.2. – Москва: Советская энциклопедия, 1992. – С. 385;
3. Піддубний С.В. Великий код України-Русі. – Київ: ФОП Стебеляк, 2017. – С. 430;
4. Шевченко В.М. Словник-довідник з релігієзнавства. – Київ: Наук. Думка, 2004. – С. 79-307.

Вікторія Савіщенко
декан юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
доктор юридичних наук,
кандидат педагогічних наук, доцент

РОЛЬ ГЕНДЕРНОГО ВИХОВАННЯ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ

Цивілізаційний розвиток українського суспільства сповнений прагненням долучитися до європейських цінностей, забезпечити рівноправність жінки і чоловіка. Усвідомлення гендерних проблем суспільного життя передбачає їхнє комплексного вирішення на рівні ідеологічних, духовних, політичних, суспільних відносин, що потребує звернення вчених філософів, юристів, соціологів, психологів та педагогів до питань формування особистості, здатної до самореалізації, вдосконалення законодавства, гармонізації гендерних відносин у реальному житті.

Теорію гендеру в сфері педагогіки та психології досліджували Т. Говорун, І. Жеребкіна, О. Кікінеджи, В. Кравець, Г. Лактіонова, М. Лещенко, І. Мунтян та ін. У межах правової науки правовідносини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків вивчали О. Андрійко, Н. Болотна, І. Грицай, К. Котюк, Л. Наливайко, Н. Оніщенко, А. Слатвицька, Г. Христова та ін. Незважаючи на зростаючу кількість публікацій, присвячених теорії гендеру, бракує праць із системним розглядом гендерного виховання, його ролі у забезпеченні рівних прав і можливостей людини.

Виходячи з того, що концепція гендеру розглядає соціально-рольові можливості статі у соціальних ролях, моделях поведінки, прагненнях, способі життя тощо, її центральною проблематикою є дослідження відносин між статями. Торкаючись цього питання, треба зазначити про досить розширену громадську, політико-соціальну та наукову дискусію щодо видів статі. У Словнику української мови поняття «стать» визначається як «сукупність анатомо-фізіологічних ознак організму, що забезпечує відтворення потомства і дозволяє розрізняти у більшості організмів чоловічі й жіночі особини, а також один із двох розрядів живих істот (чоловіків і жінок, самців і самок), що різняться за цими ознаками [1]. В Універсальному словнику української мови дається таке тлумачення досліджуваного поняття – «стать – один із двох живих істот – чоловіків і жінок, самців і самок, що відрізняються сукупністю характеристик фізичних ознак» [2, с. 719]. Отже, стать – сукупність ознак біологічних та фізіологічних особливостей людини. Наразі гендерів налічують понад 50 видів. Предметом сучасних гендерних досліджень стають відносини всередині статі: чоловіків, жінок, людей третьої статі.

Причини народження людей з порушенням формування статі достеменно невідомі, це можуть бути стреси, важка фізична праця під час вагітності, вплив екології, кровозміщення в роду, алкоголізм чи наркоманія батьків тощо. Історія людської цивілізації засвідчує, що такі люди народжувалися завжди. Цей факт обумовлює необхідність цивілізованого вирішення комплексу наукових задач з точки зору медицини, психіатрії, юриспруденції, психології, педагогіки та інших наук. У цілому вирішення проблем гендерної рівності має забезпечити реалізацію прав людини незалежно від її біологічної статевої приналежності.

Особливу цінність у вирішенні проблем гендерної рівності має психолого-педагогічний підхід. Формування особистості розпочинається в дитинстві. У цей період, на другому році життя, відбувається процес гендерної ідентичності – усвідомлення людиною себе як істоти певної статі [3, с.145]. Важливо, щоб процес формування особистості здійснювався в умовах родинної турботи, добра і любові. Оскільки в умовах асоціальної сім'ї, де є місце домашньому насильству, дитина переживає негативні емоції, стреси, що в свою чергу призводить до порушень гендерної ідентичності – стійкому почуттю невідповідності психології і поведінки людини її біологічній статі. У таких випадках дівчинка може стверджувати, що вона хлопчик, і навпаки. Отже, існування людей третьої статі обумовлено як генетичними, так і психолого-педагогічними причинами.

Першими стикаються з вищезазначеними проблемами педагоги дошкільних закладів. Від їх педагогічної майстерності, обізнаності щодо дидактики статевого та гендерного виховання залежить визначення соціальних ролей, моделей поведінки, усвідомлення дітьми

рівних можливостей усіх людей. Найбільш складним періодом гендерного виховання вважаємо підлітковий період та період юнацтва, коли відбувається статеве дозрівання, яке супроводжується формуванням вторинних статевих ознак, внаслідок чого фігура підлітка набуває чоловічої чи жіночої статури. У цей період на фізіологічному та психологічному рівні підліток чи юнак виділяє своє «Я», засвоює соціальні, моральні, правові норми. Тому діяльність педагогів має бути орієнтована на формування ціннісних орієнтацій визнання унікальності кожної Людини. Історія педагогіки, на жаль, засвідчує помилки вчителів, що призводили до психологічних травм дітей. Наприклад, найрозповсюдженішою помилкою радянської педагогіки був досвід перенавчання лівші писати правою рукою. Психологічну природу людини, яка генетично народилася певної статі, а відчуває себе іншої, теж не можна змінювати. В умовах цивілізованого суспільства необхідно визнавати неповторність будь-якої людини, рівність прав і свобод. «Саме на рівні практики Європейського суду з прав людини первісно визнано, що право на однакове ставлення, зокрема за ознакою гендерної рівності, є одним із основних прав людини», – зазначає І. Грицай [4, с. 453]. Реалізувати право на однакове ставлення можливо за умов не тільки вдосконалення правових норм та законодавства в цілому, а перш за все за умови формування гендерної культури, здійснення науково-обґрунтованого процесу виховання.

Виховання – процес комплексний, всі його види (моральне, естетичне, трудове, статеве, гендерне, правове, громадянське, патріотичне, національне, екологічне, економічне, фізичне виховання та ін.) взаємопов'язані між собою, адже складають єдину систему виховних цілей, формують особистість, її ставлення до оточуючого світу і до самої себе. Найбільш тісний взаємозв'язок можна визначити між статевим, гендерним та моральним вихованням. Моральне виховання формує світоглядні позиції, ціннісні орієнтації, розуміння категорій моралі: «добро», «зло», «милосердя», «щастя» тощо. Воно є основою для реалізації завдань інших видів виховання. Метою ж статевого виховання є усвідомлення людиною своєї статі, засвоєння норм взаємодії з представниками іншої статі.

Поняття «гендерне виховання» відносно нове, оскільки сформовано лише наприкінці ХХ ст. Метою гендерного виховання вважаємо визнання особистістю рівних прав і можливостей людини незалежно від її статевої приналежності, реалізацію соціальних можливостей і чоловіків, і жінок, і людей третьої статі. Цінним, на наш погляд, є звернення вчених до культурологічного аспекту досліджуваної проблематики: «Патріархальна гендерна культура і дискримінаційні гендерні стереотипи не тільки перешкоджають формуванню ефективної правової системи, але і породжують ряд соціально-економічних проблем, гальмуючих в кінцевому рахунку шлях України до інтеграції в європейські структури» [5]. Завданням гендерного виховання є зміна існуючих суспільних штампів, на кшталт німецького уявлення про соціальну роль жінки «Kinder – Küche – Kirche» (діти – кухня – церква), формування і розвиток гендерної культури особистості.

Отже, в умовах цивілізованого суспільства гендерне виховання має здійснюватися на всіх рівнях освіти, формуючи гендерну культуру в новому поколінні дітей та молоді. Засобами просвітницької роботи з дорослим населенням необхідно змінювати застарілі стереотипи, суспільні норми, громадську думку, які унеможливають реалізацію прав, свобод, інтересів і здібностей людини.

1. Словник української мови: в 11 томах. URL: <http://irbis-nbuv.gov.ua/ulib/item/UKR0001610> (дата звернення: 15.05.21).

2. Універсальний словник української мови. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2007. – 848 с.

3. Психологический словарь / Р. Немов. – М., 2007. – 559.

4. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. Київ: Хай-Тек Пресс, 2018. 560 с.

5. Збірник нормативно-правових актів, що регулюють правовідносини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків / Л.Р. Наливайко, І.О. Грицай. – К.: «Хай-Тек Прес», 2019. – 328 с.

Eleonora Skiba

Professor of the Department
of Humanities and Psychology of Police Activity,
Dnepropetrovsk State University of Internal Affairs,
Dr of Philosophical Science, Associate Professor

MODERN APPROACHES TO GENDER IDENTITY

Modern philosophy, the latest gender research, covering various areas of human activity, develop special approaches to scientific interpretation of gender relations, their relationship and interaction on the process of development of modern Ukrainian society. When paying attention the different scientific approaches to the interaction of these areas of research, the issues of methodology are of particular importance. The use of the principle of pluralism provides the most objective, complete and comprehensive study of gender relations in their philosophical and historical development.

One of the effective tools for achieving the goal of creating a just and harmonious society is the inclusion of gender research in the system of modern philosophical knowledge. Consideration of the relationship between the individual and society, power and autonomy of the individual, postmodern identity, freedom and subordination from the standpoint of gender theory significantly changes the former knowledge of the space of human existence and its organization.

Despite a number of important features of philosophy, which covers the formation of modern theories of gender, scientific consideration of gender theory is impossible without postmodern texts, without analyzing their relationship and differences. Gender theory and postmodernism offered a profound critique of the institutions of power, they developed from opposite directions. Postmodernists began with the development of a main philosophical perspective, and in gender studies, philosophical issues are usually inextricably linked to social critique of the subordinate position of women in patriarchal culture.

Studies show that gender theory uses many methods of explaining and interpreting human experience (deconstruction, hermeneutics, etc.) along with postmodernism, but modern approaches to gender as a system of reading culture are impossible without the use of constructivist methodology, which has argued that the difference between the sexes is a natural phenomenon. But inequality based on this difference arises as a result of socio-cultural marginalization of women. Such a comprehensive analysis of the reasons for the constant reproduction of social subordination is impossible without reliance on the methodology of feminist critique in general.

In many respects, the difficulties of gender thinking are due to the fact that gender, both as an analytical category and as a social process, is relative and consists of internally interdependent components. However, gender relations are considered by almost all researchers as a relationship of domination and power, disguised in many different ways. For example, the definition of a woman in terms of sex or "Other" was impossible without the concepts of M. Foucault, his teaching of the system of exceptions and social control over individual representatives.

In gender theory «theoretical purity" is impossible. This theory should be a kind of tool for overcoming the relationship of subordination in gender relations, it should be pragmatic, because its goal is to effectively combat the institutions of patriarchal society. In this sense, describing gender sensitivity as modernist or postmodern is less important than highlighting and emphasizing its central position for the demands of gender ideology and politics.

The feminist theory of the late 1970s and 1980s, together with the philosophy of postmodernism, laid the foundations for gender studies and paved the way for the problems that are now defined as gender. But along with the positive contribution, feminism as a theory has brought with it a number of problematic and contradictory statements that are now politically dangerous and do not reflect current changes in gender identity. This harms the women's movement as a whole.

Feminists disagree with some gender theorists that the oppression of women is so complete and so completely internalized by the female inner being that the only possible strategy of resistance may be mimicry or parody, and seek to build their theory in the living space of the ordinary and the mundane; on the other hand, it is gender theory that now acts as a powerful defender of anti-essentialism in both the theoretical and political senses.

The beginning of the XXI century demonstrates a kind of hopelessness of feminism as a movement, while the self-consciousness of the individual woman has grown significantly in

society. Women "outside of feminism" have become much more active and emancipated. In general, the attitude of men to women as a socially important person has changed, which undoubtedly reflects the contribution of gender research in both theory and practice, aimed at changing the consciousness of both men and women, changing their subjectivity and self-reflection.

Obviously, despite some achievement of its goals, feminism now faces the task of rethinking its principles and fundamental doctrines beyond the search for "enemies" or new goals for discrimination; Gender science, with the necessary condition of taking responsibility for its concepts, must transform the relationship between theory and practice, which mutually constitute each other: the first gives shape to practical action, and the second, combined with theory, changes it.

Historical and philosophical analyze of the formation of gender theory and its connection with the philosophy of postmodernism shows that there is much in common between gender theory and postmodernism. Both the theory of postmodernism and gender science prove that the worldview of past has lost its force and relevance of time. The demands and claims, which were formed as universal and valid only for men of a certain culture, class and race, are the product and result not the truth nature of people, but power relation.

Gender analysis, important and relevant in itself, provides particular conceptual clarity to many philosophical, political, and social ideas of postmodernism, convincingly showing that race, class, and gender do not automatically create connections of subordination between people. Gender theory has created new ideas about the possibilities, rights and freedoms of postmodern identity. Studies of gender theory, critically examining the notion of the constant revival of the principles of subordination of the rights and freedoms of one gender identity to another one, showed that the dichotomy of gender relations is based on a socially established dichotomy.

The postmodern ideological climate of pluralism, which underlies gender theory, gave us the opportunity to analyze gender instability as a consequence of fragmented postmodern identity, allowing researchers to argue that gender is realized only as performance, emphasizing the performativity of gender identity (J. Butler).

Gender researchers show that the traditional order is more likely to be destroyed in highly differentiated societies, forming extremely diverse and situational identities, which, on the one hand, increases the possibility of contradictions within the framework of predominant gender logic and, on the other, offers multiple grounds for collective action the theoretical basis of which in most cases are the works of postmodern and modern philosophers.

Significant changes in the field of gender relations of modern Western society, postmodern culture, undoubtedly, took the form of constant and open egalitarian processes. Gender theory, which is an integral part of the philosophical discourse of postmodernism, directly affects how these processes occur not only in the socio-political sphere of Western European countries, but also in ethics, aesthetics, religion, and the natural sciences. With regard to domestic science, it should be recognized that only the first steps have been taken in the study of gender categories and concepts, and in the practical use of gender analysis. These issues are important for the democratic development of our country. It is in the direction of fundamental philosophical developments in gender theory that explores the complex problems of society and culture in the postmodern world that it is possible to gradually overcome patriarchal views, reductionism, and populist denial of gender science and feminist philosophy.

1. Butler J. Gender as Performance: An Interview with Judith Butler. *Radical Philosophy*, 1994. – P. 32-39. <https://philpapers.org/rec/APEAIW>. 14.05.2021.

2. Skiba Eleonora. Philosophy of postmodernism as a theoretical justification of the women social value. *Scientific Journal of Polonia University*. 2020, V.38, C. 294-303.

Олексій Шевяков
завідувач кафедри
психології та педагогіки
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор психологічних наук, професор

Ігор Шрамко
доцент кафедри
психології та педагогічної освіти
Міжнародного класичного університету
ім. Пилипа Орлика (м. Миколаїв),
кандидат психологічних наук

ПІДТРИМКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК В УМОВАХ ДИНАМІЧНИХ СОЦІОТЕХНІЧНИХ СИСТЕМ

На сучасному етапі розвитку суспільства проблема соціальної підтримки життєдіяльності жінок у соціотехнічних системах стала однією з важливіших проблем сьогодення. Наявність соціально-психологічного напруження, відсутність взаєморозуміння між людьми призводить до все більшого виникнення та розвитку в жінок негативних психологічних станів. Хронічна втома в загальному вигляді – це результат специфічної соціальної взаємодії, що виникає як наслідок розбіжності інтересів, поглядів або цілей і супроводжується негативними емоційними переживаннями [1, с.150].

Кожна особистість сповнена протиріч. Для ефективного вирішення виникаючих протиріч сучасній жінці необхідно мати достатній рівень теоретичних знань, володіти практичними навичками поведінки, мати високо розвинений рівень емоційно-вольової сфери. Протиріччя, крім змістовної сторони, мають соціально-психологічну складову, яка виявляється в характері переживань особистості. Якщо емоції не контролюються, то фахівці іноді усуваються від вирішення проблемного питання і переключаються на докори й образи, що призводить до поглиблення протиріч. Тому важливою навичкою при розв'язанні протиріч життя є не стільки вивчення правил безконфліктного спілкування, скільки вміння жити в ситуації, керувати нею, усвідомлювати напрям її розвитку та вміти контролювати свої емоції. Тому проблема подолання негативних психологічних станів пов'язана з умінням керувати емоціями, які їх супроводжують [2, с.110].

Враховуючи вище сказане, актуальною стає проблема формування гармонійного стану фахівців у соціотехнічних системах діяльності, яка, як свідчить аналіз наукових досліджень, передбачає здатність жінки визначати свої цілі, позицію, інтереси і, у відповідній ситуації, задовільно і гідно їх відстоювати, вміння обрати ефективну стратегію поведінки та адекватні способи реагування.

Останніми роками проблема соціальної підтримки фахівців активно досліджується як зарубіжними, так і українськими авторами. Питання сутності соціальної підтримки розглядали Н. Авдєєва, Т. Анісімова, О. Бабатенко, Д. Боулбі, Т. Бредлі, Ф. Варга, О. Шевяков та ін. Предметом уваги та вивчення дослідників були зміст понять «психологічне забезпечення» та «соціальна підтримка» (А. Брусиловський, О. Денисова, Ф. С. Кінг, О. Косякова, О. Кочерга, Ю. Корі, Ф. Лебойє та ін.), соціальні умови формування готовності до діяльності (Р. Овчарова, О. Первушина та ін.).

Однак, незважаючи на широке коло досліджень, присвячених означеній проблемі, залишається багато питань, які потребують подальшого вивчення. Зокрема, у сучасних наукових роботах питання науково-теоретичного обґрунтування процесу формування психологічного забезпечення соціальної підтримки жінок у соціотехнічних системах діяльності представлені недостатньо. Залишаються дискусійними питання однозначного тлумачення поняття «психологічне забезпечення», єдиного розуміння його структури, особливостей його генези та функціонування в особистості. Отже, неоднозначність й суперечливість підходів стосовно явища соціальної підтримки, складність та багатоплановість означеного феномену потребують обґрунтованого його висвітлення і поглибленого вивчення.

За цих обставин особливо актуальним є здійснення дослідження проблеми соціальної підтримки життєдіяльності жінок у сучасних соціотехнічних системах.

Об'єкт дослідження – соціальна підтримка розвитку життєдіяльності людини.

Предмет дослідження – психологічне забезпечення соціальної підтримки розвитку життєдіяльності жінок у соціотехнічних системах.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити соціально-психологічні особливості формування соціальної підтримки розвитку життєдіяльності жінок у соціотехнічних системах.

Відповідно до мети визначено такі завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз сучасного стану та тенденцій розвитку проблеми соціальної підтримки розвитку життєдіяльності людей у соціотехнічних системах.

2. Розкрити зміст та структуру соціальної підтримки розвитку життєдіяльності жінок у соціотехнічних системах.

3. Емпірично дослідити соціально-психологічні особливості формування психологічного забезпечення соціальної підтримки розвитку життєдіяльності жінок у соціотехнічних системах.

4. Розробити й апробувати структурно-функціональну модель, спрямовану на формування психологічного забезпечення соціальної підтримки розвитку життєдіяльності жінок у соціотехнічних системах та оцінити її ефективність.

Теоретико-методологічну основу дослідження становили: теорії особистості та її розвитку (Б. Ананьєв, О. Леонтєв, С. Рубінштейн та ін.); принципи цілісного, системного підходу до вивчення психіки людини в нормі та патології (Б. Ломов, О. Леонтєв, Б. Зейгарник та ін.); теоретичні положення цілісного підходу до вивчення особистості (Н. Завацька, З. Карпенко, В. Роменець, С. Рубінштейн та ін.); наукові підходи до розгляду свідомості особистості (Г. Балл, Л. Виготський, В. Зінченко, О. Леонтєв, С. Максименко, В. Москаленко, В. Скребєць, Н. Чепелева); теоретико-методичні засади психологічного забезпечення розвитку соціальних та соціотехнічних систем (Г. Зараковський, О. Шевяков та ін.).

Теоретичне значення дослідження полягатиме в уточненні змісту поняття «психологічне забезпечення соціальної підтримки», суттєвою ознакою якого є те, що в жінок у соціотехнічних системах визначалися власні цілі, позиція та інтереси, здатність задовільно й відповідно до актуального стану їх відстоювати, мати засади формування психологічного забезпечення соціальної підтримки розвитку життєдіяльності.

Практичне значення дослідження полягатиме в тому, що підібраний психодіагностичний матеріал може бути використаний у діяльності практичних психологів, психотерапевтів, як засіб діагностики рівня сформованості психологічного забезпечення соціальної підтримки фахівця у соціотехнічних системах, та з опорою на які забезпечуватиметься організація індивідуальної та групової роботи, спрямованої на адаптацію та формування гармонійного психологічного стану.

1. Шрамко І. А. Соціальна підтримка жінок у період грудного вигодовування . *WayScience : міжнародний електронний науково-практичний журнал*. 2018. № 2. Вип. 12. С.149 –161.

2. Шрамко І. А. Соціальна підтримка жінок у період вагітності та після пологів: емпіричні дослідження. *Збірник наукових праць «Наукові записки національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія». 2018. Вип. 17. С.108 –113.

Олексій Бочковий

завідувач навчально-наукової лабораторії
з дослідження проблем превентивної діяльності
факультету підготовки фахівців
для підрозділів превентивної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ: НОРМА ЧИ ВІДХИЛЕННЯ

Питання гендерної рівності часто піднімаються як надзвичайно актуальні та важливі для сучасного розвитку України як європейської держави. Без сумніву, процес впровадження рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у життєдіяльності суспільства – це важ-

ливий аспект існування цивілізованої країни. Важливість вказаного питання підтверджується й тим, що принцип гендерної рівності закріплений в Конституції України. Стаття 3 Конституції закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Окрім даної норми, гендерної рівності торкаються статті 21, 24, 51 Конституції України. Частина третя ст. 24 Конституції України безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо [1].

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок» гендерна рівність трактується як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [2].

На виконання та реалізації конституційних принципів, крім законодавчого закріплення на відомчому рівні підтримується дотримання зазначених принципів, розроблюються та впроваджуються відповідні програми, стратегії, інструкції тощо. Зокрема, на виконання та впровадження Національних планів та Державної програми, Міністерством внутрішніх справ України прийнято низку відомчих наказів та проведено масштабну інформаційно-аналітичну та просвітницьку кампанію в середині правоохоронної структури, а саме: розроблено національний план «Жінки, мир, безпека», розбудовано інституційний механізм, створено мережі гендерних радників в апараті МВС України та ЦОВВ, організовано навчальний процес, тренінги та заняття з гендерної обізнаності працівників та впроваджено гендерний аспект у закладах вищої освіти МВС України зі специфічними умовами навчання.

Та дослідивши питання гендерної рівності виявились деякі аспекти, які дозволяють дещо критично подивитись на сутність проблеми та її інтерпретацію у нормативно-правових актах, а основне їх правозастосування.

Зокрема, питання гендеру дещо складніші ніж взаємовідносини чоловіків та жінок. Гендер та взагалі гендеризація суспільства – складне явище, яке включає багато кластерів та відмінностей різних соціальних груп. Наприклад розрізняють гендер «діти» та «пенсіонери», гендер «працюючі», «безробітні», «студенти», «школярі» тощо. При цьому *стать* — лише окремий випадок гендера (*статева гендеризація*), де набір критеріїв гендеризації заданий у трьох розходженнях:

- 1) біологічним *статевим розходженням* (чоловік-жінка-гермафродит),
- 2) *психо-сексуальної орієнтації статі* (гомосексуал—гетеросексуал—бісексуал),
- 3) *культурною орієнтацією статі* (метросексуал—ретросексуал—асексуал)[3].

Виходячи з наведеного, не справедливо у питаннях гендерної рівності говорити лише про чоловіків та жінок, адже вказаний розподіл не враховує статус гермафродитів або інтерсекс-осіб. [4]

Разом з тим, навіть у відношенні звичного розподілу людей за ознаками статі на жінок та чоловіків не доцільно говорити про рівність. Адже не варто забувати про факти, які жоден закон чи інструкція не можуть змінити: біологічні та фізіологічні відмінності чоловіків та жінок, а також інших категорій людей. І такі особливості роблять нас усіх нерівними у реалізації тих чи інших можливостей. Нерівність може проявлятися у різних аспектах та вимірах: вага, зріст, інтелектуальні здібності, генетичні особливості тощо. Ми усі є біологічними істотами, а тому деякі процеси у нас передбачені природою і без них ми не будемо людьми у звичному розумінні. Процес статевого дозрівання провокує активну роботу різноманітних залоз та вироблення гормонів у обох статей, що вносить корективи у поведінку.

І враховуючи те, що усі ми нерівні, і це нормально, то потрібно забезпечити компенсацію такої нерівності, та, в окремих випадках, для реалізації прав окремих категорій осіб передбачити таку можливість та не допускати дискримінації.

Але, потрібно враховувати, що у питаннях забезпечення гендерної рівності, як і в усіх інших питаннях щодо запобігання дискримінаційних процесів, потрібно дотримуватись принципу доцільності та достатності для уникнення будь-яких зловживань та маніпуляцій.

Так, непоодинокі випадки, коли деякі особи, як чоловіки так і жінки, «користуючись» своїм статусом зловживають антидискримінаційними заходами для задоволення власних потреб. Наприклад, дівчина подається на конкурс щодо зайняття вакантної посади у державну установу та не проходить тестування щодо знання законодавства, що є обов'язковою вимогою до кандидата. При цьому, така особа звинувачує конкурсну комісію у дискримінації її за статевою ознакою, посиляючись на те, що якби вона була чоловіком, то змогла б виграти конкурс на зайняття вакантної посади. Більше того, трапляються випадки, коли на

службу у поліцію беруть осіб жіночої статі тільки з метою виконання «гендерного показника», знижуючи при цьому якість особового складу та, відповідно, ефективність виконуваних завдань, адже замість краще фізично та нормативно підготовленого за об'єктивними показниками хлопця, вимушені брати дівчину, яка гірше підготовлена не тому, що вона «дівчина», а тому, що вона не готувалась.

Аналізуючи сучасну ситуацію з забезпеченням гендерної рівності в Україні, можна сказати, що жінки мають рівні права з чоловіками практично у всіх сферах та формах життєдіяльності суспільства. Красномовно про це говорить навіть представництво міжнародної конференції, учасниками якої ми є. Серед представниць жіночої статі і міністерки, і депутати, і ректорки, і проректорки та інші кваліфіковані та успішні керівниці, яким вдалося зайняти настільки високі посади виключно за рахунок своїх знань, вмінь та бажання.

При цьому, потрібно враховувати, що у нашому суспільстві ще існують певні пережитки минулого у вигляді стереотипів щодо «жіночих» та «чоловічих» посад чи професій, а також помилковість уявлення, що жінки не здатні бути такими ж успішними чи професійними як чоловіки. Та це твердження, в основному продукують слабкі чоловіки, які бояться конкуренції, адже чудово розуміють, що можуть опинитися на «лаві запасних». Та саме ці стереотипи заважають багатьом реалізувати себе і завдання державної політики у руйнуванні стереотипів та наданні можливостей себе проявити.

І питання не у рівності, адже ми нерівні за своєю суттю, питання у можливості компенсувати нерівність завдяки нормативним приписам.

1. Конституція України від 28.06.1996. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

2. Сайт Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. URL: <https://dduvs.in.ua/ngp/>

3. Дацюк Сергій. Що таке гендер і гендерна політика? URL: <https://www.pravda.com.ua/articles/2007/06/14/3247208/>

4. Гонченко Тетяна. Третя стаття. Як живеться людині, яка народилася не жінкою і не чоловіком URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2018/08/28/232869/>

Ольга Головіна

доцент кафедри
соціально-гуманітарних дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат історичних наук, доцент

ТОЛЕРАНТНІСТЬ ТА ЄДНІСТЬ ЯК ЧИННИК МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

У сучасних умовах глобального світу та постійних трансформацій світового співтовариства питання міжкультурної комунікації, толерантності, встановлення та підтримання основ паритетних взаємовідносин та єдності стають невід'ємною рисою та умовою розвитку цивілізованого світу. Саме тому формування міжкультурної комунікації з урахуванням етнічних особливостей, мовних та релігійних відмінностей, гендерної ідентичності постає завданням сучасної системи освіти, та вищої освіти зокрема. Викладання навчальних дисциплін, призначених формуванню толерантності у суспільстві, проведення тренінгів з метою формування необхідних практичних навичок та сучасних компетентностей, організація науково-практичних заходів, підготовка, опублікування та розповсюдження відповідних методичних матеріалів – є засобами не тільки реалізації окремих проектів як складових єдиної системи заходів в межах реалізації міжнародних програм та національних стратегії [2]. Завдання таких заходів – виступати засобами творення системних змін у суспільній свідомості, впливаючи таким чином на суспільне майбутнє та реалізуючи Глобальні цілі («Цілі сталого розвитку»), що проголошені Генеральною асамблеєю ООН у 2015 р. [1].

Толерантність у міжкультурній комунікації є провідною тенденцією сучасного розвитку демократичних суспільств. Така комунікація призводить до партнерського діалогу, трансляції та обміну цінностями, і відповідно, у підсумку – суспільство, у якому забезпечується рівність прав та єдність, оскільки толерантність у суспільстві є ознакою його зрілості

та запорукою розвитку [3].

Слово «толерантність» походить від латинського слова «tolerantia» («терпимість») та відоме з часів Античності [4]. Тобто саме уважне та терпеливе ставлення до людей, які мають іншу думку, позицію з того чи іншого питання і вкладається у поняття толерантності (культурної, релігійної, національної, етнічної, гендерної). Толерантність – це форма поваги до людей, які сповідують іншу релігію, мають відмінні політичні чи будь-які інші погляди, переконання. Оскільки толерантність лежить у площині моральних відносин, її правове регулювання здійснюється дещо опосередковано. Навіть під загрозою державного примусу, зокрема, шляхом застосування юридичної відповідальності, сформовані у індивідуальній та колективній суспільній свідомості принципи не завжди можливо змінити у майбутньому [5]. Виходячи з цього, формування та просування демократичних ідей через викладання відповідних курсів покладається на заклади системи освіти. Саме у таких потужних центрах сучасної освіти та науки є можливості, людські та матеріальні ресурси для практичного втілення найкращих виховних та освітніх практик – розробки та впровадження навчальних курсів, проведення конференцій, створення навчального та наукового контенту.

Для формування толерантного полікультурного середовища у освітніх закладах доцільно використовувати методологію проєктної діяльності, реалізацію різноманітних проєктів. Проєктний підхід дозволяє ставити мету за SMART-методом, що визначає її досяжність, вимірюваність та спрямованість на практичний результат, що дозволяє просувати визначені напрями розвитку. Проведення заходів, передбачених проєктами, обумовлює досягнення означеної мети – розбудова толерантного демократичного суспільства у сучасній Україні.

1. Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023 / Переклад укр. мовою за сприяння проєкту «Свобода медіа в Україні» в межах програми «Партнерство заради належного врядування». Рада Європи. С.59.

2. United Nations (2017) Resolution adopted by the General Assembly on 6 July 2017, Work of the Statistical Commission pertaining to the 2030 Agenda for Sustainable Development.

3. Грицай І.О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика : монографія. К. : Хай-Тек Прес. 2018. 560 с.

4. Halapsis A. V. The Measure of All Gods: Religious Paradigms of the Antiquity as Anthropological Invariants. Anthropological measurements of philosophical research. 2018. Vol. 14. P. 158-171. doi:10.15802/ampr.v0i14.150756.

5. Христофоров Ю. Толерантність у правовому житті сучасної України / Ю. Христофоров. *Юридична газета* : Всеукраїнське професійне юридичне видання. 12 лютого 2013. №07 (349). Режим доступу: <https://jur-gazeta.com/publications/actual/tolerantnist-u-pravovomu-zhitti-suchasnoyi-ukrayini/opinions/tolerantnist-u-suspilstvi-e-oznakoyu-yogo-zrilosti-ta-zaporukoyu-rozvitku.html>.

Алла Демичева

доцент кафедри
соціально-гуманітарних дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат соціологічних наук, доцент

ЧОЛОВІЧА НОРМАТИВНА ЗОВНІШНІСТЬ: МАЧО vs МЕТРОСЕКСУАЛ

В останні роки в сучасних гендерних дослідженнях суттєво зріс інтерес до проблематики маскулінності, який має свої інтелектуальні та соціально-політичні передумови. Одним з компонентів традиційної маскулінності вважається норма антижіночності, що включає в себе і досить неакцентоване ставлення до власної зовнішності. Однак нормативний тип «справжнього чоловіка» завжди був умовним, і тепер остаточно втратив свою монолітність, а деякі його компоненти, стали проблематичними, доречними тільки у певних, строго обмежених умовах. В умовах сучасної соціокультурної ситуації відбувається зміна ставлення чоловіків до власної зовнішності, що пов'язано як з пануванням візуальної культури, так і з комодифікацією краси, в тому числі і чоловічої.

Зовнішня краса – це сконструйовані уявлення про найбільш бажані риси зовнішності та тілесного оформлення. Кожна епоха вклала власні уявлення про тілесну красу. Інтерп-

ретацію соціокультурних фігурацій красивої зовнішності можемо знайти у роботі «Історія краси», що вийшла у 2004 р. під редакцією італійського семіотика, філософа, письменника У. Еко, в якій відзначається, що у різні епохи на нього відповідали по-різному, а іноді і у рамках однієї культури різні концепції краси вступали між собою в протиріччя [3]. З такої ж позиції про контекстуальність та змінність написана робота Ж. Вігарелло «Мистецтво привабливості: історія тілесної краси від Ренесанса до наших днів» [2]. Отже, у соціумі існують певні уявлення про зовнішню красу, тобто набір стереотипів, які описують зовнішність та тіло в цілому та конструюються й підтримуються нормативними системами суспільства. Найбільш залежними від такого тиску є жінки. Проте і чоловіча зовнішність є об'єктом нормативної уваги, дослідження якої розпочалися у masculinities studies/men's studies (США, друга половина 1970-х). Чимало уваги приділяється зовнішньому вигляду чоловіка, ключові теми тут – канони чоловічої тілесності і зовнішньої привабливості, чоловіча гігієна і косметичний догляд за тілом, вплив реклами на формування уявлень про красиве і потворне тіло тощо. Власне, дослідження проводяться саме крізь призму критики традиційних уявлень про так звану нормативну мужність із відповідним ідеалом мужнього й сильного чоловічого тіла – «справжнього самця», готового будь-коли застосувати фізичну силу й сексуальну потенцію [12, р.49-50]. Згадаємо і роботу І. Кона «Чоловіче тіло в історії культури» [5].

Коротко розглянемо еволюцію нормативної чоловічої зовнішності. Розрахунок канонів краси, який був здійснений в 5 ст. до н. е. давньогрецьким скульптором Поліклетом у творі «Канон», визначає ідеальні пропорції чоловічого тіла: широка грудна клітка, дуже широка спина, надзвичайно розвинені м'язи стегон і боків, талія не виражена, живіт у формі квадрата, об'ємні сідниці, окружності біцепса, шиї і голілки приблизно однакові, потужна шия, з широкою основою, об'ємні кінцівки з бугорами м'язів - все це створює величезне враження величезної фізичної сили і потужності [8, с.109]. У Середньовічній Європі ідеалом чоловіка був лицар-воїн, чия мужня зовнішність поєднувалася не тільки з фізичною силою і хоробрістю, але й хорошими манерами і галантністю, продиктованої кодексом честі. У чоловіків цінувалось струнке, підтягнуте тіло з невизначеною мускулатурою. В епоху рококо чоловіче тіло фемінізують, і це стосується і одягу, і статури, і манер. Проти цієї фемінізації образу чоловіка повсталала естетика класицизму, яка запропонувала два принципово різних еталона чоловічої краси - сильний мужній воїн і граціозний юнак.

XX ст. обумовило появу різних чоловічих образів, наприклад, у період до та після I та II світових війн різко збільшилася маскулінізація чоловічої зовнішності, з цим пов'язаний культ спортивного, здорового та сильного тіла. Особливою темою є атлетизація та героїзація чоловічих тіл в тоталітарних суспільствах. З другої половини XX ст. починається поступова фемінізація чоловічих канонів краси, їх пом'якшення, урізноманітнення. Так, якщо у 80-х роках минулого століття провідним чоловічим образом є «мачо», то наприкінці століття єдиного стандарту чоловічої краси вже не існувало. Отже, чим складніше культура, тим більше варіацій вона передбачає. Як зауважував І. Кон, відбулася зміна канону чоловічої зовнішності, що проявилася у підвищеній зацікавленості власною зовнішністю, активними заняттями спортом не заради здоров'я, а заради привабливого вигляду, користуванні чоловічою косметикою, багатократному збільшенню покупців чоловічих журналів [5, с.211].

Нові тренди щодо красивої чоловічої зовнішності репрезентуються через появу нового типу сучасних чоловіків - метросексуала. Британський письменник М. Сімсон у 1994 р. видав книгу «Маски самця: чоловіки розігрують мужність», в якій досліджував кризу чоловічої самосвідомості та описав появу «нової породи чоловіків», які у великій кількості зустрічаються в престижних районах і в центрі мегаполісу. Вони виглядають так, немов зійшли зі сторінок модних глянцевих журналів [13]. Термін «метросексуал» поєднав слова «столичний» (англ. Metropolitan) і «сексуальний» (англ. Sexual) і служив для позначення сучасних чоловіків будь-якої сексуальної орієнтації, що витрачають багато часу і грошей на вдосконалення свого зовнішнього вигляду і способу життя. За М. Сімсоном, типовий метросексуал – молодий чоловік, гедоніст, який володіє грошима, які може вільно витрачати. Він живе у великому місті або поблизу від нього, оскільки саме там зосереджені кращі магазини, спортивні зали і перукарні. Він може мати будь-яку сексуальну орієнтацію і це абсолютно не суттєво, оскільки він прийняв себе самого як об'єкт обожнювання. Метросексуалів дуже турбує власна зовнішність, вони прагнуть до власного вдосконалення [Там же]. З того часу про метросексуалів заговорили повсюди, а цю групу чоловіків враховувати в індустрії краси. Цей конструкт легітимізував велику групу чоловіків, які доглядають за власною зовнішністю, насолоджуються власною привабливістю. На пострадянському просторі однією з перших питань про метросексуалів підняла культурологія і семіотик О. Вайнш-

тейн на початку 2000-х рр., порівнюючи явище метросексуальності кінця ХХ ст. з дендізмом ХІХ ст. Дослідниця зазначає, що іноді метросексуалів називають сучасними денді, однак між цими культурними моделями є значні відмінності. Так, якщо в попередні століття подібний спосіб життя собі могли дозволити тільки представники аристократи за походженням і за духом, то сьогодні метросексуальність поступово стає мейнстрімом, явищем епохи масового споживання. У сучасному суспільстві досить високий відсоток чоловічого населення може собі це дозволити. Денді були представниками елітної меншини, законодавцями моди і стилю життя. Метросексуали ж - явище масове; метросексуали - ідеальні споживачі всього нового, виробленого індустрією моди, які прагнуть ідеально вписуватися в усі існуючі канони, проте самі вони законодавцями моди стати не здатні [1, с.543].

Отже, образ бруталного чоловіка наразі серйозно потіснений образом доглянутого, модно вдягненого, стильного чоловіка. Зовнішня краса, яка протягом багатьох століть цінувалася в жінках, стає ідеалом для певної частини чоловіків. Існують різні версії того, що спонукало таку велику кількість молодих чоловіків на початку ХХІ ст. всерйоз зосередитися виключно на себе і власному зовнішньому вигляді. Так, Сімпсон вважає, що нарцисизм як надмірна увага до власної зовнішності став способом адаптуватися в сучасному світі [13]. Чим більш незалежною, забезпеченою і сильною стає жінка, тим більше вона прагне до того, щоб поруч з нею був успішний, привабливий і доглянутий чоловік. Подібну оцінку стратегії чоловічої поведінки ми знаходимо і у І. Кона.

Культура метросексуалізму вплинула на виробників косметики. Тепер усі фірми випускають лінії засобів по догляду за обличчям, тілом та волоссям, розроблені спеціально для чоловіків. Нью-йоркська газета DSN Retailing Today пише, що продажі чоловічої косметики за останні десять років збільшилися втричі. Метросексуали активно відвідують салони краси, щоб зробити стильну стрижку, манікюр, педикюр, масаж або чистку шкіри обличчя у професійних майстрів. Дослідження компанії Euro RSCG більше тисячі чоловіків у віці від 21 до 48 років з різних сімейним станом і соціальним статусом з'ясувало, що 89% чоловіків вважає за необхідне виглядати доглянутими, охайними, добре одягненими. Приблизно половина респондентів заявила, що манікюр і чистка обличчя - речі першої необхідності для створення іміджу солідної і сучасної людини [9, с.21].

Близьким до поняття метросексуал є уберсексуал (юберсексуал), це гібрид метросексуала і мачо, в якому комбінуються їх найпривабливіші риси. Вони не уникають модного одягу, користуються чоловічою косметикою, стежать за своїм зовнішнім виглядом, відкрито емоційні, але не фетишизують ніякі свої особливості. Як правило, вони займаються спортом, розбираються в техніці, але не гребують і тими заняттями, які вважаються суто жіночими. Вони витончені як метросексуали, і мужні як мачо. Іншим типом чоловіків, який відображує протилежний погляд на чоловічу зовнішність, є «ретросексуал», в основі якого мужність і маскулінна ідентичність чоловіків. Зрозуміло, що ретросексуал приділяє мало уваги догляду за власним зовнішнім виглядом, ігнорує засоби догляду за тілом, косметика.

Для сучасного суспільства властивий процес комодифікації краси, тобто переведення благ, які раніше не сприймалися як товари, в комерційні блага, придатні до вільного обміну на ринку. Так, експерти Ж. Вонг і Е. Пеннер опитали більше 14 тис. осіб, щоб визначити взаємозв'язок між зовнішнім виглядом і зарплатою. Виявилось, що зарплати доглянутих співробітників вище. Пеннер і Вонг припускають, що доглянутість, можливо, говорить роботодавцю про зібраність людини. Тобто люди, які готові витратити більше часу на зовнішній вигляд вранці, більш організовані і відповідальні. Вчені з США виявили, що курс акцій зростає, коли в компанію приходять привабливий глава правління. Дослідники проаналізували привабливість 677 керівників великих компаній за показниками фондового індексу США S & P 500 і розвиток компаній в період з 2000 по 2012 роки. Результат: новий красивий генеральний директор в середньому підвищує ціни на акції на 0,43% вже за перший робочий день [10].

Сприйняття зовнішнього вигляду людини у якості речі, дискретно, як об'єкту постійної оцінки, має назву об'єктивності. Якщо раніше вважалось, що у суспільстві об'єктивують жіноче тіло, то з початку нового століття можна фіксувати і об'єктивність чоловіків. Чоловіче тіло стає доступним чужому погляду, часто це породжує у чоловіків тривоги і нервові розлади, які нещодавно вважалися виключно жіночими (Strelan, Hargreaves, 2005) [4, с.14]. Як зазначають західні соціологи, самосприйняття сучасних молодих людей сильно відрізняється від критеріїв і оцінок старших поколінь; «зовнішні» властивості займають в їх шкалі значно більше місця, чим було прийнято раніше. Посилену турботу про зовнішність і рівняння на свідомо нереалістичні зразки чоловічого тіла, пропаговані кіно і телебаченням,

американські дослідники (2000) назвали «комплексом Адоніса». Американські, європейські і навіть азіатські науковці відмічають, що серед молодих чоловіків помітно посилюється незадоволення власною зовнішністю. За даними американського журналу «Psychology Today», у 1972 р. своєю зовнішністю було невдоволено 15 % американських чоловіків, у 1985 р. їх стало 34 %, а в 1997-му - 43 %. 11 % чоловіків говорять, що заради надбання нормальної ваги вони готові пожертвувати п'ятьма роками життя. Правда, за ці роки американці дійсно помітно розтовстіли, але власна зовнішність «постійно» і «часто» турбує 46 % чоловіків з нормальною вагою. Поки що чоловіки в цьому відношенні відстають від жінок [7, с.181].

Число незадоволених своєю зовнішністю росте і все більше чоловіків прибігають для виправлення своїх дійсних і уявних зовнішніх недоліків до допомоги пластичної хірургії. Пластична хірургія в США стала великим бізнесом, вже в 1994 р. кожна четверта операція робилася чоловікам. Ця тенденція поширюється і в інших країнах. Серед клієнтів Лондонської клініки естетичної пластичної хірургії 40 % – чоловіки (MacKinnon, 2007) [11, р.861]. Проте відомий дослідник І. Кон відзначав, що об'єктивація чоловічого тіла та зовнішності має й позитивні наслідки для чоловіків, а саме чоловіче тіло стає/може бути еротичним об'єктом, і це є нормальним та не принизливим; реабілітований пеніс звільняється від обов'язку вічно бути фалосом, тобто звільняється від тиску доводити та стверджуватися; підвищення чуттєвості, полегшення емоційного саморозкриття чоловіків; розуміння себе, свого тіла як перформансу, а не фортеці розширює для чоловіків можливості самореалізації та самопрезентації; сперечання про те, «хто на кого дивиться» уступає місце «обміну поглядами», «суб'єкт – суб'єктивним відношенням» [6, с.328-329].

Отже, конструкт «красива зовнішність» має штучну природу та відображує уявлення та очікування, які існують в певному соціокультурному середовищі. Зі зміною епох відбувається й зміна поглядів на канонічну зовнішність. Соціокультурна епоха постмодерна характеризується зосередженістю сучасної особистості на собі, власній зовнішності, власному тілі. Не зважаючи на певну поліваріативність щодо стандартів красивої зовнішності, існують все ж таки домінуючі образи красивої чоловічої зовнішності, крайніми позиціями у цьому континуумі є образи мачо та метросексуала. Авторки теорії об'єктивації стверджували, що західні суспільства сексуально об'єктивують, матеріалізують жіноче тіло, однак з початку нового століття можна фіксувати і об'єктивацію чоловіків. При цьому вимоги до чоловічої зовнішності все ж таки сильно пом'якшені відносно до жіночої зовнішності в силу усталених стереотипів щодо особливостей ідентифікації чоловіків і жінок.

1. Вайнштейн О. Денди: мода, література, стиль життя. М.: Новое лит. обозрение, 2005. 640 с.
2. Вигарелло Ж. Искусство привлекательности: История телесной красоты от Ренессанса до наших дней; пер. с франц. М.: Новое лит. обозрение, 2013. 432 с.
3. История красоты /под ред. У. Эко. М.: Слово.2005. 438 с.
4. Кон И. С. Гегемонная маскулинность как фактор мужского (не)здоровья. Социология: теория, методы, маркетинг. 2008. № 4. С. 5 - 16.
5. Кон И.С. Мужское тело в истории культуры. М.: Слово, 2003. 336 с.
6. Кон И. С. Мужчина в меняющемся мире. М.: Время, 2009. 496 с.
7. Менингхаус В. Цена красоты: польза и вред от ее обожания. Логос. 2009. № 4/5 (72). С. 177-185.
8. Неверов О.Я. Культура и искусство античного мира. М.: Наука, 2001. 396 с.
9. Остроух И. Г. Метросексуал – стиль жизни, форма самореализации и самосознание мужчины в постиндустриальном обществе. Этнографическое обозрение. 2006. № 4. С. 14-22.
10. Сила красоты: привлекательные люди добиваются большего. URL: <http://ladychef.ru/rabota/sila-krasoty-privlekatelnye-lyudi-dobivayutsya-bolshego/> (дата звернення 03.05.2021 р.)
11. Belot M., Bhaskar V., Ven J. Beauty and the sources of discrimination. Journal of Human Resources. 2012. Vol. 47, № 3. p. 851-872.
12. Connell R. W. Men's Bodies. Masculinities. Cambridge: Polity, 2005. P. 44 - 65.
13. Simpson M. The Metrosexual Noughties URL: <http://www.marksimpson.com/blog/2010/01/07/the-metrosexual-noughties> (дата звернення 15.09.2018 р.)

PhD Denys Zhadiaiev
Assistant Professor of Social
and Humanitarian Sciences Department
of the Dnipropetrovsk State
University of Internal Affairs

GOLDEN AND 'PLATINUM' RULES: *IGNORATIO ELENCHI* IN GENDER AND MANAGEMENT ETHICS

Some authors who publish books in the field of gender studies and management often arguing against “golden rule”. It is commonplace to become an author with “eye-catching” surname after you break commonsense. We live not only in the epoch of fake news but in times when breaking standards is a sign of virtue.

Gender studies research problems in the way ethics it does: there is no material object or subject to study but relationships (i.e., processes that do not exist on their own but in context). And, in comparison to natural sciences, it requires quite different methodology: we can justify good by considering general categories (good and evil, dignity and esteem, what exists and what must be existing, duty etc.) first, concepts prior to facts or material data. However, despite this common methodology in humanities, life in globalized world is changing and it enriches us with new experience: what was considered as “common sense” or “custom” is often qualified as a *stereotype*. Do gender studies reveal stereotypes in what was considered as *principles*?

Men and women at workplace are involved in process of doing common good, that is to say, in certain business relationships. That is, most of the gender cases are moral cases. Ethics, as a moral theory, is not a set of commandments but rather *examined life* (in terms of Socrates). Ethics emerged as reconsideration of habitual life and thus, is part of philosophical contemplation. So, it is quite strange methodology: in our moral cognition we start from general (categories) and proceed to particular (deduction) yet, our initial points must be reconsidered (examined). Do recently emerged fields of knowledge (management, marketing essentials, gender theory etc.) effectively reconsider pre-established modes of European thought?

Solution of gender issues, like known solutions for most cases in ethics, is rooted in principle, be it doing best for the most number of people (utilitarianism) or it is most justified (best) value (absolutism) regardless of benefits or its disadvantages for the *many*. Thus, it is *natural* that theoretically broken principle guarantees any author a certain rate and popularity. And the most fundamental principle in ethics is Golden Rule. Why some authors (Killerman 2017, 284) claim it is wrong and what is the *Platinum Rule*?

The main way to argue against principle of Golden Rule (“Do unto others as you would have them do unto you”, in interpretation by Killerman, *A Guide to Gender*) is to compare people and find out that they are not identical (when we wish for ourselves a certain good, for the other person our concept of good can be applied to other set of things: if we love chocolate and it is useful for us, for some others it may provoke deadly nut allergy). A chapter in one *Management* textbook starts from quotation of Bernard Shaw in which he suggeststo reconsider Golden Rule: do not offer others what you wish for yourself – their tastes can be different (Виханский 2014, 72). Surely, this powerful argument is aided by well-spread principle of diversity (we should accept that people can be different in globalized world). How do gender theory relates to that Golden Rule and is ancient definitions of Golden Rule (and newly approached and rephrased in Immanuel Kant’s categorical imperative) ‘dethroned’ today and for the future in the world of diversity?

Skeptics of gender equality claim that men and women are essentially different and thus, their roles will never be similar: men cannot breed an infant, women cannot lift heavy things etc. In somehow interpreted terms of Golden Rule, men should treat women as their male friend – offer beer, reproach when they cannot lend them their strong hand, suggest play football or watch soccer game etc. And women, allegedly, must provide men with lots of talk that they normally wish to have with their female friends. So, Golden Rule, as reported in examples similar to which we reminded about above, supposedly, not helpful in daily life, not to say about globalized world with cultural differences (e.g., it would not be good idea to grant a bottle of horilka to your partner from Middle East who kindly visited you in Ukraine and even worse if you friendly ask him how is his wife going or if, say, we ask if she is already pregnant or not).

Careful observation of new formula (so-called “Platinum Rule,” which is an interpretation of Golden Rule: “Do unto others as they would have done unto them”) may reveal that:

(a) new interpretation proves/demands not exactly what old rule states, that is, *Platinum Rule* overcomes the principle which is different from the principle stated in *Golden Rule* (logical mistake termed as *ignoratio elenchi*).

The linguistic trick *Platinum Rule* plays to our mind is that it actually overcomes specific, particular examples (as not identical persons we have different tastes, preferences). *Golden Rule* offers values, principles and true values and not contradictory principles (if they are different or contradictory they are not *principles*). For example, if we wish for others what we wish for ourselves we have to understand the other person first as we understand ourselves. Demonstrating *ad contrario*, we, first of all, would not want to be misunderstood by others and we prefer to be understood by others as they understand themselves (are not we)? So, *Golden Rule* is not violated by diversity of people and their preferences (again, it is preferences what can be different, not values, otherwise they are not true values).

Applying this apology of *Golden Rule* to gender issues, we may suggest that men actually violate *Golden Rule* when they consider women as equal physically to their male comrades. And why physiology does not count in gender issues? It is well known that gender differs from feminism and sex – it considers *roles*, not biology of men and women. In our version, biology is also particularity which is beyond the scope of *Golden Rule*. To sum up, *Golden Rule* is about understanding of others (principle) prior to behavior (particular model). Men should not be disappointed by lack of his female colleague interest in soccer and better to offer her what interests her as he would like others follow the same principle and offer him what he is actually interested in (say, a soccer game).

(b) At workplace in contemporary world, men and women are not that different in their roles in light of approaching Industry 4.0 (when an artificial intellect will do most of work). We all mainly have an home-office life-work balance, that is, we mostly work with our brain, not muscle. And it is difficult to find advantages or disadvantages in male and female brain functions (which are bi-polar, by the way, not only left and right hemisphere). So, strong differences between men and women disappear or become blurred when it comes to work with an information, communication etc (and what else we come to office for?).

(c) More scrupulous consideration of *Golden Rule* may show us that *Platinum Rule* is defined in quite opposite way than *Golden one* (and so, it is not in quite same conceptual row): *Platinum* affirms (suggest what to do) and *Golden one* prevents (suggest what not to do). It is quite natural mistake to misplace *Golden Rule* with *Platinum one* and this mistake was potentially caused by Christian faith that fostered generations in European culture, interpreting *Golden Rule* in affirmative way (what to do, not what not to): “In everything, do to others as you would have them do to you; for this is the law and the prophets.” (Jesus, Matthew 7:12). And in most religions (in 8 out of 13 chosen) it was defined negatively (apophatically), namely in Baha’i (Bahai’u’llah, Gleanings) faith, in Buddhism (Udava-Varga 5.18), partly in Islam (The Prophet Muhammad, Hadith), in Confucianism (Confucius, Analects 15.23), Hinduism (Mahabharata, 5:1517), Judaism (Hillel, Talmud, Shabbat 31a), Sikhism (Guru Granth Sahib, pg. 1299), Zoroastrianism (Shayast-na-Shayast, 13.29).

To sum up, gender theory is based on the same principles that ethics (it is not men or woman who gives a way at the exit from elevator but one who is closer to the door and in this case we find an answer trying to “walk in other’s shoes,” in what would more comfortable for the other) and in the world of rapid updates (or in the world which becomes more rapidly outdated, which is the same) we should not be seduced by superficial interpretations. Ethics and its principles is much different from natural sciences field of knowledge and once principle stated in deductive way, it is, rather, like good wine, only proving its validity with centuries instead of widening new horizons with new data. Gender studies, in particular, must reinterpret *modes of behavior* in terms of final causes, purposefulness, common well-being, not categories that do not belong to the process’ of the material world. As A.N. Whitehead noted, some particular theories fall into the similar trap that logicians of 20th century fell: enthusiastically searching for the truth (what is) they forget about searching for good (what must be).

1. Killerman, S. *A Guide to Gender. The Social Justice Advocate’s Handbook*. 2nd ed. Impetus Books, Austin, TX, 2017. – 284 p.

2. Nash, Catherine J. *Queer Methods and Methodologies*. Taylor and Francis. Kindle Edition. London and New York, 2016.

3. Rickaby, Joseph. *Moral Philosophy: Ethics, Deontology and Natural Law*. Kindle Edition. 1918.

4. Byars M., S. *Business Ethics*. Houston, TX: Openstax, 2018. – 367 p.

5. *Ageing, Diversity and Equality: Social Justice Perspectives* (Edited by Sue Westwood).

Routledge Advances in Sociology. (p. iii). Taylor and Francis. Kindle Edition. London and New York, 2019. – 376 p.

6. *Negotiating Gender Equity in the Global South* (Routledge ISS Gender, Sexuality and Development Studies) (p. iii). Taylor and Francis. Kindle Edition, 2019. – 239 p.

7. Irwin, S. *Reshaping Social Life*. New York: Taylor and Francis. Kindle Edition, 2017.

8. Whitehead A.N. *Process and Reality*. New York: Free Press, 1978.

9. Gender and ethnicity: Barriers to business success? Business Daily. BBC Radio 4 podcasts: <https://www.bbc.co.uk/programmes/w3ct1j97>

10. Виханський О.С. Менеджмент. – М.: Магістр: Инфра-М, 2014. – 576 с.

Зоя Калініченко

доцент кафедри

аналітичної економіки та менеджменту

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ,

кандидат економічних наук, доцент

ПРОБЛЕМИ СТВОРЕННЯ СУСПІЛЬСТВА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Створення суспільства гендерної рівності – це цілеспрямована діяльність гендерно орієнтованих, гендерно чутливих політичних структур у визначенні стратегічних політичних напрямів, методів, окресленні політичних і соціальних сил із забезпечення формування та функціонування такого суспільства, де жінки й чоловіки мають рівні права, свободи та можливості для добровільної участі, як рівноправні партнери, у всіх сферах життєдіяльності суспільства і мають змогу користуватися рівними політичними, економічними, соціальними і культурними привілеями, а також нести однакову відповідальність [1].

Політика творення суспільства гендерної рівності передбачає: визначення основних положень гендерної стратегії розвитку, вироблення й здійснення напрямів політик гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя, утвердження гендерних принципів такого суспільства, окреслення політичних методів і способів досягнення гендерних цілей.

Політика досягнення гендерної рівності вимагає змін усталеного соціального порядку, взаємин чоловіків і жінок задля того, щоб забезпечити рівну оцінку різних соціальних ролей, які вони відіграють як батьки, працівники, обрані посадовці тощо; щоб запровадити рівне партнерство в процесах прийняття суспільно важливих рішень і побудови справедливого та паритетно організованого суспільства.

Така політика потребує чіткого розуміння гендерної перспективи, змістом якої є долання гендерної невідповідності та забезпечення гендерного вирівнювання.

Гендерні невідповідності - це розходження в гендерній рівності, яка реально існує в світовій співдружності, регіонах та окремих країнах, а також в абсолютному гендерному статусі й становищі жінки і чоловіка.

У всіх країнах світу існують гендерні розходження щодо рівності перед законом, рівності можливостей (в отриманні винагороди за працю, рівності доступу до інформації, можливості висловити свою думку, заявити про свій інтерес, скористатися результатами людської праці за власним вибором тощо). Проте обсяг їх різний залежно від історичної ситуації минулого та сьогодення, соціально-економічного й культурного становища, ступеня розвитку демократії.

Забезпечення гендерної рівності стало політичним пріоритетним напрямом розвитку в Україні. Одним із ключових елементів цього є долання гендерної невідповідності й забезпечення гендерного вирівнювання в усіх життєвих сферах через їх ефективний розвиток.

Гендерним вирівнюванням називають вироблення суб'єктами політики системи науково обґрунтованих заходів і здійснення відповідних кроків та дій, спрямованих на згладжування специфічних форм гендерної дискримінації та гендерних заборон у суспільстві з метою утвердження гендерної рівності щодо рівномірного розподілу ресурсів та участі [2].

Гендерне вирівнювання розраховується на певні відрізки політичного часу. Воно може орієнтуватися на коротко-, середньо- та довготермінову перспективу залежно від гендерного розвитку суспільства та гендерних невідповідностей у ньому. Особливо впливова тут роль держави. На основі гендерної експертизи всіх сфер життя держава має виробляти не-

обхідні параметри, за якими можна відстежувати гендерні зміни в суспільстві, вирівнювати гендерні невідповідності, досягати позитивних результатів у здійсненні гендерної політики. Політика гендерного вирівнювання стосується включення гендерних питань в усі сфери суспільного життя.

Під врахуванням гендерної проблематики в політиці мають на увазі процес оцінювання політичних наслідків, що впливають на соціально-політичне становище чоловіків і жінок. Така політична оцінка стосується будь-яких запланованих заходів у сфері політики, законодавства, окремих програм; всіх галузей і рівнів влади. Йдеться про політичні стратегії, завдяки яким проблеми, що постають перед жінками й чоловіками, і нагромаджені ними досвід їх розв'язання мають стати невіддільними складниками діяльності з розроблення, здійснення, контролю й оцінювання політики й відповідних програм у всіх сферах життя, для того щоб і жінки, й чоловіки однаково користувалися плодами таких зусиль і для нерівності не лишалося місця. Кінцева мета полягає в забезпеченні рівності жінок і чоловіків. Так визначає врахування гендерної проблематики Економічна і Соціальна Рада ООН.

Врахування гендерної проблематики як основної глобальної політичної стратегії сприяння гендерній рівності розглядається в матеріалах Четвертої всесвітньої конференції зі становища жінок (Пекін, 1995 р.), Двадцять третьої Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (Нью-Йорк, 2000 р.) та ін. Врахування гендерної проблематики необхідне для забезпечення прав людини і соціальної справедливості. Це слід розуміти так, що питання гендерної рівності мають стати ключовими при аналізі середньострокових планів, бюджетів діяльності інституційних структур і процесів. Таке врахування потребує комплексного бачення проблеми рівності статей.

Комплексний підхід до проблеми рівності чоловіків і жінок передбачає оцінювання того, які наслідки матиме для жінок та чоловіків здійснення будь-якого планового заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики і програм в усі сфери і на всіх рівнях.

Впровадження гендерних підходів в Україні означає обов'язкове врахування інтересів та досвіду як жінок, так і чоловіків під час розроблення, втілення, моніторингу та оцінювання стратегічних заходів. Це необхідно для забезпечення отримання жінками і чоловіками однакової вигоди від реалізації цих заходів та ліквідації будь-якої нерівності.

Впровадження гендерних підходів унаочнює гендерний вимір при прийнятті рішень у всіх галузях. В таких ситуаціях гендерна рівність постає не окремим питанням, а органічною складовою при розробленні стратегічних напрямів і програм. Такий підхід означає, що жінки не ізольовано, а разом з чоловіками справедливо стають повноправними учасницями процесу забезпечення стабільного людського розвитку.

Отже, підготування й прийняття політичних рішень є важливим методом втілення гендерної проблематики в політичній діяльності. Аналіз світових реалій засвідчує, що саме в цій царині жінка найбільше віддалена, порівняно з чоловіком, саме тут проявляється політична нерівність статей.

У процесі вироблення й прийняття політичних рішень на основі гендерного підходу потрібне врахування гендерних особливостей рівня життя суспільства.

Гендерні особливості рівня життя - наявність пропорцій або диспропорцій, виражених у показниках, що характеризують відмінності у формуванні й отриманні індивідуальних доходів за статевою ознакою. Такі гендерні диспропорції в Україні виражаються в значно нижчому рівні особистих прибутків жінок у порівнянні їх з відповідними показниками для чоловіків: загалом розрив становить близько 30%. Отже, в середньому жінка має особистий прибуток в розмірі 70% від особистого прибутку чоловіка. Джерелами особистих прибутків як жінки, так і чоловіка є винагорода за працю, пенсії, прибутки від продажу продукції власного виробництва, присадибного господарства, різних пільг, допомог. Гендерна асиметрія в рівні особистих прибутків має певні відмінності в місті й у селі, між регіонами. На неї також впливає галузева структура економіки. На гендерний розрив у рівні прибутків впливає перебудова й реформування економічної системи суспільства, де високі прибутки у високооплачуваних галузях промисловості здебільшого належать чоловікам. Жінки зазвичай займають нижчі посади з меншою відповідальністю та кваліфікаційними вимогами і мають відповідно нижчі прибутки.

Гендерний індекс людського розвитку (ГІЛР) - показники виміру досягнутого в країні загального рівня розвитку людського потенціалу, що визначають нерівність становища жінок і чоловіків, до яких належать: довголіття, здоров'я, рівень освіти та гідний рівень життя (ВВП на душу населення) тощо. ГІЛР існує для визначення рівня соціально-політичного

прогресу. Чим більша нерівність між жінками й чоловіками з погляду базових критеріїв розвитку людини, тим нижчий ІПР країни.

Порівняно з багатьма іншими країнами Україна має переваги в ІПР. Індекс гендерного розвитку в ній дорівнює індексові людського розвитку. Це є показником базової гендерної рівності. Проте Україна відстає за індексом співвідношення можливостей за статтю, що є наслідком обмеженого залучення жінок до парламенту, на вищі керівні посади, а отже, й до прийняття загальнополітичних рішень.

На визначення перспектив розвитку, зокрема й гендерного, було наголошено на Всесвітньому самміті ООН з нагоди нового третього тисячоліття (вересень 2000р.). У прийнятому документі - Пакті Розвитку Тисячоліття - лідери країн, які підписали цей документ (і серед них президент України), визнали розвиток за основу глобального плану дій. Перспективи, визначені в цьому документі, окреслені до 2015 року, серед них - "Розвиток гендерної рівності та надання повноваження жінкам". Важливим у документі є положення: "Усі країни, що прийняли цей Пакт розвитку Тисячоліття, мають підтвердити свої зобов'язання стосовно Цілей Розвитку Тисячоліття, а також свою готовність до прийняття відповідальності, яка супроводжує ці зобов'язання".

Серед зобов'язань, які взяла на себе Україна, - подолання бідності, забезпечення рівних можливостей здобуття початкової освіти, створення здорового довкілля, зменшення поширеності інфекційних хвороб, насамперед ВІЛ/СНІД, - є зобов'язання щодо просування гендерної рівності. Привертає увагу той момент, що серед восьми цілей тисячоліття, визначених у Програмі тисячоліття, підготовленому Програмою розвитку ООН, мета щодо розвитку гендерної рівності визначена як третя, тоді як серед цілей у прийнятому в Україні документі "Цілі Розвитку Тисячоліття. Україна" вона визначена як шоста. Графік виконання завдань щодо підвищення гендерної збалансованості в Україні до 2015 р. показує розуміння останніми роками необхідності гендерних перетворень, бачення місця України в європейському і світовому просторах як гендерно розвиненої й гендерно впорядкованої країни, розуміння ролі гендерної демократії в структурі соціальної демократії та ролі права, зокрема гендерного, в її забезпеченні.

Аналіз міжнародного досвіду створення механізмів розв'язання гендерних проблем засвідчує подібність рис у національних державних механізмах регулювання гендерними процесами. Державний механізм потрібен для реалізації виробленої гендерної політики. Кожна держава, орієнтована на утвердження себе як демократичної, соціальної та правової, для забезпечення рівних прав і можливостей виробляє гендерну політику. Цей процес відбувається складно, навіть болісно, але він прямує до формування того, що можна визначати як державну гендерну політику.

Державна гендерна політика - це діяльність державних інституцій, спрямована на здійснення (безпосередньо або опосередковано) та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві.

Державне забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок стратегічне й практичне спрямування діяльності державних структур на створення умов у всіх сферах суспільного життя для самоутвердження чоловіків і жінок як рівних перед законом та рівноправних у самоорганізації й самозабезпеченні ними власних потреб та інтересів.

Державне забезпечення гендерної рівності в суспільстві відбувається через формування державної гендерної політики й створення державних механізмів її втілення.

Формування державної гендерної політики - це участь у роботі державних структур, діяльність яких спрямована на вироблення стратегій і відповідних до них політик гендерних перетворень, забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок та чоловіків, утвердження принципів гендерної демократії в реальному житті й формування гендерної культури в суспільстві.

Забезпечення втілення сформованої гендерної політики передбачає наявність системи державних інститутів, компетенція і діяльність яких спрямовані на втілення гендерних стратегій та утвердження в реальній практиці гендерної демократії. Всі ці інститути взаємопов'язані метою та злагодженістю дій, і за наукової організації й управління, діють як єдиний механізм.

Державний механізм забезпечення гендерної рівності - це система взаємопов'язаних і системно діючих державних інститутів, компетенція і діяльність яких спрямовані на втілення гендерних стратегій та утвердження в реальній практиці гендерної демократії відповідно до історично набутої гендерної культури суспільства.

Державні інститути можуть бути різні за формою. Але без цих організаційно та юридично оформлених структур гендерна політика не має механізмів здійснення та цілеспрямованої реалізації. Процес ухвалення законів про гендерну рівність у країнах різного рівня розвитку, різної історичної долі й темпів перетворень є формою відпрацювання національних механізмів утвердження гендерної рівності.

Гендерна державна політика здійснюється через певну систему взаємопов'язаних державних органів, що діють як механізм. Усі органи діють результативно, якщо мають чітко визначену компетенцію щодо гендерного компонента своєї діяльності.

Це є необхідною умовою їх ефективного функціонування. Така компетенція охоплює: вироблення гендерної політики по горизонталі та вертикалі; координацію дій, спрямованих на впровадження гендерних принципів у законодавство, державну політику, програми й проекти; збирання й поширення дезагрегованих даних та інформації гендеру для планування, контролю й оцінювання діяльності; моніторинг впливу програм і політики на гендерну рівність; підтримку гендерного навчання на всіх рівнях і розвиток методів і засобів оцінювання впливу гендеру, а також розвиток основних принципів гендерного навчання й гендерного контролю над усіма діями уряду тощо. Компетенція названих структур передбачає чітко виписану відповідальність за впровадження і просування гендерних підходів.

1. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів К., 2014. 65 с.

2. Маєрчик М. Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. К.: Критика, 2016 С. 61-75.

3. Тартаковская И.Н. Биологические факты и политические интерпретации: Гендер для «чайников». 2016. С. 11-26.

4. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи. Основи теорії гендера: Навчальний посібник. К.: К.І.С., 2014. С. 157-181.

Тетяна Кумеда

доцент кафедри

філософії права та юридичної логіки

Національної академії внутрішніх справ,

кандидат мистецтвознавства, доцент

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СОЦІОКУЛЬТУРНОМУ ПРОСТОРІ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

Перш ніж фахово аналізувати гендерну рівність як соціокультурне явище, потрібно визначитися з термінологією. Дослідивши різні підходи щодо визначення терміну «гендер» в гуманітаристиці, можемо підсумувати, що більшість науковців акцентують увагу на тому, що гендер є не біологічною, а соціокультурною категорією: індивід не отримує гендер автоматично від народження, а набуває у процесі включення у суспільне життя. Гендер конструюється через певні інститути соціалізації, культурні норми, розподіл праці, існуючі в суспільстві ролі і стереотипи, та відтворює відносини влади і нерівності, які, в свою чергу, можна деконструювати. Таким чином, гендер – це комплекс культурних і соціальних характеристик, що охоплює всі сфери діяльності людини.

Гендерна рівність означає наявність рівних умов для жінок і чоловіків у реалізації всіх прав людини та можливостей участі в політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, а також рівного користування його результатами. Рівність необхідна для людського розвитку, її досягнення необхідне для нормального функціонування соціальної, економічної, культурної та політичної систем. Під рівністю жіночої й чоловічої статей розуміється рівність їх соціального статусу та загальна участь у всіх сферах суспільного, державного і приватного життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів, додання елемента ієрархічності, за якою історично чоловіки розглядалися як істоти вищі, а їхня діяльність та її результати – як суспільно значущіші, ніж діяльність та результати жінок.

У зв'язку з тим, що соціальна стать визначається соціальною практикою, в суспільстві фіксуються певні норми поведінки, що вимагають виконання конкретних гендерних ро-

лей. Як наслідок — у свідомості певного суспільства виникає чітке уявлення про існування чоловічого і жіночого (маскулінного та фемінного). Внаслідок цього в сучасному соціумі дедалі важче розмежовувати біологічне означення статі та її соціальне моделювання, а отже, стать визначається як гендер, тобто соціалізована стать.

Слід зауважити, що останнім часом гендерні дослідження досить швидко почали впроваджуватися у переважній більшості сфер соціально-гуманітарного знання зарубіжними, так і вітчизняними вченими. Можемо виділити два основні напрямки в їх розвитку: перший — науково-дослідна діяльність, що реалізує основні принципи гендерного підходу, та другий — специфічна наукова діяльність у сфері освіти, що пов'язана з популяризацією гендерних знань. Це призвело до зміни гендерних стереотипів, що існували у суспільній свідомості, утвердження специфічних гендерних норм та цінностей, визначення сутності нових законів щодо гендерної соціалізації та становлення гендерної ідентичності особистості.

Враховуючи ментальну та соціокультурну ситуацію в сучасній Україні, можна стверджувати, що загалом вона характеризується упередженим ставленням до даної проблематики, як чоловіків, так і жінок. Це є свідченням того, що у постановці «гендерного питання» є певні прогалини. Тобто, тема гендеру не є очікуваною та samozрозумілою для нашого суспільства, яке має багато контраргументів щодо спроб гендерної «експансії» у наш суспільний та культурний простір.

Коли говорять про гендер, то мають на увазі насамперед нерівність, а не лише відмінність між чоловіками і жінками (М.Кімел). Разом із нерівністю йдеться про ієрархію, стратифікацію і владу, яка вбудована у гендерні відносини. Сучасні теорії гендерних відносин доводять, що соціальні відмінності між чоловіками та жінками не мають біологічного походження, не є «одвічно даними», а лише набутими, приписаними індивідуі суспільством. Окрім того, поняття «гендер» має множинний і ситуативний характер. Варто особливо наголосити на тому, що рівність статей у жодному разі не означає їх біологічної totoжності, ігнорування різних фізичних можливостей, фізіологічних особливостей, психічних та психологічних характеристик, як це часто сприймають при першому ознайомленні з проблемами гендеру. Так само значущими є відмінності в становищі жінок та чоловіків у різні часи, в різних суспільствах, у різних умовах соціального буття, визначених класом (соціальним статусом), расою, віком тощо. Однак ці відмінності не повинні спричиняти дискримінацію жінок і чоловіків.

Уявлення про те, що означає бути жінкою чи чоловіком, змінюється залежно від історичного і соціально-культурного контексту. Наприклад, бути чоловіком зараз та сто чи дві тисячі років тому — абсолютно різні речі. Також, різний досвід і відмінні суспільні очікування мають чоловіки в Україні і, до прикладу, у Данії.

Дослідники, які вивчали культуру українського суспільства, розходяться у думках, який тип гендерних взаємодій та гендерної культури був домінуючим: одні стверджують, що українська культура є глибоко матріархатною, інші схиляються до думки про її виключно патріархатний характер, треті стверджують, що українські жінки й чоловіки завжди були рівними у своїх правах, на відміну від інших культур, де ознаки патріархатної культури виражені більш помітно. Важко відповісти однозначно про домінуючий вид гендерної культури українців. З одного боку, українська спільнота відкрита до ідей демократії, рівності, толерантності, справедливості. З іншого — сучасний соціально-політичний та культурно-інформаційний простір насичений проявами шовінізму, расизму, ксенофобії, гомофобії, ейджизму, дискримінації за ознакою статі, що виражається у низці політичних гасел, рекламі, стереотипних образах, символах, сексистських текстах і контекстах у ЗМІ, виступах посадовців, які принижують, зневажають й знеособлюють як жінок, так і чоловіків, обмежують їхні права, звужують можливості для адекватної ідентифікації, успішної соціалізації, гармонійного розвитку та повноцінної самореалізації особистості у соціумі.

Зазначені прояви дозволяють говорити про низький рівень гендерної культури як на рівні окремої особистості, так і на рівні українського суспільства загалом. Характерними ознаками низького рівня гендерної культури є відсутність гендерно-чутливого світогляду, паритетних цінностей, незнання і/чи невиконання нормативних документів з питань прав людини, зокрема гендерної рівності, офіційних зобов'язань української держави перед світовою та європейською демократичною спільнотою, нерозумінням і/чи небажанням упроваджувати ключові засади гендерної рівності, соціальної відповідальності та справедливості у різні сфери діяльності суспільства тощо.

Для сучасних політико-правових процесів характерний розгорнутий прогрес у завершенні юридичного закріплення становища й статусу чоловіка та жінки як рівноправних.

Сьогодні особливо гостро стоїть питання не лише й не стільки про рівність прав і свобод, а й передусім про юридичне забезпечення рівності можливостей для чоловіка й жінки стати рівноправними як де-юре, так і де-факто в усіх сферах суспільного життя. Можемо говорити про цілісну концепцію правової рівності чоловіків і жінок у теорії й на практиці правовідносин як сукупності поглядів і рекомендацій, що є узагальненням світової та національної практик правової діяльності держав.

Слід звернути увагу на те, що утвердження рівності передбачає осмислення різних аспектів життя жінок. Вони можуть бути породжені не тільки статевими відмінностями, а й віковими, расовими, класовими, національними, етнічними та регіональними особливостями, сексуальною орієнтацією, вадами психічного та фізичного розвитку мовою і релігійними переконаннями. Розвиток, аналіз і творення законодавства та правової політики має здійснюватися з урахуванням гендерних відмінностей. Це передбачає розуміння природи відносин чоловіків та жінок, різних соціальних реалій, життєвих очікувань та економічних обставин, з якими стикаються жінки й чоловіки. Зокрема, жінки можуть перебувати в більш невідносному становищі через расу, колір шкіри, сексуальну орієнтацію, соціально-економічне становище, регіон, різний рівень можливостей та вік. Правова політика і закон мають поважати та враховувати це розмаїття. Як показує історія, однакове (знеособлене) ставлення до жінок ще не забезпечує їхньої рівності, бо таке «рівне» ставлення нехтує факт своєї ідентичності життя кожної з них.

Отже, для сучасного українського соціокультурного простору актуальним залишається проблема забезпечення гендерної рівності, що є складним та комплексним процесом, для втілення дієвого результату якого потрібна система цілеспрямованих взаємопов'язаних заходів, напрямів і форм роботи, здатних реально змінити існуючу ситуацію як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі.

Наталія Леонова

доцент кафедри
соціально-гуманітарних дисциплін,
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат філологічних наук

АКТУАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ЄС І УКРАЇНИ В СТУДЕНТСЬКІЙ ЦІЛЬОВІЙ АУДИТОРІЇ

На сучасному етапі розвитку українського суспільства загальнопогодженою є офіційна позиція, що стверджує: «Гендерна політика – утвердження партнерства статей у визначенні і реалізації політичних цілей, завдань і методів їх досягнення в діяльності політичних структур – держави, політичних партій, суспільно-політичних об'єднань [5].

Наразі, сучасне суспільство не вважає гендерну політику самодостатньою. Вважається, що існує потреба в її взаємодії та поєднанні з соціальною й іншими видами політичної діяльності – політичними об'єднаннями, соціальною політикою суспільства тощо. І це створює певні проблеми та перешкоди для психо-фізіологічної самоідентифікації особистості як загалом у суспільстві, так і серед студентської спільноти.

Гендерна політика, звичайно, має своє оригінальне буття, оскільки в ній утілено наявний інтерес суб'єктів – осіб, що психологічно та ментально є такими, що невизначені за статтю, чи не впевнені у відповідності своєї фізіологічної статі своєму психологічному, особистісному «внутрішньому я» чоловіка чи жінки, спрямованому на його реалізацію.

Поняття молодіжної, студентської гендерної політики, як окремої гілки соціумних наукових розвідок чи соціальних спектрів поведінкового ситуативного аналізу в наш час у державі Україна є на початковому етапі формування суспільновизначених теоретичних засад. Базуючись на цьому, можемо стверджувати, що в українському молодіжному соціумі та локальних соціальних студентських групах до цього часу присутній певний негативний психологічний тиск на осіб із невизначеним гендерним чи визначеним трансгендерним статусом. Тому гендерна політика, дослідження, аналіз молодіжного середовища з погляду приналежності до гендерних груп, особливо в питаннях статистичних розрахунків відсоткових співвідношень, переважно не є фактологічно об'єктивними.

Також актуальною є проблема залучення молодих жінок до ринку праці та розподілу праці, до гендерного паритету при прийнятті рішень [марценюк]. Це безпосередньо стосується жіночої студентської працюючої молоді, адже питання матеріального самозабезпечення під час навчання у ВНЗ є гіперважливим для студенток-молодих матерів із невисоким рівнем заробітної плати.

Жінка в політиці, особливо молода жінка-студентка, а також жінка-трансгендер переважно є непересічними особами для політикуму ЄС та України. Вони викликають у частини колег-політиків певний дискомфорт, зумовлений інерцією світосприйняття та соціальними кліше, що може вплинути на подальшу кар'єру жінки чи на результат співпраці.

Саме з метою збільшення кількості прихильників представництва жінок, що належать до названих соціальних груп у політиці, ЄК повсякчас вносить це питання до політичного порядку денного; співпрацює з різними причіниками актуалізації політики гендерної рівності. Слід зазначити, що середній показник залучення жінок до національних парламентів у країнах ЄС є більшим, ніж загалом у світі, де він становить 22%. Разом із тим, 28% – це далеко від паритету, тому в ЄС є попереду цілі, яких він має досягати [3, 27-32].

Ураховуючи сутність такого поняття як категорія оцінки та засоби її вираження в публіцистичних та інформаційних текстах та його об'єктивну наявність як впливового інструменту НЛП (нейро-лінгвістичного програмування) у всіх категоріях сучасних масмедіа, уважаємо, що негативна чи позитивна суспільна думка переважно формується ззовні, завдяки впливу також і на студентську молодь як на цільову аудиторію [1; 4, 56-79].

1. Бутник Н.В. Мовна гра як лінгвістичний прийом у мові сучасних засобів реклами / Н.В. Бутник // Семантика мови і тексту : [матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції] (26-28 вересня 2006 р., м. Івано-Франківськ). – Івано-Франківськ : Видавничо-дизайнерський відділ ЦІТ, 2006. – С. 312-315.

2. Леонова Н. Граматичні особливості, структура й функції заголовків періодичних видань – одного з найпоширеніших видів малих жанрових форм інформації (МЖФІ) / Н. Леонова // Наукові записки нац. ун-ту "Острозька академія". Серія "Філологічна": зб. наук. праць. – Вип. 40. – Острог : Вид-во нац. ун-ту "Острозька академія", 2013. – С. 56-61.

3. Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики / Т. Марценюк – К. : Міжнародний центр перспективних досліджень (МЦПД), 2015. – 44 с.

4. Онищенко І.В. Категорія оцінки та засоби її вираження в публіцистичних та інформаційних текстах : дис. ... канд. філол. наук: 10.02.01 "Українська мова" / І.В. Онищенко. – Дніпропетровськ, 2005. – 196 с.

5. Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Гендерна_політика

Наталія Макогончук
старший викладач кафедри
психології, педагогіки
та соціально-економічних дисциплін,
Національної академії
Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького,
кандидат педагогічних наук

ГЕНДЕРНА ПРОБЛЕМАТИКА В МОВІ

Враховуючи ключову роль, яку мова відіграє у формуванні культурних та соціальних установок, використання мови, що включає гендер, є важливим способом поширення гендерної рівності та викорінення гендерних упереджень.

Для уникнення гендерного розподілу потрібно вживати лексику, яку можна використовувати як щодо чоловіків, так і щодо жінок (наприклад, вживання гендерно-нейтральних слів замість гендерно-маркованих: «студентство» замість «студенти», або фемінітивів: студенти та студентки). Використовувати доречні прикметники, замість тих, що пов'язані з упередженнями та стереотипами, уникати висловлювань з ознаками дискримінації. Найбільш очевидною мовною гендерною нерівністю є те, що вирази, що стосуються жінок, часто граматично складніші, ніж вираження чоловіків.

Офіційні мови Європейського Союзу умовно розділяють на три категорії щодо гендерних аспектів:

1. Природні гендерні мови. Сюди входять такі мови, як англійська, датська та шведська, де існують особисті займенників для кожної статі (He or She). Завдяки природним гендерним мовам метою є зменшення використання гендерних термінів. Ця зміна призвела до зникнення старих жіночих форм, зробивши попередню чоловічу форму унісексною, наприклад, «актор» тепер використовується для позначення або чоловіка, або жінки, а не просто чоловіка. Крім того, використовується більш гендерна інклюзія, замінюючи слово «він», яке раніше використовувалося для позначення обох статей, на «він або вона».

2. Граматичні гендерні мови

Німецька, італійська, французька та слов'янська мови – це приклади граматичних гендерних мов. Це означає, що кожен іменник має граматичний рід, а рід особистих займенників зазвичай відповідає еталонному іменнику. З цими мовами було б майже неможливо створити нові гендерно нейтральні терміни для всіх цих фраз, оскільки це повністю порушило б граматичну структуру цих мов, тому фемінізація є все більш популярним альтернативним підходом, який застосовується в цих мовах.

3. Гендерні мови

До гендерних мов належать естонська, фінська та угорська. У цих мовах немає граматичної статі та роду. Отже, ці мови є досить гендерно включеними порівняно з іншими мовами.

Велика кількість варіацій щодо способу побудови та використання мови може вплинути на мислення та почуття людини. Гендерні мови можуть впливати на те, як по-різному статі окремих мов розглядають свої владні позиції, а також свої професійні та політичні можливості.

Загалом, люди не дуже усвідомлюють мову, якою вони користуються. Але те, як люди використовують гендерні слова, включаючи особисті займенники, не тільки виражає їх переконання щодо статі, але й формує спосіб сприйняття соціального світу та свого місця в ньому як жінки чи чоловіка. Порядок слів може як передавати, так і зміцнювати гендерні переконання. Впорядковуючи слова одним способом, а не іншим, ми вигадуємо певну ментальну модель у свідомості нашої аудиторії – або посилюючи існуючий стереотип, або роблячи його сумнівним.

На думку ООН для досягнення гендерної рівності необхідно вживати гендерно-інклюзивні мовні засоби, які передбачають «говорити та писати таким чином, щоб не дискримінувати певну стать, соціальну стать чи гендерну ідентичність, і не утримувати гендерні стереотипи».

Використання мови, що включає гендер, виглядає по-різному в кожній мові. Застосування нейтральних до гендеру займенників, прикметників та іменників не створює проблем в англійській мові, але для гендерних мов, таких як іспанська та португальська, де словам присвоєно довільну стать, потрібно створити нову структуру.

Феномен гендерно нейтральної (або інклюзивної) мови є частиною більш масштабного та складного зрушення в усвідомленні. Зрештою, ми повинні переконатися, що замислюємось над власним вживанням слів та їхнім впливом на людей навколо нас. Когнітивні дослідження припустили, що мова та те, як люди користуються нею, мають глибокий вплив на те, як ми бачимо світ. Наприклад, вода часто асоціюється з поняттями жіночності – річка Ганг (Ганга) добре відома як жіночий священний символ індійської культури, крім того, що є центральним джерелом виживання – але у знаменитій пісні Хаммерштейна та Керна, Річка Ольман, річка Міссісіпі зображена як людина.

Жіноча Ганга символізує віру, надію, культуру та осудність – і з самого початку «вона» стала джерелом засобів для існування мільйонів людей. Навпаки, нескінченний, безтурботний потік «старого» Міссісіпі розглядається як метафора боротьби та труднощів чоловіків.

На сьогодні припинено ставити чоловіка на перше місце в письмових повідомленнях, але фрази, що стосуються чоловіків, все ще поширені, частково тому, що люди мають сильну тенденцію повторювати вже існуючі домінуючі моделі в мові. Від давніх звичок важко відмовитися. Шаблон мови набирає обертів, і після того, як він часто використовується протягом десятиліть, навіть століть, його стає важко змінити. Крім того, більшість людей продемонстрували тенденцію відтворювати поширений порядок слів: «чоловік і жінка». Можна припустити, що порядок статей у сполученій фразі має комунікативні наслідки, і, що порядок сполучених слів сприймається як такий, що вказує на релевантність.

Любов Мірошніченко
доцент кафедри
соціально-гуманітарних дисциплін
кандидат філологічних наук, доцент
Хирса А. В.
здобувач юридичного факультету
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

АКТУАЛЬНІСТЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СУЧАСНОМУ СВІТІ

У сучасному суспільстві ще досі існують стереотипи з приводу того, як повинні себе поводити представники тієї чи іншої статі. Незважаючи на те, що рівна реалізація прав і свобод чоловіків та жінок чітко визначена законодавством, стереотипне мислення суспільства пронизує усі сфери його життя. Зважаючи на певну дискримінацію та існуючу гендерну нерівність, виникає необхідність дослідити рівень існування поняття гендеру в сучасних умовах і з'ясувати шляхи реалізації та вирішення цієї проблеми на державному рівні.

Варто приділити увагу здійсненню правового, соціального аналізу сприйняття та розуміння гендеру як поняття в сучасному суспільстві. Дослідженням цього питання займалась низка науковців: Ю. Ю. Боброва, М. І. Крочук, Л. Б. Магдюк, М. А. Наумова, О. Стадніченко, В. М. Черба та ін.

У Статті 24 Конституції України зазначено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободу, немає «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 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» [4].

Економічна, політична та соціальна рівність чоловіків та жінок є основою розвитку гармонійного суспільства. Проблема гендерної рівності до сьогодні гостре питання, адже за експертною оцінкою тільки шість країн світу досягли повної рівності між чоловіками та жінками. Як відомо, гендерна рівність є індикатором демократичної держави. Але в сучасному суспільстві спостерігаємо проблему порушення цих аспектів.

Основними причинами гендерної нерівності є стереотипи або гендерні установки, саме вони формують світогляд та впливають на подальшу поведінку. Найчастіше стереотипи проявляються в приватній сфері життя. Патріархальний та феміністичний тип є основою гендерної установки, які нав'язуються з народження.

Рада Європи визначила гендерну рівність як «рівний стан, незалежність, відповідальність та участь представників обох статей у всіх сферах суспільного й приватного життя» [1]. Україна спрямовує державну і законодавчу діяльність на створення рівних гендерних відносин, будуючи розвинуту демократичну країну.

Гендерні питання залишаються пріоритетними напрямками досліджень міжнародних організацій, аналітичної роботи провідних вітчизняних і зарубіжних експертів. «Гендерна чутливість безпекових інституцій забезпечує вирішення таких питань: підвищення ефективності у задоволенні безпекових потреб суспільства; створення більш продуктивного професійного середовища; підвищення рівня довіри громадськості та налагодження співпраці» [2, с. 119].

Проблема гендерних відносин насамперед залежать від дотримання прав громадян в державі. Країни з низьким рівнем економічного розвитку реалізують гендерні права чоловіків і жінок формально. У сучасному світі на ринку праці за одну й ту саму роботу чоловіки та жінки отримують різні заробітні плати.

Однією з проблем гендерної дискримінації у сфері трудових відносин є «асиметричний рівень заробітних плат жінок і чоловіків на користь останніх. Гендерна нерівність в оплаті праці спостерігається не тільки в Україні, а й у всіх країнах світу, що підтверджуєть-

ся даними глобального індексу гендерного розриву» (The Global Gender Gap Index) [3].

Важливим завданням перед суспільством і державою є подолання існування “жіночих” та “чоловічих” професій, посилюючись на низький професійний рівень, низьку оплату праці у галузях, де частка жінок більша та стереотипів стосовно розподілу батьківських та сімейних обов’язків за ознакою статі. Створення умов для чоловіків на право брати відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та на період хвороби. Замовлення соціальних реклам з метою пропагування чоловічого іміджу, як виконавця сімейних обов’язків та догляду за дитиною. Розробка нових освітніх програм допоможе в подоланні закоренілих стереотипів за ознакою статі.

Важливим фактором для подолання проблеми гендерної рівності є державна політика, спрямована на забезпечення жінкам рівного соціального статусу та розвитку як соціально-демографічної групи. Формування у чоловіків паритетності, гендерної культури та свідомості.

Держава повинна не лише ратифікувати необхідні міжнародні документи і створювати ідеальне законодавство. По-перше, необхідно створити таке соціально-економічне середовище, за якого дотримання та реалізація прав жінки, як і взагалі прав людини, стали б реальністю. Тоді зміни будуть поступово створювати нову систему суспільних відносин, яка буде мати не статеву, а соціальну і правову основу. Така система суспільних стосунків і має назву «гендер».

Зміни в законодавстві мають супроводжуватись гендерно-чутливою освітою для державних службовців, співпраці державних інституцій, що опікуються гендерними питаннями. Інтегрування досвіду європейських країн у вирішенні гендерних проблем в системі державного управління з метою надання певних гарантій рівноправності, можливості для самореалізації, не зважаючи на стать.

Проблеми гендеру мають бути враховані у стратегіях сталого розвитку держави. Дотримання гендерних стандартів є не тільки індикатором рівності, а й демократії в суспільстві. Основою загального принципу рівності є незалежність від статі, адже вона є природною константою, яка виражає сукупність анатомо-фізіологічних властивостей, за якими людина визначається як жінка або чоловік.

1. Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Strasbourg. May 1998. URL: <http://www.unhcr.org>

2. Компанцева Л. Ф. Гендерна перспектива інформаційної безпеки. Інформаційна безпека людини, суспільства, держави. 2019. № 2 (26). С. 115–125.

3. World Economic Forum (2018). The global gender gap report 2018 (367 p.). URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf (дата звернення: 19.10.2020).

4. Конституція України: прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>. (дата звернення: 23.03.2021 року).

Роман Опацький

доцент кафедри адміністративного права,
процесу та адміністративної діяльності,
кандидат юридичних наук, доцент

Сергій Ігнатов

викладач кафедри адміністративного права,
процесу та адміністративної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ФЕМІНІЗМ ТА МАСКУЛІННІСТЬ: ДВІ СТОРОНИ ОДНІЄЇ МЕДАЛІ

Ми живемо в час швидких соціальних трансформацій та перетворень. Зміни в суспільстві проходять іноді так швидко, що громадяни не завжди встигають реагувати.

В останні декілька десятиліть у соціумі активно обговорюється проблема фемінізму та відстоювання права жінок на самоідентифікацію та самореалізацію не залежно від установлених у суспільстві поглядів, а керуючись власними переконаннями та бажаннями.

Важливим є той факт, що все ж позитивні зрушення все таки відбуваються. Зараз уже не чимось неординарним жінка - водійка таксі, поліцейська, директорка великого підприємства тощо. Поступово в свідомості суспільства укорінюється позиція про лише відсутність поділу професій на «чоловічі» та «жіночі».

В суспільстві сформувалося стійке поняття **фемінізму** під яким розуміють явище, яке можна розглядати як мінімум з двох боків. По-перше, це політичний рух, пов'язаний з боротьбою жінок за рівноправність. Саме цей аспект часто асоціюється з класичним фемінізмом, зокрема з рухом суфражисток, які вимагали надати жінкам право голосу на виборах. Нам здається, що такі проблеми залишилися в далекому минулому, але на початку ХХ століття жінки не мали виборчих прав практично ніде в світі. В результаті перемог ранніх феміністок ми щасливо про це забули. По-друге, фемінізм — це інтелектуальний рух, по суті, філософська течія, яка за своїм змістом і аргументацією набагато різноманітніша, ніж класичний політичний фемінізм [1].

Однак, згідно другого Закону Діалектики єдності і боротьби протилежностей, будь яка дія викликає протидію та боротьбу.

Ми вважаємо, що саме впровадження феміністичних поглядів стало причиною виникнення нового руху за права та сомо ідентифікацію чоловіків, як **маскулінність** - це певний набір практик і уявлень, які відповідають на питання про те, що значить бути правильним чоловіком в даний час і в даному соціальному оточенні. Тобто відповідати певним соціальним очікуванням. Маскулінність завжди має на увазі прагнення до успіху. Власне, ті якості, які в суспільстві маркуються як маскулінні, - це якості, що ведуть до успіху в суспільстві, заснованому на конкуренції. Більш того, є певна соціальна напруга між тими моделями успіху, які існують для людей різних класів.

Наприклад, для того щоб досягти успіху в сучасному суспільстві, потрібно добре вчитися, потрібно володіти певними знаннями, певною експертизою. Добре вчитися значить бути відмінником, ботаніком. Це властивості, які не вітаються в класі [2].

Дану течію характеризує кілька принципів, або норм, з яких складається успішна маскулінність.

По-перше, «без бабства». Тобто чоловік повинен уникати всього жіночого.

По-друге, принцип «великий бос». Чоловік повинен домагатися успіху і випереджати інших чоловіків, повинен бути лідером.

По-третє, «міцний дуб». Чоловік повинен бути сильним і не проявляти слабкість.

По-четверте, принцип, який можна сформулювати так: «Постав їм жару». Тобто чоловік повинен бути крутим. Він не повинен боятися насильства, якщо є необхідність. Він завжди повинен бути готовий вступити в бій.

Поняття маскулінності і фемінінності виражають нормативні уявлення та установки, якими мають бути і, отже, чим мають займатися чоловіки та жінки у цьому суспільстві і в цей час. Маскулінність і фемінінність - соціальні, а не біологічні категорії. Вони визначають нашу гендерну ідентичність і прямо пов'язані з нашими уявленнями про себе та інших.

Різні психологічні теорії по-різному підходять до того, як і коли людина усвідомлює свою гендерну ідентичність. При цьому всі вони - і психоаналітична теорія Фрейда, і теорія когнітивного (пізнавального) розвитку Колберга, і група теорій так званого соціального навчання - підкреслюють, що процес гендерної ідентифікації дитини - не простий, не однокроковий і не автоматичний [3].

Підводячи підсумок, вважаємо акцентувати увагу на необхідності впровадженні як фемінізму так і маскулінності в нашому суспільстві, так як вони є важливим чинником становлення особистісної ідентичності у юнацькому віці як для представників чоловічої, так і для представників жіночої статі та обумовлює вираженість таких особистісних характеристик, як аутосимпатія, автономність, саморозуміння, спонтанність, контактність та креативність, а також зрілість світоглядних настанов та життєвих орієнтацій.

Запрошуємо до дискусій!

1. Що таке фемінізм? URL: <https://mynule.com/articles/shcho-take-feminizm>

2. Jeleniewski Seidler, Victor (2011). Masculinities, Histories and Memories (Англійська). What is Masculinity: Historical Dynamics from Antiquity to the Contemporary World. Edited by John H Arnold and Sean Brady: Palgrave. с. 433-453. ISBN 978-0-230-27813-4.

3. Маскулінність і фемінінність: від бінарної опозиції до цілісної людяності URL: https://zn.ua/ukr/SOCIUM/maskulinnist_i_femininnist_vid_binarnoyi_opozitsiyi_do_tsilisnoyi_lyudyanosti.html

Яна Палешко

старший науковий співробітник
навчально-наукової лабораторії
з дослідження проблем протидії
організованій злочинності та корупції
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат економічних наук

РІВНІ ПРАВА ДЛЯ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК ЯК ЗАПОРУКА РОЗВУТКУ СУСПІЛЬСТВА

Одним із найвагоміших загальнолюдських принципів є принцип рівності – визнання того, що всі люди мають бути рівними між собою незалежно від будь-яких особливостей. Однією з таких особливостей людини є її стать. І те, що має бути цінністю і для людини, і для держави, іноді стає перешкодою до реалізації особою своїх прав. Ця особливість нерідко стає руйнівною у процесі реалізації принципу рівності основних прав та свобод людини.

Останнім часом у всіх сферах життєдіяльності людини зростає актуальність питань, пов'язаних із гендерною рівністю. Світовий процес формування конституційного законодавства характеризується декларуванням у ньому принципу рівних прав і можливостей. Конституційне закріплення рівності статей є характерним нарівні з такими особливостями, як національна і расова незалежність, мова, віросповідання, соціальне походження, політичні переконання та інше [2].

У сучасній юридичній науці право сприймається насамперед як сукупність прав людини. Права людини як суспільна цінність пройшли складний еволюційний шлях: від надання привілеїв окремим соціальним групам і станам до закріплення гаранту прав людини та громадянина і, як кінцевий результат, до визнання прав і свобод кожного індивіда у всьому світі. У цьому ракурсі категорія гендерної рівності є неабиякою цінністю для права та потребує комплексного наукового підходу для вирішення цієї проблеми.

Гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що, насамперед, визначається соціальними, політичними, економічними і культурними контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їхньої статі [5, с. 11].

В найбільш загальному вигляді поняття гендер означає сукупність соціальних та культурних норм, котрі суспільство приписує виконувати людям в залежності від їх біологічної статі. Не біологічна стать, а соціокультурні норми визначають, в результаті, психологічні якості, моделі поведінки, види діяльності, професії жінок та чоловіків. Гендер конструюється суспільством як соціальні моделі чоловічності та жіночності, котрі визначають стан та роль жінок та чоловіків та суспільстві та його інститутах (сім'ї, політичній структурі, економіці, культурі, освіті та ін.) [2].

Коли йдеться про рівність статей як ідеал суспільно-політичного розвитку, під цим поняттям можуть розумітись такі явища:

- а) формальна рівність (рівність юридична, закріплена законодавчо);
- б) рівність можливостей (надання певної законодавчо закріпленої переваги певній соціально-демографічній групі для створення однакових з іншими групами умов);
- в) рівність результату (цілеспрямоване забезпечення ліквідації для конкуруючих сторін перешкод, що можуть бути зумовлені попередньою дискримінацією).

У правовій сфері прихильники гендерної й феміністської теорій намагаються дослідити питання «рівності» та «відмінностей»: наскільки можлива рівність різних людей (насамперед за ознакою статі), у яких межах можливе запровадження «нерівності» для досягнення рівності тощо [8, с. 10].

Гендерна рівність належить до фундаментальних засад прав особи. Норми будь-якої галузі права повинні відповідати загальним принципам права, у тому числі принципу гендерної рівності. Таким чином, норми всіх без винятку галузей права мають певний гендерний вимір.

Наша держава просувається до гендерної рівності. Україна прагне стати повноправ-

ною частиною європейської спільноти, наблизившись до останньої за основними соціально-економічними показниками та стандартами життя. Для цього нашої державі необхідно буде реалізувати свої зобов'язання щодо гендерної рівності.

1. Мудрик А.В. Социализация человека / А.В. Мудрик. – М.: Академия, 2004. – 304 с.
2. Воронина О.А. Московский центр гендерных исследований. Глоссарий. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gender.ru/>.
3. Кон И.С. Пол и гендер. Заметки о терминах. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sexology.narod.ru/>.
4. Киммел Майкл С. Гендероване суспільство: пер. з англ. / Майкл С. Киммел. – К.: Сфера, 2003. – 490 с.
5. Основи теорії гендеру: навч. посібник. – К.: «К.І.С.», 2004. – 481 с.
6. Аніщук Н.В. Гендерне насильство у правовому житті України: монографія / Н.В. Аніщук. – Одеса: Юридична література, 2007. – 232 с.
7. Івченко Ю.В. Філософсько-правовий аналіз гендерної політики в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.12 / Ю.В. Івченко; Київський національний університет внутрішніх справ. – К., 2009. – 19 с.
8. Офіційний вісник України: щотижневий збірник актів законодавства. – 2005. – № 40. – С. 48–55.

Вікторія Райлянова

доцент кафедри
соціально-гуманітарних дисциплін,
кандидат філологічних наук, доцент

Наталія Дербас

здобувач вищої освіти
факультету соціально-психологічної
освіти та управління
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ Україна

ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ СКЛАДОВОЇ В ОСВІТУ

Сучасне світове співтовариство знаходиться сьогодні на етапі демократичного розвитку. Один з основних принципів демократичного суспільства - це визнання рівних прав жінок і чоловіків у всіх областях, яке повинно формуватися з раннього віку. Цьому можуть сприяти принципи гендерного підходу до освіти.

Проблема гендерного підходу до навчання і виховання особистості знаходить актуальне значення в умовах оновлення змісту освіти та модернізації загальноосвітньої школи. Гендерна освіта допомагає вирішувати безліч важливих соціальних завдань, і необхідність його розвитку все частіше обговорюється в педагогічному співтоваристві.

В багатьох державах гендерна освіта і виховання починаються вже з дитячого садка. І це не випадково, так як тільки виховання, орієнтоване на рівноправ'я статей, здатне сформувати у підростаючого покоління егалітарну свідомість - концепція, яка пропонує створення суспільства з рівними можливостями по управлінню і доступу до матеріальних благ всім його членам.

Впровадження гендерного підходу в практику освіти стикається з низкою труднощів: неоднозначне ставлення в суспільстві і в професійному середовищі педагогів; відсутність у шкільних вчителів спеціальних знань в галузі гендерної педагогіки; шкільні програми і підручники розроблені без врахування гендерних принципів навчання.

Багато інститутів суспільства зміцнюють традиційні гендерні стереотипи. У засобах масової інформації, наприклад, жінки, головним чином, показуються в якості об'єктів дії, жертв і піклуються про інших, в той час як чоловіки зазвичай зображуються винахідливими, сильними, розумними і ініціативними. У той час як засоби масової інформації підкреслюють силу і успіх чоловіків, жінка, навіть усталена, зазвичай оцінюється, в першу чергу, за зовнішнім виглядом. Таким чином, засоби масової інформації, включаючи телебачення, радіо, шкільні підручники, дитячі книги, журнали, фільми і багато форм електронної комунікації, зберігають і поширюють стереотипи про чоловіків і жінок.

Тому, на рівні освітньої політики та управління освітніми установами необхідно прагнути:

- 1) підвищувати престижність роботи в сфері освіти;
- 2) вводити навчальні дисципліни з гендерної проблематики;
- 3) проводити гендерні експертизи і корекції шкільних підручників;
- 4) проводити тренінги і освоювати такі стилі викладання і спілкування в системі освіти, які мають на увазі подолання помилкових і несправедливих гендерних стереотипів

Освіта сьогодні має стати ефективним механізмом, який дає людям можливість самим планувати своє життя на принципах активного громадянства. Це можливо тільки при зміщенні акценту на модель гендерно орієнтованого навчання. Необхідно, щоб держава і суспільство позначили свою позицію з питання гендерної освіти, що дало б поштовх подальшим дослідженням в цьому напрямку.

На думку фахівців, реалізація гендерної концепції реальна тільки при перегляді всієї програми навчання і ретельному підборі викладачів.

У гендерній освіті багато неоднозначного, і діяти треба дуже обережно. Головне - щоб інтерес до проблеми став громадським.

<https://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/12.pdf>

<http://gcro.nios.ru/system/files/2015/09/184/po-131-132.pdf>

<https://cyberleninka.ru/article/n/gendernoe-obrazovanie-teoreticheskie-aspekty>

Марина Саснко

доцент кафедри теорії
та історії держави і права,
кандидат юридичних наук, доцент

Владислав Гузенко

курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів стратегічних розслідувань
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ЖІНКА В УКРАЇНСЬКІЙ ПОЛІТИЦІ

Незважаючи на те що жінки формально отримали рівний із чоловіками статус, де-факто вони продовжують піддаватися дискримінації і в політичній сфері. Експертки вбачають в цьому кілька причин: низький соціальний статус жінок, економічна залежність від чоловіків, нерівноцінний розподіл сімейних обов'язків, відсутність центрів з політичної освіти населення, відсутність підтримки жінок-політиків з боку чоловіків та нерозуміння останніми важливості проблеми представлення жінок у владі, вплив стереотипу «політика – чоловіча справа»[1].

Жінки, в середньому, по світу посідають лише 22% місць у національних парламентах. Україна наразі посідає аж 107 місце у рейтингу²⁶ із лише 12% жінок у Верховній Раді. Країни колишнього соцтабору не просунулися у лідери за кількістю жінок у парламентах. Трансформаційні процеси і боротьба за важливі економічні ресурси не сприяли значному залученню жінок до великої політики. Хіба що вирізняється Белорусь (29%), країна, якій притаманний радянський спадок радше «видимості» парламенту як владного органу.

Законодавці затверджують нормативно-правові акти з метою унеможливлення будь-якої дискримінації за статевою ознакою. Проте постає питання чи дотримуються політики принципу гендерної рівності у своїй професійній діяльності.

Відтак необхідно звернути увагу, що з 2017 року в Україні ратифіковані міжнародно-правові документи щодо рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, також зазначимо, що з 1997 в нашій державі діє Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Беручи до уваги дані нормативно правові акти гендерна політика повинна посідати ключову роль у державній політиці [2].

Не відстає й державне законодавство у цій сфері, відтак у статті 24 Конституції України нам наголошують на рівних правах та можливостях жінок та чоловіків [3].

У 2015 році законодавець вніс поправку до закону «Про політичні партії», яка зараз передбачає законодавчу квоту у 30%. Даний нормативно-правовий передбачає гендерно правову експертизу законодавства та представництво жінок у виборчих списках. У квітні 2018 року Кабінетом Міністрів України було ухвалено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [4].

Дійсно ми можемо стверджувати, що наша законодавча база у даній сфері цілком розвинута та не потребує значних змін, проте необхідно розуміти, що дана нормативно-правова база є доцільною лише у випадку якщо вона діє. Саме тому нам необхідно розібратися чи діє дана система у нашій державі.

Проаналізувавши дану ситуацію ми прийшли до висновку, що на сьогодні попри чинну законодавчу базу в нашій країні все ще недопредставленість жінок у політиці. Дана інформація впливає з міжнародних статистик залучення жінок до політичної сфери життя. На 2020 рік ми можемо спостерігати, що за даними Міжнародного звіту з глобального гендерного розриву (The Global Gender Gap Report) Україна посідає 59 місце в загальному рейтингу та 83 місце у рейтингу політичних прав та можливостей.

Також як зазначає гендерний моніторинг парламентських виборів котрі відбулись у 2019, що проводився Українським жіночим фондом разом з Національним Демократичним Інститутом кількість чоловіків складало 4515, що становить 77 %, тоді ж як кількість жінок була 1315 - 23%. Так необхідно зауважити, що більшість політичних партій дотримувалося квоти, проте у такому випадку вони знаходилися у другій половині списку, що значно зменшувало їхні шанси.

Необхідно наголосити, що єдиною партією, котра представила жінок політиків у першій половині виборного списку була вищою у порівнянні з іншими стала «Європейська солідарність». Тобто ми розуміємо, що дотримуватися законодавчої норми, щодо недопущення порушення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків цілком реально, проте на жаль дана статистика свідчить, що далеко не всі її дотримуються.

За даними Українського жіночого фонду на 2019 рік представництво жінок у одномандатних округах було вдвічі нижчим ніж у списках – 17% проти 32%. Найвищий відсоток жінок серед кандидатів у одномандатних виборчих округах – в партії «Голос» (29%), «Опозиційний блок» (22%) та «Самопоміч» (20%). Найкраще жінки представлені серед кандидатів від партій у одномандатних виборчих округах Черкаської області (27%) та м. Київ (26%), а найгірше у Тернопільській області – 9%, Івано Франківській – 8%, Кіровоградській – 7% та Закарпатській – 3%. У Волинській області, серед кандидатів від десяти партій у одномандатних виборчих округах – 0% жінок [5].

Також необхідно зауважити, що у порівнянні з іншими виборними посадами було виявлено, що лише 1 з 24 керівників областей є жінка те ж саме відбувається й з призначуваними посадами. У період з 2014 до кінця серпня 2019 р. з 25 посад у Кабінеті Міністрів лише шість займали жінки-міністри, що складає 24%. У складі нового Кабінету Міністрів 6 жінок з 19 членів, що складає 31%. Тобто, формально квота дотримана. Однак, слід звернути увагу й на розподіл посад. Традиційно, жінки опікуються соціальними питаннями – освіта, медицина та інші, в той час як чоловікам доручено «hard politics». Це зберігається й у новому Кабінеті Міністрів, де жінки-міністри відповідають за соціальну політику, охорону здоров'я та освіту. Виділяється лише Оксана Макарова, яка стала міністром фінансів.

Тобто з цього випливає, що не завжди виконання норм передбачених законодавцем свідчить про дотримання гендерної рівності, на сьогодні у нашій державі звикли дотримуватися її тільки в певних межах, а як можна розмовляти про рівні можливості коли для них існує межа.

Відтак ми розуміємо, що попри гарну законодавчу базу в нашій державі не має працюючої системи захисту рівних можливостей для жінок та чоловіків, а отже на сьогодні нам необхідно проводити реформування даної системи з метою змінення даної ситуації.

Також необхідно зазначити, що в українському суспільстві дуже велику роль відіграють гендерні стереотипи пов'язані з роллю жінки у політичній діяльності. Також існують об'єктивні причини котрі заважають жінкам реалізовувати себе у політичній сфері. Насамперед це пов'язано з стереотипами пов'язаними економічною залежністю жінок від чоловіків, нерівними сімейними обов'язками й відсутність через даний факт підтримки жінок політиків.

Необхідно звернути особливу увагу на таку проблему сьогодення, як сексизмські висловлювання у бік жінок політиків. Ольга Неманежина, керівниця ГО «Рада жіночих ініціатив», у статті поділилась випадками побутового сексизму, з яким стикалися представниці

парламентських партій. Жінки відмічають сексистські висловлювання на кшталт «заміж тобі пора, а то займаєшся всякою тут політикою, жінка має бути в сім'ї», «з такою красунею і робочий день 15 покращується». Також було зазначено про випадки «кулуарщини» - таємні чоловічі зустрічі в некомфортних для жінок місцях, а також вирішення питань між собою та ігнорування жіночої присутності. Було згадано й про випадки внутрішньопартійного насилля, яке залишається замовчуванним [6].

Відтак за даними досліджень ми можемо спостерігати продовження розвитку насильницьких дій котрі направлені на жінку політика, що безсумнівно створює велику проблему сьогодення. Дані прояви насилля перешкоджають розвитку жінок, та заважають їм безперешкодно виконувати свою роботу й це значною мірою впливає на залученість жінок до політики.

Саме тому ми можемо дійти висновку, що попри існуючу законодавчу базу на сьогодні навіть в найбільш публічній сфері життя ми не можемо спостерігати реальної дії. Тож на сьогодні існує нагальна потреба проводити ряд позитивних реформ котрі б змусили вже існуючі законодавчі норми працювати.

Але не дивлячись на низку проблем і перешкод, із якими стикаються жінки у політиці, за останні роки створено кілька партійних об'єднань, які покликані привернути увагу до питання забезпечення гендерної рівності.

Зокрема, у Верховній Раді України створено Міжфракційне депутатського об'єднання «Рівні можливості», до якого увійшли депутатки і депутати різних фракцій парламенту. Вони вважають, що тема гендерної рівності є важливою для України, в тому числі в питанні сприйняття цієї проблематики суспільством і різних політичних сил.

1.Галустян Ю.М. Функціонування національного механізму реалізації гендерної політики: Аналітичний звіт за результатами проведення інтерв'ю з експертами у галузі гендерної політики. *Фонду народонаселення ООН в Україні*. Київ. 2014. С. 11. URL: <http://mlsp.kmu.gov.ua> (дата звернення 13.05.2021р.)

2.Конвенція ООН: «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» від 06.10.1999р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 13.05.2021р.)

3.Конституція України: станом на 01.01.2020. URL:<https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 13.05.2021р.)

4.Закон України: Про політичні партії в Україні станом на 11.04.2021р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 13.05.2021р.)

5.Український жіночий фонд, (2019). Прес реліз. *Жінки на виборах: участь і винагорода*. URL: <https://www.uwf.org.ua> (дата звернення 13.05.2021р.)

6.Коли поступ жінок муляє очі чоловікам. URL:<https://povaha.org.ua> (дата звернення 13.05.2021р.)

Інна Шинкаренко

доцент кафедри гуманітарних дисциплін
та психології поліцейської діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук, доцент

ОСОБИСТІ ПРОФЕСІЙНІ ЯКОСТІ ЖІНОК У ПОЛІЦІЇ

Професійна Я-концепція - це уявлення особи про себе як про професіонала. Трудова діяльність, що формує професійно значущі якості особи, робить свій внесок до «Образу Я» і зачіпає деякі аспекти гендерної ідентичності. Погляди психологів на взаємозв'язок між трудовою діяльністю і формуванням особи, «Образу Я» варіюються від уявлення про негативний вплив праці до уявлення про нього, як про чинник вдосконалення і розвитку особи. Особистість ніколи не буває статичною, бо вона рухлива, постійно змінюється, а входження її у світ професії поступово приводить до формування професійної Я-концепції.

Відповідно до поставленої мети, можна стисло вказати на ті фактори, в межах яких жінки намагаються реалізувати себе, і описати особливості Я- концепції жінок, яка змінюється під впливом цих факторів. Так об'єктивними факторами є: конкуренція жінок і чоловіків у традиційно чоловічій професії, ситуація на ринку праці, репрезентативність жінок в Національній поліції; до суб'єктивних факторів належать: умови діяльності, рольовий кон-

флікт; декретний «синдром»; поєднання жінками професійних і сімейних ролей.

Серед існуючих на сьогодні досліджень Я-концепції особистості жінки як працівника Національної поліції найбільш показовими можна назвати роботи О. М. Мірошниченко (вивчення професійної діяльності жінок, їх особистісних та ділових якостей)[1, с. 142]; В. Л. Лапшиної (вивчення проблем професійної мотивації, реалізації жінок у правоохоронній сфері)[2, с. 173]; М. І. Ануфрієва, О. М. Бандурки, Н. П. Матюхіної (проходження служби жінками в поліції і необхідність збільшення їх кількості серед особового складу)[3, с. 42]; І. В. Головнюва (проблема гендерної ідентичності у професійній сфері жінки, ситуація на ринку праці- проблема розділення жіночих та чоловічих професій (стереотипне сприйняття суспільством чоловіків та жінок)[4, с. 175], особливості поєднання жінками професійної та сімейної сфер тощо); Ю. Івченко (особливості професійної правоохоронної діяльності жінок та основні проблеми, пов'язані з цією діяльністю-кадрова політика, гендерні стереотипи, конкурентна спроможність на ринку праці, професійні проблеми)[5, с.59].

Більшість учених досліджують або окремі характеристики Я-концепції, або не враховують стать співробітника правоохоронної системи. У цьому полягає основна проблема вивчення Я-концепції. Саме тому даний напрямок досліджень є надзвичайно актуальним.

Розглянемо особливості Я-концепції жінок – працівників Національної поліції та можливі зміни у ході професійної діяльності.

Професійна Я-концепція фахівця правоохоронної діяльності формується поступово, змінюючись у процесі професіоналізації, і має особливості, пов'язані специфікою правоохоронної діяльності. Особливостями професійної діяльності в правоохоронній галузі є агресивність комунікативного середовища, дії працівників у складних ситуаціях, сильні емоційні й фізичні навантаження.

Для жінок у роботі головним чинником є відповідність своїх здібностей і можливостей тій роботі, яку вони виконують. При цьому завжди враховуються межі соціально-професійних можливостей, досягнення жінки у професійній діяльності, залежність від певних професійних прагнень, що базуються на природних даних та визначають професійну придатність до діяльності[6, с. 92].

Вибір жінкою чоловічої професії обумовлений особливостями Я- концепції, яка також може змінюватися у ході професійної діяльності.

«Образ Я» працівників Національної поліції є системним утворенням, що має складну, узгоджену структуру й залежить від функцій, які виконують працівники Національної поліції та умов діяльності.

Сучасні жінки створюють для себе такий образ: успішне поєднання професійних і сімейних обов'язків, уміння спілкуватися з людьми, економічна самостійність, високий рівень культури й інтелекту, професійна компетентність, прагнення робити кар'єру [7, с.325]. Усе це жінка намагається втілити у правоохоронній діяльності.

Жінки-правоохоронці характеризуються цілеспрямованістю та послідовністю, тим, що вміють робити водночас декілька справ, звикають брати на себе відповідальність, вхоплюють нюанси та аналізують ситуацію, стають більш комунікабельними.

Згідно із дослідженням Я. В. Мацегори, особливості образу Я жінок- правоохоронців такі: вони мають позитивне ставлення до себе, своїх знань, умінь; направлені на процес діяльності, особливо процес спілкування, що має емоційне забарвлення. Жінки-правоохоронці також потребують соціального визнання. У жінок – практичних працівників Національної поліції відзначається позитивне самовідношення і неохочість до самозвинувачень[8, с. 96].

Вони, як правило, дуже відповідальні і дисципліновані, працьовиті і старанні, що допомагає їм швидко просунути кар'єрними сходами. Присвячуючи себе чоловічій професії, представниці слабкої статі в лавах правоохоронців працюють нарівні з чоловіками: нічні чергування з виїздами на місце злочину, затримання злочинців, допити. Але поза службою вони милі й чарівні жінки.

Впровадженню гендерного підходу у діяльності Національної поліції сприятиме удосконалення нормативно-правової бази з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства; зменшення гендерного дисбалансу серед кількісного складу поліції; розроблення та внесення до програм курсів підвищення кваліфікації з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; удосконалення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та дискримінації більш як за однією ознакою, однією з яких є ознака статі, розгляду випадків такої дискримінації та вжиття відповідних заходів за результатами їх розгляду.

1. Мірошниченко О. М. Особливості професійно-психологічного відбору кадрів до Державної кримінально-виконавчої служби України. *Право і Безпека*. 2017. № 1. С. 140-145;
2. Лапшина В. Л. Социально-психологические проблемы профессиональной самореализации женщин – сотрудников ОВД. *Вісник Університету внутрішніх справ*. 1999. № 8. С. 173-176;
3. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (теоретичні та прикладні аспекти: монографія. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 1999 р. 287 с.;
4. Головніва І. В. Гендерная идентичность: тенденции изменений: монографія. НУА, 2006. 312 с.
5. Івченко Ю. В. Професійне зростання жінок у правоохоронній сфері: проблемні питання. *Право України*. 2006. № 5. С.57-61
6. Чередніченко Н. А. Регулювання проходження жінками служби в правоохоронних органах США. *Право і Безпека*. № 6*2. 2007. С. 91-94;
7. Александров Ю. В. Проблеми професіоналізації та професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ. *Право і Безпека*. № 4 (46). 2012. С. 323-328;
8. Мацегора Я. В. Особливості «образу Я» працівника ОВС залежно від типу професійної культури. *Вісник Харківського національного університету*. 2005. № 4*5, С. 189-191.

Ольга Ядловська

доцент кафедри
соціально-гуманітарних дисциплін,
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат історичних наук

ГЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ ТА ДИСКРИМІНАЦІЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Питання гендерної рівності посідають пріоритетні позиції у суспільному дискурсі, є широко дискусійними та обговорюваними, однак сприймаються неоднозначно й навіть не завжди позитивно. Разом з тим, світова практика впровадження політики гендерної рівності, зокрема європейської, на наш погляд, надає підстави стверджувати про необхідність багатовекторної розробки забезпечення гендерної паритетності в багатьох галузях життєдіяльності суспільства. На сучасному етапі розвитку проблеми гендерної рівності або нерівності українським суспільством сприймаються на рівні співвідношення ролей чоловіків та жінок у сім'ї – причому патріархальні устої є досить розповсюдженими, хоча й не завжди афішуються. Ще одним аспектом розуміння гендерного питання з боку соціуму є наявність непаритетності представників обох статей та їх взаємодії у професійній діяльності. Зазначимо, що у соціумі майже не послуговуються поняттями «гендерна дискримінація» та «гендерна сегрегація» при аналізі трудових конфліктів з підґрунтям проявів нерівності між чоловіками та жінками. Також зазначені проблеми, як правило, замовчуювані у трудових колективах або якщо й виробляються шляхи щодо їх вирішення, проте це не регламентовано чіткими законодавчими ініціативами й переважно негативно сприймається навіть серед працівників колективу, організації тощо через відносно низький рівень культури гендерної паритетності (як серед керівників, так і серед підлеглих). Таким чином, важливість висвітлення та реалізації ініціатив щодо уникнення явищ гендерної сегрегації та дискримінації у трудових стосунках є вкрай актуальним і потребують детального розгляду з подальшим впровадженням у практичну діяльність ініціатив щодо паритетності працюючих жінок та чоловіків.

Гендерна рівність є важливою «межею» між ліберальними і консервативними цінностями, бо гендерна нерівність дає право легалізувати контроль над половиною суспільства (жінками), щоби легше здійснювати його над суспільством в цілому. Гендерна нерівність позбавляє права вибору і чоловіків, бо вона також легалізує «право чоловіків перетворюватися на гарматне м'ясо». Рівність і недискримінація є засадничими для партнерського суспільства і неприпустимі для домігаторного. Питання рівності прав жінок і чоловіків не полишає кола актуальних проблем ще й тому, що гендерний досвід мають всі. Люди можуть тривалий час, чи навіть все життя, не мати досвіду стосунків з іншими етнічними групами, іншими релігіями, тощо, але досвід стосунків жінок і чоловіків проявляється протягом усьо-

го життя та в різних його аспектах. Причому накопичуються найтриваліші практики як дискримінації, так і недискримінації [5, с. 13]. З огляду на зазначене, підкреслимо, що наведена характеристика гендерної нерівності цілком кореспондується з питаннями проявів дискримінації у професійній реалізації та діяльності чоловіків та жінок. Це широко відомі явища – гендерні стереотипи: «скляна стеля» (обмеження у кар'єрному просуванні, переважно для жінок), «материнська стіна» (упереджене ставлення до жінок з дитиною щодо виконання працівницею повного обсягу робіт), «кар'єрний ліфт», «скляний ескалатор» (стрімкий кар'єрний ріст чоловіків, переважно у сферах т. зв. «жіночих професій»), частково мобінг (цькування на роботі, може мати особистісні мотиви та психологічне підґрунтя, може відбуватися за професійним чинником), ейджизм (нерівність вимог для працівників, різних за віком або молоді чи пенсійного віку) та сексизм (виокремлення для працівників певних видів робіт або, навпаки, недоступ до таких за ознакою статі), а також менш відомі стереотипи – газлайтинг (психологічне насильство, має місце у трудових відносинах), об'єктивація (оцінка не професійних якостей працівників, а зовнішності або кількісних показників професійної кваліфікації без залучення у діяльність) та харасменту (приниження, що порушують недоторканність приватності життя). Останні група термінів набагато рідше використовується для опису та аналізу нерівності трудових відносин. У цілому вищенаведені поняття вкрай рідко залучаються (відповідно їм не розглядаються такі явища) щодо вирішення конфліктних ситуацій у трудових відносинах.

Однак трактування дискримінації знайшло свій вияв в українському законодавстві, причому поряд із визначенням поняття загалом «дискримінації», виокремлено в окрему дефініцію «непряму дискримінацію». Зокрема, у п. 3 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» зазначено, що «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 належними та необхідними» [1]. Таке трактування дає підстави для розгляду практичних обставин, за яких дискримінація проявляється в певних утисках чи нерівного доступу до реалізації професійних обов'язків, доступу до освіти, з іншого боку, узагальнене тлумачення «непрямої дискримінації» спричиняє двоякість підходу щодо оцінки за якими дискримінація / недискримінація, хоча у суспільстві визначено коло порушуваних проблем щодо дискримінації у сфері професійної діяльності.

Найбільш узагальнено можна виділити кілька видів дискримінації на ринку праці пострадянських країн, які розрізняються за сферою дії та за її наслідками: 1) дискримінація при працевлаштуванні, яка проявляється, коли ту чи іншу категорію осіб за інших рівних умов беруть в останню чергу на роботу, але першими звільняють, цей вид непаритетного ставлення ще називають дискримінацією на рівні переваг (найбільший сплеск характерний для 1990- рр., але зберігається і донині); 2) дискримінація в доступі до певних професій чи посад, коли певній групі забороняють або обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад, незважаючи на здатність їх до виконання цих робіт; 3) дискримінація при оплаті праці, коли значно меншою є оплата одних працівників у порівнянні з іншими за виконання тієї ж роботи; 4) дискримінація при кар'єрному просуванні; 5) дискримінації при професійній підготовці й отриманні певних видів освіти, що хоч і має більш виражений прояв у сфері освіти, однак суттєво впливає на ситуацію на ринку праці. Дискримінація другого і п'ятого виду, що має місце в галузевій, професійній сфері, власне, відноситься до найбільш досліджуваного явища на ринку праці, а також містить його основні характеристики – це гендерна сегрегація [2, с. 44-45].

Окремо слід окреслити наявність гендерної вертикальної та гендерної горизонтальної сегрегації. Частково зазначені терміни кореспондуються із поняттями соціальної вертикальної та горизонтальної мобільності у структурі суспільства. Вертикальна сегрегація передбачає нерівномірне співвідношення представників різної статі щодо кар'єрного зростання. Горизонтальна сегрегація виявляє непаритетність співвідношення чоловіків та жінок у різних професійних галузях, а у менш вузькому зрізі – у видах трудової діяльності.

Не зважаючи на те, що є «суто жіночі» галузі, навіть в них вертикальна професійна сегрегація досягає великих масштабів. Керівні посади обіймають переважно чоловіки. Незважаючи на те, що кількість жінок у промисловості збільшилась, кількість жінок на керівних посадах у цих галузях, значно знизилася. Дискримінація жінок щодо керівних посад

спричиняє іншу проблему. Незважаючи на високу професійну та освітню підготовку, жінки обіймають посади менш престижні та менш оплачувані. Тому можна казати, що в цілому жінки та чоловіки, які мають однакову професійну та освітню підготовку, мають різну зарплатню. За даними Міністерства статистики України, заробітна плата жінок не перевищує 70% зарплати чоловіків [3, с. 10]. Гендерний контракт включає гендерні ролі на інституційному (державному) та культурному (символічному) рівнях і залежить передусім від розподілу праці жінок і чоловіків у публічній та приватній сферах. Це гендерні ролі, регульовані, з одного боку, на макрорівні державою, але вони великою мірою впливають на мікрорівень — індивідуальні рішення [4, с. 92].

Отже, на сучасному етапі у сфері трудових відносин необхідно приділити увагу гендерно чутливим питанням щодо гендерної дискримінації та гендерної сегрегації з подальшим розглядом на законодавчому рівні. Зокрема, слід розробити та прийняти відповідні «гендерно дотичні акти» щодо вирішення трудових конфліктів та вирішення гендерних проблем. Активізувати громадянське середовище стосовно просвітницької діяльності, а також виявлення та вироблення відповідного юридичного супроводу стосовно явищ трудової сегрегації. Також необхідно посилити контроль за виконання гендерних ініціатив та утвердження гендерної рівності місцевими органами виконавчої влади та місцевим самоврядуванням. У цілому, вирішення питань гендерної сегрегації та гендерної дискримінації у професійній діяльності потребують ретельних досліджень та вироблення практики розв'язання подібних трудових конфліктів та розробки превентивних дій щодо унеможливлення гендерної рівності та гендерних стереотипів.

1. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» Із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (Дата доступу: 12.05.2021)

2. Іващенко О. В., Лободинська О. М.. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні. *Український соціум*. 2013. № 1(44) С. 43-61

3. Магдюк Л. Гендерні стереотипи. Вплив гендерних стереотипів на представлення жінок і чоловіків на ринку праці. *Маркетинг в Україні*. №5-6, 2011. С. 7-10.

4. Марценюк Т. Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають чоловіки та жінки. *Спільне*. 2013. №6. С. 89-95.

5. Суслowa О. Системні реформи: принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і антидискримінаційний підхід. К.: 2019. 53 с.

Наталія Безсмертна

викладач кафедри
країнознавства та іноземних мов
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СТАНОВИЩА ЖІНКИ У СТОРОДАВНІЙ ІНДІЇ, СУЧАСНІЙ ІНДІЇ ТА В УКРАЇНІ

У цій праці представлю аналіз положення жінки у сім'ї та у суспільстві в стародавній та сучасній Індії, а також у сучасній Україні.

За історичними свідченнями, за часів великих індійських царств високе становище у суспільстві могли зайняти хіба що професійні повії та священні храмові танцівниці девадасі, жінки-маги басаві, тантричні куліки.

Однією з таких куртизанок була Амбapалі, яка належала декільком принцам. Її становище вважалося високим, оскільки вона була матеріально забезпеченою. Тут ми можемо спостерігати поліандрію.

Слово «Махабхарата» можна перекласти, як велика битва аріїв. Серед чоловіків у данному епосі посідають не останнє місце такі жінки, як Гондхарі, Кунті та, особливо, Драупаді, яку саме піддані княжества Хастінапур прозвали імператрицею.

Особливістю цих жінок є те, що вони ввійшли в історію, як добродісні жінки та гарні матері.

Почнемо з жінки, яка виділяється своїм особливим становищем серед царівен та, яку

сам народ прозвав Імператрицею. Прекрасна Драупаді, що перекладається як «впала до сонця».

Народилася Драупаді з вогню, тому небесним її татом є бог вогню Агні. У творі підкреслено, що жінка на рівні з чоловіком може мати божественне походження.

Щодо виховання, то жінки в стародавній Індії займали завжди друге місце після чоловіка. Жінки завжди виховувалися окремо на жіночій половині. Жінці не давали професію нарівні з чоловіком. Становище жінки у суспільстві залежало від становища її чоловіка. Жінка не реалізовувалася у суспільстві, вона реалізовувалася у сім'ї, як мати та дружина.

Ще особливістю положення жінки було те, що царівни самі обирали собі чоловіків під час змагань, коли бачили всі недоліки та переваги обранця.

Кунті надала Драупаді у чоловіки синів богів. Особливістю становища імператриці є те, що ні у якої жінки немає п'ять чоловіків, тільки у Панчалі. Тут ми спостерігаємо поліандрію, яка не виявлена у сьогоденні ні в Індії, ні в Україні.

Ніяку жінку, крім Драупаді не було короновано самим народом. Більш того, люди переїжджають з Панчалі з одного місця на інше. В даному випадку можемо спостерігати, на рівні з європейськими жінками, реалізацію жінки у суспільстві. В Індії жінки з касті кшатр'їв можуть займати певне положення в органах державного управління. Прикладом такого управління може стати Індіра Ганді. Але це не стосується інших каст, де жінка займає місце домогосподарки.

Що можна сказати про Гондхарі? Хара – енергетичний центр у тілі людини. Хто такий Гон? Можливо, це наг, тобто змії, тобто енергетичний центр у змія. У тексті ми бачимо, що Гондхарі завжди ставить свого чоловіка вище себе. Тобто, займає місце після чоловіка.

Аналізуючи гендерну ситуацію в Україні та в сучасній Індії ми можемо сказати, що в Україні силоміць заміж жінку ніхто не віддає, жінка має багато прав, а також обов'язків. Жінка на рівні з чоловіком має право на освіту, на майно, на виховання дітей. Хоча, є багато випадків, коли права жінки порушуються.

Стосовно сучасної Індії, то цю країну названо однією з найнебезпечніших країн для жінок. Насилля у сім'ї вважається за норму. Порушуються права дівчат на освіту, замість цього їх у 12 років можуть видати заміж. Нареченого дочці підбирають батьки, часто не питаючи її згоди.

Обряд саті можна назвати вбивством. Коли жінку живцем, проти її волі, спалюють з мертвим чоловіком.

Особливе місце в сучасній Україні та Індії займає феміцид жінок.

Отже, положення жінки у стародавні часи було різноманітним. У наш час жінці надається багато прав та обов'язків на рівні з чоловіками.

1. Міфи Давньої Індії: Для ст. шк. віку / Упоряд., переказ із гінді, післямова С.І. Наливайка; Мал. М.С. Пшінки. — К.: Веселка, 1992. — 199 с.

**Катерина Грідіна,
Дар'я Лавренко**

викладачі кафедри
загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

НОВІТНІ МЕТОДИ ВЕДЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ВІЙНИ ТА ЇХНІЙ ВПЛИВ НА СТАН ГЕНДЕРНОЇ СКЛАДОВОЇ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ

Сучасне суспільство характеризується небаченим раніше збільшенням впливу інформаційної складової на соціальне буття. На сучасному етапі розвитку людства інформація отримує першорядне значення як ресурс, засіб виробництва і інструмент виробництва, особливо актуальною постає проблема інформаційної безпеки, яка має системний характер і торкається діяльності основних інститутів і підсистем сучасного суспільства. Більше того, як зазначають деякі фахівці, громадський порядок, суспільні установки, всі аспекти суспільної взаємодії, і як результат – інформаційної безпеки, виявляються в комунікації. Інфор-

маційний вплив на особистість «за замовчуванням» включає й подання про жіночність і мужність, нормативні приписання індивідам про певний тип поведінки й місце в соціумі [6, с. 117].

Позитивними сторонами використання інформації є науково-технічний прогрес, розвиток інноваційних технологій, широка база інформаційних ресурсів та задоволення інформаційних потреб суспільства. На жаль, інформацію почали використовувати як засіб маніпулювання громадською думкою та спосіб деморалізації суспільства. Цей негативний процес і призвів до нового явища у міжнародних відносинах, яке отримало назву «інформаційні війни».

Інформаційна безпека може розглядатися в різних аспектах: як фактор соціально-економічного розвитку, як відстеження і класифікація комп'ютерних і мережевих загроз, як збереження і захист технічної і мовної інформації, як новий вид озброєння і як запобігання інформаційній війні [3, с.675]. Одночасно інформаційна безпека є стратегічною категорією, яка входить складовою у ширші, багатокomпонентні поняття, такі як «міжнародна безпека», «національна безпека», «національна стратегія» тощо [3, с.171]. В умовах сучасних глобальних та регіональних протистоянь, інформація перетворилася на засіб відстоювання різного роду інтересів, які в деяких випадках реалізуються шляхом експансії, агресії та деструктивних впливів. Саме тому, захист національного інформаційного простору та гарантування інформаційної безпеки стають пріоритетними завданнями сучасних держав [1, 2]. Західні спецслужби акцентують увагу на тому, що адекватною відповіддю на сучасні загрози національній безпеці світових держав та елементом задоволення динамічних потреб міжнародних сил безпеки є врахування гендерної різноманітності [7, с. 164].

Проблему інформаційної безпеки особистості, суспільства й держави актуалізують новітні технології інформаційної війни, які змінюють підходи до забезпечення інформаційної безпеки. Інформаційна війна – широке поняття, яке містить багато аспектів. Воно включає в себе діяльність благодійних міжнародних фондів, соціальних груп, використання нейролінгвістичного програмування тощо [5, с. 61-65].

Науковці вважають, що термін «інформаційна війна» може розглядатися в двох розуміннях: широкому — для визначення протистояння в інформаційній сфері в засобах масової інформації для досягнення різних політичних цілей; вузькому— для визначення воєнного протистояння, у військовій інформаційній сфері для досягнення односторонніх переваг в отриманні, зборі, обробці та використанні інформації на полі бою [4].

Інформаційні атаки характеризуються різким дисбалансом позитивних та негативних повідомлень, відсутністю коректного обговорення різних точок зору, що сприяє формуванню в масовій свідомості міфів. Міфи, в свою чергу, виступають засобом соціальної мобілізації та маніпуляції суспільною свідомістю і є похідними від інтересів впливових соціальних груп. В таких умовах життєво необхідним є збереження інформаційного суверенітету, формування ефективної системи безпеки в інформаційній сфері [5, с. 82-83].

Сучасний етап інформатизації суспільства можна охарактеризувати таким чином: з одного боку, відбувається бурхливе зростання інформації за кількісними та якісними показниками, з іншого – суб'єкт інформаційних відносин не здатний за короткий термін обробити весь обсяг повсякденної і наукової інформації, що надходить до нього. Унаслідок цього настає стан інформаційного перевантаження, що призводить до виникнення різних проблем, пов'язаних із забезпеченням інформаційної безпеки [4, с.67-68].

Надлишок низькоякісної інформації, який спостерігається на даному етапі розвитку інформаційного суспільства, призводить до виникнення стресових ситуацій при роботі з інформацією та інформаційними технологіями. Інформаційний стрес – це стан інформаційного перевантаження, коли суб'єкт не справляється з поставленим завданням, не встигає приймати правильні рішення в необхідному темпі, будучи відповідальним за наслідки останніх [4, с.68-69]. Захист від інформаційного стресу – одна з функцій інформаційної культури, яка містить у собі узагальнення, які стосуються інформаційних знань, умінь і навичок людини, її здатності працювати з інформацією тощо. Формування у людини відповідного рівня інформаційної культури перешкоджає виникненню в неї стресових ситуацій при роботі з інформацією та інформаційними технологіями, що призводить до зменшення кількості проблем, пов'язаних із забезпеченням інформаційної безпеки. Стратегії оброблення інформації, які є властивими людині від народження, базуються, зокрема, на усвідомленні гендерних розбіжностей. Саме тому комунікації інститутів сектору безпеки і оборони із громадянським суспільством мають базуватися на принципі довіри, оскільки спроможність задовольнити потреби суспільства насамперед залежить від того, як відомство сприймають

різні прошарки суспільства. Так, наприклад, молодим чоловікам може бути особливо неприємно звертатися до поліції у випадку, коли вони стають жертвою злочину або обізнані про злочин. Жінки та дівчата можуть боятися зловживань з боку представників збройних сил та поліції. Саме з цих причин безпековим інституціям пропонується періодично проводити самооцінювання щодо сприйняття їх різними прошарками громадськості [6, с. 122].

Таким чином, інформаційна безпека – одна з гострих соціокультурних проблем сучасного суспільства, під вплив якої потрапляють ключові соціокультурні процеси. Проблемі інформаційної безпеки актуалізують новітні методи ведення інформаційних війн, направлені на формування міфів, що виступають в якості колосального джерела масової енергії, здатного мобілізувати цілі групи людей до певних дій. Основною метою інформаційної війни є послаблення моральних та матеріальних сил супротивника та посилення власних, порушення обміну інформації конкурента. Інформаційна війна включає заходи пропагандистського впливу на свідомість людини. Враховуючи гендерний чинник інформаційних війн, то він поширюється на усе більш широкий простір комунікації та визначає нові моделі інформаційного впливу й мовленнєвого поведіння. Він має враховуватися у комунікаціях безпекових інституцій [6, с. 124]. Інформаційна війна призводить до деструкції держави. Головне завдання інформаційних війн полягає в маніпулюванні масами, зокрема через пропаганду гендерної дискримінації, навіть спеціально для цього створеними в соціальних мережах організацій, груп та «лідерів громадської думки», аби підважити прагнення українців до демократії, рух України у напрямку інтеграції до європейських та євроатлантичних економічних і безпекових структур. Забезпечення інформаційної безпеки вимагає проведення невинної роботи щодо захисту інформації, а також захисту від інформації, що буде спрямована на подолання наявних дезорганізаційно-дисфункційних тенденцій, у тому числі у сфері гендерної політики.

1. Данильян О.Г., Дзьобань О.П. Інформаційна безпека України: загрози зумовлені цивілізаційним вибором європейських цінностей. *Політологічний вісник: збірник наукових праць*. К. : ТОВ «Вадекс», 2018. Вип. 81. С. 60-67.

2. Данильян О.Г., Дзьобань О.П., Калиновський Ю.Ю., Моїсєєва Н.І. Національна безпека України в етно-ментальному та міжнародному вимірах: монографія. Харків, 2004. 274 с.

3. Дзьобань О. П., Панфілов О. Ю. Соціокультурні аспекти інформаційної безпеки. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2013. № 2. С. 171-176.

4. Мирка О.С., Ніколаєв І.М. Інформаційна війна та інформаційна безпека (огляд думок зарубіжних політологів та воєнних спеціалістів). *Наука і оборона*. № 16. 2009. С. 56-58.

5. Суспільство, людина, право: досвід філософсько-правового дослідження: монографія / О.Г. Данильян, О.П. Дзьобань, С.Б. Жданенко та ін.; за ред. О.Г. Данильяна. Х. : Право, 2018. 350 с.

6. Компанцева Л. Ф. Гендерна перспектива інформаційної безпеки. *Інформаційна безпека людини, суспільства, держави*. 2019. № 2. С. 115-125.

7. Чеховська М. М. Розвиток публічного суспільного дискурсу щодо гендерної політики у секторі безпеки і оборони. *Інформаційна безпека людини, суспільства, держави*. 2019. № 2. С. 156-166.

Ануш Давтян
викладач кафедри
загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ДО ПИТАННЯ СТАТУСУ СУЧАСНОЇ ЖІНКИ В ІСЛАМІ

Одним з важливих питань, яке обговорюється протягом останніх десятиліть в юридичних, соціальних і політичних колах, є захист прав жінок [1]. І хоча те, що жінки в тій чи іншій мірі піддаються дискримінації в усьому світі, причини і наслідки цього можуть бути різними в різних країнах. Збереженню цього явища сприяє наявність усталених стереотипів, а також традиційних культурних і релігійних звичаїв і уявлень.

При цьому, досить важко зрозуміти сенс справжніх звичаїв і традицій, уявити точну картину становища жінок в різних країнах - там, де спосіб життя жінки відмінний від звичного нам. Саме тому, жінки, щодо яких у нас склалися певні стереотипи, часто живуть зовсім не так, як розуміємо ми, мають права і гідне становище в суспільстві [2].

Іслам є найбільш швидко зростаючою релігією в світі [3, с.33]. Понад півтора мільярда людей сьогодні сповідають мусульманське віровчення і живуть по шариату. Міжнародні експерти припускають, що кількість мусульман до 2050 року може перевищити кількість християн в світі. Такі прогнози ґрунтуються на тому, що сьогодні мусульманський світ це вже не тільки традиційні країни Сходу. Великі мусульманські громади є майже у всіх економічно розвинених країнах, у тому числі у тих, що не є традиційно ісламськими: США, Франції, Великій Британії, Німеччині та інші. Не є винятком й Україна. Серед осіб, що сповідають іслам, можна побачити українців, англійців, німців та інших етнічних європейців. Привертає увагу той факт, що переважну більшість новонавернених мусульман складають жінки [4].

При цьому, велика частина цих мусульман - жінки, які продовжують суворо дотримуватися традиційних мусульманських норм поведінки. Стан жінки в мусульманському суспільстві є не тільки мірилом його цивілізованості, а й свідченням потенціалу його еволюційного розвитку, своєрідним барометром, що визначає перспективи перетворень. У сучасній західній та вітчизняній науковій літературі є чимало досліджень, присвячених проблемі статусу жінки в мусульманському світі, які, особливою об'єктивністю, на жаль, не відрізняються. Внаслідок чого, все частіше доводиться стикатися з високим ступенем нерозуміння даної проблеми [5].

Звичайно, іслам представлений і в українському полікультурному та поліконфесійному просторі. Вельми актуальним сьогодні є розгляд проблеми статусу жінки в класичному і сучасному ісламі. В історичному та соціально-економічному аспектах ця тема настільки невичерпна, що в рамках даного дослідження представляється можливим розглянути лише деякі аспекти цієї складної проблеми.

Показово, що у кінці XIX - початку XX ст. в ряді країн мусульманського світу розгортався процес реформування традиційної ісламської життя. Вплив Заходу, економічна відсталість східних країн, зростання суспільно-політичних рухів породив зміни в найконсервативніших колах традиційного ісламського суспільства [1]. Гендерне питання стало одним з центральних для ісламського політичного руху. Народився навіть термін «ісламський фемінізм», який у багатьох випадках висловлює вимоги дотримання і забезпечення прав жінок відповідно до норм ісламу, що дає жінкам можливість захищати і розширювати свої права в патріархальному суспільстві, протиставляючи шариат і етнічні звичаї, часто йдуть коренями в пережитки доісламського періоду. Тому не випадково, що за останній час з'явилася велика кількість наукових робіт та текстів мислителів, які розширюють колишнє уявлення про права жінки з точки зору ісламу [2].

Слід наголосити, що вплив діячів, які керуються, скоріше, архаїчно-патріархальними принципами щодо ролі жінок, ніж чисто коранічними, все ще досить вагомий. Сьогодні жінка, що сповідує іслам, суспільно активна – вона займається політичною, лікарською, викладацькою діяльністю, журналістикою і займається іншими видами управлінської діяльності. Навчання і робота, всупереч існуючій думці, для мусульманок доступні і дозволені. Дійсне дотримання мусульманських законів гарантує жінці соціальну, матеріальну, фізичну і психологічну захищеність. Обов'язковою умовою є надання можливості освіти як в духовній, так і в матеріальній сфері [6].

Привертає увагу те, що сфера дії ісламу в наш час залишається досить широкою. Це багато в чому визначається тісним зв'язком ісламу і права як релігійної системи, що донині має чи не визначальне значення для світогляду найширших верств населення в мусульманських країнах.

Ставлення ісламу до жінок канонізовано у його ідейних джерелах – Корані [7], Суні [8], [9], тафсірі (тлумачення аятів Корану) й теологічній літературі. Відомо, що Коран робить серйозний акцент на людську гідність, права і свободи, виступає проти будь-якої форми дискримінації на основі расового, національного походження або роду. В ісламі жінкам гарантуються чотири фундаментальних права: право в області норм, пов'язаних з відправленням вимог релігії, право на придбання, право на нерухомість і право на гарантію особистої гідності.

Коран підкреслює фундаментальну рівність чоловіків і жінок у таких життєво важливих для мусульман питаннях, як освіта та релігійні обов'язки. Разом з тим, проблематика рівності за ознакою статі знаходиться на іншому рівні і в іншій сфері гарантій прав і обов'язків. Тут існує зовсім інша філософія, інше розмежування прав і обов'язків між ними, яке разом з тим не дає права говорити про їх фактичній нерівності. У різних розділах Корану підтверджуються і розкриваються жіночі права, що мають відношення до шлюбу, розлу-

чення, власності, спадкування, вихованню дітей, та ін. В історичному контексті норми Корану мали і мають позитивний вплив на права жінки [10].

Варто також зазначити, що важливою сходиною у становленні особистості мусульманки є освіта. Обираючи між світською і ісламською освітою, мусульманка вирішує чому присвятити своє подальше життя - сім'ї або кар'єрі. Традиційно мусульманка завжди займалася вихованням дітей і веденням домашнього господарства. Однак, як показує практика, в мусульманських спільнотах завжди були жінки, які мали прогресивні погляди і намагалися отримати гарну освіту. Крім того, вони не тільки активно захищали свої права релігійної причетності, а й разом з діячими громадськими рухів відстоювали власні ідеї [11, с.22]. Багато роботодавців, залишивши свої упередження, дивляться сьогодні «поверх хустки», оцінюючи сучасну мусульманку з урахуванням її кваліфікації і спеціальності.

Мусульманка також має право голосу в політичному житті своєї країни. Вона сміливо може висловити свою думку з будь-якого суспільного питання. Від жінки мусульманська мораль вимагає жити, перш за все, приватним життям, а не життям своєї спільноти. Це прерогатива чоловіків. Чоловіки також зобов'язані забезпечувати сім'ю всім необхідним: житлом, їжею, одягом. Але при цьому, ніхто не позбавляв мусульманку права працювати і заробляти гроші, мати власність, укладати юридичний контракт і управляти всіма її активами будь-яким способом та ін [5].

Таким чином, сучасна мусульманська жінка - це жінка, яка не тільки дотримується законів шаріату і займається хатніми справами, а є гармонійно-розвиненою особистістю. Реалії життя демонструють те, що мусульманка може захищати свої права і залишати значимий слід в історії.

1.Иноземцева Елена Николаевна К вопросу о положении женщин в исламе // Власть. 2009. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-polozhenii-zhenschin-v-islame>

2.Пронін А.А. Становище жінок в сучасних суспільствах // Проблеми прав людини // window.edu.ru

3.Хантінгтон С. Зіткнення цивілізацій / Самюель Хантінгтон; [Пер. з англ. Т.Велімеєва]. -М. : АСТ: АСТ МОСКВА, 2006.-571 [5] с.- (Philosophy).

4.Еловицова Е. Мусульманские жены. Как им живется – украинским женщинам, которые по собственной воле надели хиджаб? / Е. Еловицова // – 2011. – № 3. – С. 95-100.

5.Бекирова Л. С., Ильченко И. А. Женщина в исламе: история и современность // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. 2013. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhenschina-v-islame-istoriya-i-sovremennost>

6.Поленина С.В. Права жінок в системі прав людини: міжнародний та національний аспект // Інститут держави і права РАН. - М., 2000, с. 103.

7.Коран. Перевод смыслов и комментарии Валерии Пороховой. – 1997.

8.Сады праведных и слов господина посланников. [сост. имам Мухйи-д-дин Абу Захарийа Бин Шприф АнНавади]. – М. : Издательский дом «БАДР», 2001. – 879 с.

9.Сахих аль-Бухари (краткое иложение) / [сост. имам Абу-ль-Аббас Бин Абд ал-Латиф Аз-Зубайди]. – М. : Благотворительный фонд «Ибрагим Бин Абдулазиз Аль Ибрагим», 2002. – Т. 1. – 472 с.

10. . Ханиф Сюзанн. Что должен знать каждый об исламе и мусульманах / Ханиф Сюзанн. – К. : Молодь, 1998. – 240 с.

11. Vivienne S. Women in Islam / Stacey Vivienne. - London: Interserve, 1995. - 40 p.

Ganna Dekusar

Senior Lecturer of Ukrainian Studies
and Foreign Languages Department,

Olena Kovalchuk

Candidate of Psychological Sciences,
Head of Social and Humanitarian Disciplines Department

*(Dnipropetrovsk State University
of Internal Affairs)*

GENDER POLICY AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN SOCIOCULTURAL ASPECT

Nowadays the two most important social strategies of the modern world - sustainable development and gender policy - should be understood in a single socio-cultural context.

The idea of gender equality and cooperation acquires global significance, becomes a condition and prerequisite for sustainable development. It is about the possibility of including in the full socio-economic and political life of the half of the human race, which for millennia was considered second-rate. The modern plural world, which strives for democracy and the development of forms of public life, can no longer tolerate such a situation. For a millennium, the fundamental transformation of gender structures based on the ideology of equal rights and opportunities, connection to the processes of sustainable development of the huge untapped potential of the female population of the planet has been going on. Societies in which women are excluded from public life cannot be considered democratic. The concept of democracy will have real and dynamic significance when political decisions are made by both women and men, taking into account the views and interests of both sexes. Indeed, can a social structure where there is overt and covert discrimination against more than half of the citizens be considered a "democracy"? Democracy must understand and feel the peculiarities of sex, the equal distribution of power in decision-making between women and men. The international community connects with the gender perspective not only the formation of "democracy for all", but also puts the problem in a global context: this is the future of human civilization.

The gender problem, therefore, is characterized as global and linked to the context of development, as gender inconsistencies hinder the sustainable and holistic development of the entire human race: gender asymmetry affects not only its victims but also those who implement it. Although politicians often address gender issues only to women, numerous data now indicate that the gender issue is broader, that it is a development issue.

Gender imbalance prevents the formation of full-fledged types of social activities that take into account the experience of both sexes, so, limited participation of women in political life, the removal of women from power at any level will limit the effectiveness of the state and its policies. After all, women are able to introduce a different set of criteria into politics, open new perspectives in political dialogue, change the traditional style of governance in terms of greater mutual understanding, coherence and humanistic guidelines. And finally, the most important thing: a woman as a mother shapes the future generation - from her education, social status and health depends on what humanity will be in the near future.

The problem of gender, considered in the context of development, is naturally associated with another pressing problem of today - poverty. On the one hand, poverty exacerbates gender inequalities: the unequal position of boys and girls in terms of access to education or adequate health care is more pronounced among the poor; on the other hand, gender inequality delays development. How to break this circle? The envisaged solution is a comprehensive approach, setting gender issues in the context of broad socio-economic transformations: reforming state institutions in order to present equal rights and opportunities for women and men; equalization of disparities in access to economic and political resources; destruction of the rigid system of gender division of labor; changing the ratio of power, incentives and resources in the household.

How can sustainable development be defined in a gender perspective? It is not only liberation from negative social and economic characteristics - poverty, disease, malnutrition, ignorance.

First of all, it is a positive range of problems: the creation of such social infrastructures that would promote confident, without ups and downs, economic growth, the formation of civic

structures, creating conditions for personal self-expression of each person - whether man or woman. All of them must have equal access to economic, political, educational resources, opportunities to express their interests and pursue their life goals.

What should be the gender policy to promote sustainable development? The national model of gender policy, which is defined in the adopted Concept [1] does not meet the requirements and criteria of the conceptual level, as they provide a detailed overview of the current state of affairs and provide measures to change the situation without breaking to the appropriate level. Theoretically, this position is very vague: the matrix of liberal feminism is inconsistently combined with the matrix of the radical, because it is not clarified the most important issue of gender identity and gender difference. The document can only be conditionally attributed to gender orientation. In essence, gender terminology is used to integrate into the international community and find an appropriate image, while it is mostly still about women's issues.

It seems that the national model of gender policy is designed not only to reflect and state what exists, but to design the appropriate, the ideal. On the one hand, a careful analysis of the current state of affairs with the help of such effective tools as gender statistics, allows you to identify emerging patterns and trends, the necessary directions of gender efforts. On the other hand, it is necessary to draw a vector not only from the present to the future, but also vice versa, from the future to the present, ie to reach the level of proper, ideal and from these positions to project the real.

In this sense, the national model can bridge the undesirable gap between theoretical gender research and the practice of gender that has emerged in the international community. Gender theorists enter into complex, terminologically rich discussions, open new horizons, substantiate alternative theoretical concepts. And gender policy "flows" in a parallel stream, not intersecting with the theoretical course, finding its way by the empirical method of "trial and error".

This will allow us to rethink the paradigm of gender policy. The first step may be to transform positions within the "women's issue": abandon the traditional view of women as a vulnerable, weak, defenseless and unhappy and move to recognizing women's full participation in all social programs and projects as individuals and creative individuals. The second step is the refusal to focus on women as a special target group and the transition to the position of gender, just as interested in promoting both men and women (this requirement is mainstreaming) [2]. Gender assumes that women's personal development is understood as a condition of men's personal development and vice versa - men's personal development is a prerequisite for women's growth and participation. As a result, the whole society wins, getting the opportunity to attract the huge potential of untapped creative forces and opportunities.

Gender does not mean, in words, but in deeds, first of all, access to the deepest layer of gender issues - to the transformation of psychology, change of conscious and unconscious components of gender worldview and the formation of modern gender models of self-awareness and behavior. The first task is to eradicate gender prejudices, prejudices, stereotypes and standards rooted in the human psyche in the form of assimilation of certain norms, patterns, cultural codes, gender metaphors and national customs. The second, closely related to the first - the formation of new models of consciousness and behavior in accordance with the patterns constructed in the culture of equal partnership of both sexes, without a shadow of superiority and superiority over each other. This questioning changes the relationship between the tasks and priorities of gender policy. In our opinion, a number of priority tasks should be identified. The first task, the solution of which will depend on the fate of all others, should be to change human psychology. Without this difficult but paramount gender task, all other goals and objectives will be in the air.

Prioritizing the priority of changing consciousness transforms the hierarchy of gender instruments, which are commonly referred to as gender legislation, gender statistics and budget, gender education and the media. All these tools, of course, must be involved in the global action to transform consciousness. Areas such as culture, education, and the media should play the first violin. They are responsible for the transmission of stereotypes and have the opportunity to reorient consciousness, using patterns and models of gender relations.

The term "new gender identity" requires clarification from a theoretical point of view. It is clear what is meant by real gender equality of rights and opportunities, not just gender equality before the law. But how to understand equality? Perhaps, there are several interpretations. The first is the still unresolved stereotype of abstract equality inherent in liberal feminism: women's differences are completely denied, correlated with "sex discrimination." It is a question of full social equality of the man and the woman, without recognition of essential persons of their vital purpose. Such a model practically leads to the identification of the category "woman" with the

category "man". Women, like men, can engage in any type of activity, go down to the mines, "steer" supersonic aircraft, and so on. Such an interpretation leads to the repeal of special legislation protecting women's work, which has occurred in many European countries, including Sweden.

Gender theory treats the question of identity and differences differently. The difference in rights, in access to economic, political and educational resources, must certainly be stopped. But there is another meaning of the term "difference", associated with the recognition that there are two opposite sexes with unique and different life experiences, psychology, thinking, value system. The female world is defined in its quality of motherhood, and there is no danger of "biological determinism." Recognition of the conceptual significance of women's views, maternal thinking, and maternal logic allows us to consider differently the essence of what is called women's political participation. It is believed that when they are present in power in small proportions, a woman "plays by men's rules." But when the representation reaches 30 percent, the situation changes: women transform the type of political activity, the topic and style of discussion of social problems, the form of work organization. But this recognition is not enough. The presence of women in politics can transform the traditional type of liberal democracy.

It is a woman who is able to bring to the "list" of traditional liberal values - justice, recognition of individual rights - such universal values as care, compassion, mutual understanding, support, paramount in the experience of motherhood. Gender policy is a component of the state's social policy. But politics can only become social if it becomes "gender sensitive." Social problems are what concern women in the first place and what they, unlike men, talk about out loud when they gain access to government resources.

Now about the second vector - men's access to homework resources and child rearing. Men's participation in family responsibilities will also contribute to the transformation of this type of activity. First, the patriarchal structure of the family, which reproduces the traditional gender division of labor — the breadwinner, the housewife, and the mother — will be called into question. Secondly, remembering the principle of gender theory - personal is political - one can hope to overcome the hierarchies of power and the dominance of men in the family, which is a condition for overcoming patriarchal traditions in the social world. We can say that a prerequisite for the successful promotion of women in politics is a change in her position in the family, ie the successful solution of political problems of power at the family level. Third, the appearance of men on the "stage" of raising their own children will create a new holistic system of formation of human personality - taking into account the complementarity of male and female vectors.

From the standpoint of a rethought paradigm of gender policy, the concept of sustainable development is gaining new impetus. It does not make sense to talk about sustainable development outside the gender context. Development can be sustainable only if women become full subjects of the economy, politics and family life, which is a condition for the personal development of the male population of the planet.

1. The concept of gender policy of Ukraine. Kyiv, 2002.

2. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. UN, 2000

Тетяна Жеглінська
викладач кафедри теорії
та історії держави і права
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ЗАГАЛЬНОГО ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ

В Україні як і в кожній державі світу тією чи іншою мірою продовжує існувати гендерний дисбаланс. На сьогодні забезпечення рівності жінок і чоловіків є одним із пріоритетних питань становлення сучасної Української держави.

Слід наголосити, що відображення рівності чоловіків та жінок закріплено в законодавстві. Так, у ст. 24 Основного закону нашої держави «Громадяни мають рівні конститу-

ційні права і свободи та є рівними перед законом.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Отже, відповідно до положень Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом» [1.]. Принцип рівності всіх громадян перед законом – це є конституційною гарантією правового статусу особи

Гарантована Конституцією України рівність усіх людей в їх правах і свободах означає необхідність забезпечення їм рівних правових можливостей як матеріального, так і процесуального характеру для реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод. За допомогою конституційного права і норм права у цілому можна гарантувати саме правову рівність, тобто рівні права, свободи і обов'язки, а також рівність всіх перед законом. Отже, рівність — це створення однакових умов та можливостей для кожного. Рівність є постійно змінюваним, динамічним суспільним явищем, що враховує особливості суспільного розвитку, його потреби та інтереси. Рівність у першу чергу має соціальне значення й виступає значно ширшою категорією, ніж рівноправність [2., с.19].

Гендерна рівність є відмінною від інших структурних елементів принципу юридичної рівності, а саме рівності незалежно від віку, національності, раси, хоча й заснована на природно-правовій концепції. Конструкція гендерної рівності має розкриватися насамперед через категорію прав людини як універсального стандарту рівності.

О. Руднева зазначає, що гендерна рівність – це принцип правового статусу (становища) людини в державі, його складовими є рівні права, свободи та обов'язки жінки і чоловіка; врахування особливостей (фізіологічних, психологічних тощо) статей у правовому регулюванні; система засобів гарантування рівності статей у державі [13, с. 107]

Гендерна рівність належить до фундаментальних засад прав особи. Норми будь-якої галузі права повинні відповідати загальним принципам права, у тому числі принципу гендерної рівності. Таким чином, норми всіх без винятку галузей права мають певний гендерний вимір. Одним із основоположних принципів права є багатоаспектний принцип рівності, за допомогою якого відображається розвиток демократії у суспільстві. Складовою загального принципу рівності є незалежність від статі.. Права людини – чоловіка і жінки, як і рівність між ними, потребують постійного захисту, охорони і зміцнення.

Отже конституційно-правове регулювання рівних прав чоловіків та жінок в Україні ґрунтується на положеннях Конституції України та інших нормативно - правових актах. Реалізація конституційного принципу гендерної рівності на практиці можлива за умови формування розвинутої системи права та політичної й правової культури населення. Долання традиційних гендерних стереотипів - потреба етапу розвитку України у контексті розбудови нових форм міжнародного спілкування. Додержання прав людини, партнерство між жінками і чоловіками в усіх сферах життєдіяльності є основою становлення і розвитку демократичного суспільства, його цінностей та зростання добробуту і благополуччя кожної родини.

1. Конституція України: Основний Закон України від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

2. Грицай І. О. Г85 Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. — К.: «Хай-Тек Прес», 2018. — 560 с.

3. Руднева О. Гендерна рівність як принцип законодавства України / О. Руднева // Право України. – 2002. – № 4. – С. 104–108.

Ірина Каширіна
старший викладач кафедри
українознавства та іноземних мов
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ФЕМІНІЗМ В ІСЛАМІ: ПЕРСПЕКТИВИ

Іслам – це наймолодша релігія у світі, яка з'явилася на початку VII століття в Аравії. Пророка Магомета вважають засновником ісламу. Дана релігія надзвичайно відрізняється від того ж православ'я, адже її ідеологія закликає до покірності. Не дивлячись на відмінність ісламу від інших релігій, іслам є дуже впливовою ідеологією у сучасному світі.

В священній книзі мусульман, а саме Коран, шлюб описується як один із найголовніших аспектів у житті мусульман. Адже шлюб є одним із найсильніших союзів, а також через заключення шлюбу зберігається традиція, яка несеться через сторіччя. В Корані жорстко регламентовані шлюбні відносини і гендерні ролі.

Всім відомо, що згідно з ідеологією ісламу, чоловік приймає всі рішення щодо одруження і подальшого сімейного життя. Жінки не працюють, а виховують дітей та живуть у всьому підкорюючись своєму чоловіку. Чоловік є головою, всі рішення приймаються саме ним. У сучасному суспільстві існує думка щодо того, що іслам – це патріархальна традиція, яка стереотипно асоціюється у інших релігій як дискримінація прав мусульманських жінок.

Питання гендерних ролей завжди цікавило суспільство. Існувало та досі існують дебати щодо прав жінок, їх рівності із чоловіками та розширення можливостей самореалізації жінок. Питання прав мусульманок є найдискусійнішим і гострим. У країнах Європи звичайна жінка у порівнянні із «жінкою у хіджабі», тобто жінкою із мусульманської країни, є людиною, вільною робити все що їй захочеться без жодного примусу з боку чоловіка. Адже звичайна європейка може вдягатися як хоче, отримувати освіту, яку вона обере, водити авто, працювати там, де захоче, звернутися до поліції, якщо хтось буде її сексуально принижувати або домагатися. Іслам цього не передбачає. Так, наприклад, у Судані згідно статті 152 кримінального кодексу передбачає порку для жінок за те, як вони одягнені, а у Лівані сексуальне домагання до жінки взагалі не вважається протизаконним, якщо говорити про відповідальність за сексуальне домагання до жінки перед законом, то у Джибуті взагалі не існує таких законів.

Дивлячись на вище зазначене, можна стверджувати, що не дарма мусульманські жінки все частіше і частіше піднімають питання дискримінації та приниження їхніх прав, гендерної нерівності тощо. Цікаво, що не так давно, а саме на початку 90-х років, з'явилося таке поняття як ісламський фемінізм, який передбачає прагнення жінок-мусульманок до гендерної рівності та соціальної справедливості. [2].

Феномен ісламського фемінізму почали описувати різні вчені у своїх наукових статтях, видатні письменники у своїй книгах, ісламські активісти почали використовувати цей термін у своїх промовах на дебатах та виступах за права жінок у мусульманських країнах. Крім того, почали створюватися масштабні жіночі рухи, які борються за гендерну рівність жінок-мусульманок та їхню соціальну позицію нарівні із чоловіками. Ці жінки прагнуть інтерпретувати священну книгу із сучасної точки зору. Ісламські феміністки борються за те, щоб скасувати примусове носіння жінками хіджабу, молитися в одному приміщенні із чоловіком, а не в спеціально відведеному для цього місці, бути захищеними законом за сексуальне домагання на вулиці, на роботі, працювати в установах, які вони обрали, а не в яких їм дозволяє чоловік, голосувати на виборах, прагнути розвитку у політичній сфері, навіть займати політичні пости нарівні із чоловіками.

Таким чином, за останні двадцять років було створено чимало кроків на підвищення соціального статусу жінок. Так, наприклад, у Саудівській Аравії до складу парламенту входять майже 20% жінок. Це відбулося досить нещодавно, всього лише 7 років тому жінки добилися цього, але головне, що розвиток гендерної рівності в ісламі потрохи відбувається. Також у Ірані жінкам почали дозволяти обирати технічні професії та займати вищі керівні посади. Якщо говорити про освіту, то тут жінки стають майже нарівні із чоловіками. Щодо політики, тут ситуація не така яскрава як у Саудівській Аравії, тут лише 2% жінок можуть бути частиною парламенту, але це краще ніж нічого.

Найяскравішим прикладом результативності так названого ісламського фемінізму,

або як його прозвали «мирний гендерний джихад», є обрання першої жінки-мусульманки до Конгресу США. Ільхан Омар була обрана членом Демократичної партії у недалекому 2016 році. Вона виступає за ідеї гендерної рівності, бореться проти ісламофобії та гомофобії. Жінка є родом із Сомалі, країни, в якій активно почали дозволяти жінкам посідати місця у парламенті. Так, наприклад, в Лівані перша жінка змогла проголосувати на виборах у 2004 році, а у 2008 році у ОАЕ жінкам дозволили займати посаду судді. Більш того, нещодавно в Алжирі ввели покарання за сексуальне домагання до жінок.

Охоплюючи дану тему, можна зробити висновок, що ісламський фемінізм має перспективи, оскільки мусульманські країни складають чималий відсоток від усіх країн світу, і жінки-мусульманки мають право, так само як і жінки Європи висловлювати свою думку, обирати своє життя, мати право на розвиток та самореалізацію. Вони не винні, що народилися у хіджабі. Вони мають право його зняти. Але ще багато років їм потрібно плідно над цим працювати.

1. Зінько С. Фемінізм в ісламі: історія та сучасність // Гендерний журна «Я». — №4. — 2010. — С. 26 – 30.

2. Словник гендерних термінів URL// <http://a-z-gender.net/ua/feminizm-islamskij.html>.

Руслана Кусько

викладач кафедри
загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Термін «гендер» (англ. Gender - рід) в семантиці української мови найбільш часто використовуватися як усвідомлення індивідумом своєї статевої належності.

У сучасному суспільстві гендер розглядається як більш складне поняття, яке включає в себе індивідуальні, структурні та інтерактивні складові. Індивідуальна складова включає в себе загальні поняття про біологічні ознаки чоловіків та жінок, які з'являються внаслідок ранньої соціалізації індивідуума. Інтерактивна складова визначається тими гендерними очікуваннями, які формують ідентичність та поведінку особистості через прийняття обмежень соціальної поведінки в суспільстві та правил гендерної поведінки яких дотримуються чоловіки та жінки, що, у сукупності, стає наслідком гендерної соціалізації кожного окремого індивідуума. Структурна складова включає в себе шаблони гендерної ідентичності, установки та статуси які й приводять до відмінностей у гендерній поведінці чоловіків та жінок та, у подальшому, формують гендерні стереотипи у суспільстві.

Забезпечення гендерної рівності повинно досліджуватися комплексно з розумінням філософських, історичних, соціальних, правових та, насамперед, психологічних аспектів гендерної проблематики.

Дослідження питань гендерного розвитку індивідуума, процесів формування самоідентифікації та подальша його гендерна соціалізація відноситься насамперед до компетенції гендерної психології, яка є відносно молодого наукою, оскільки почала свій розвиток у нашій країні в 90-роки минулого століття. Дана наука вивчає закономірності поведінки людини в суспільстві визначені, передусім, її біологічною статтю, соціальним статусом, психологічною статтю (*гендером*) та їх співвідношенням. Засновником психоаналізу З. Фрейдом та іншими провідними психологами зазначається, що гендерна ідентифікація індивідуума виникає у віці 5—6 років[1]. Тобто у зазначеному віці проходить когнітивне самовизначення дитини та формування її уявлень щодо власної статевої ідентичності.

Як правило це формування проходить під впливом дорослих, що оточують дитину, та які, у свою чергу, являються носіями наявних у суспільстві гендерних стереотипів, сформованих внаслідок історичного і соціального розвитку цього ж суспільства.

Гендерна ідентичність індивідуума виникає під впливом існуючих у соціумі гендерних стереотипів, упереджень і установок, виникнення яких напряму залежить від сформованої гендерної ідентичності індивідів цього ж суспільства. Тобто ці поняття є взаємозв'язані і повинні досліджуватися як єдиний процес, а не окремі складові формування

гендерної політики у державі та загалом гендерної культури у суспільстві.

Виходячи із зазначеного задача Державної гендерної політики полягає не лише у вжитті заходів для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [2], розробленні шляхів застосування комплексного підходу та здійснення заходів, спрямованих на виконання таких пріоритетів як удосконалення нормативно-правової бази, механізму проведення гендерно-правової експертизи та впровадження статистичних показників у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [3], а й у запровадженні державних програм для розвитку психолого-правового аспекту гендеру, гендерної освіти і виховання та вжиття інших заходів для забезпечення формування у суспільстві належної гендерної культури.

1. Фрейд З. Введение в психоанализ [Интернет ресурс] <https://mybook.ru/author/zigmund-frejd/vvedenie-v-psihoanaliz/read/>.

2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 верес. 2005 року № 2866-IV [Електронний ресурс].

3. Постанова Кабінету міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [Електронний ресурс]

Катерина Малюк
викладач кафедри
загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ІНДЕКС ГЛОБАЛЬНОГО ГЕНДЕРНОГО РОЗРИВУ: ГЕНДЕРНІ РОЗБІЖНОСТІ УКРАЇНИ

Сьогодні впровадження принципу гендерної рівності, тобто рівних прав та можливостей жінок та чоловіків є якісним показником розвинутої та демократичної держави. Тісний взаємозв'язок політичного представництва жінок і рівня демократичності суспільства був неодноразово досліджений різними вченими та науковцями. Так, видатний американський політолог Рональд Інглхарт присвятив окрему працю даному питанню — «Гендерна рівність і демократія».

Результати його досліджень показують нам, що країни, з високими показниками представництва жінок у політичних інституціях мають не лише вищий рівень забезпечення громадянських прав і свобод, а й більш економічно розвинуті, оскільки створюють умови для політичного й економічного різноманіття.

З метою розширення прав і можливостей жінок, а також зміцнення їхньої ролі у політичному житті та інших сферах людської життєдіяльності на законодавчому рівні було створено безліч нормативно-правових актів, які мають на меті забезпечення рівних прав жінки і чоловіка шляхом надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній, соціальній, економічній та культурній діяльності.

Основою правових підходів до формування державної гендерної політики є принципи міжнародного права, сформульовані в міжнародних документах з прав людини, розроблених ООН та її структурами, Радою Європи, ОБСЄ, а також Європейським Союзом та НАТО, курс на членство в яких закріплено в Конституції України. Вони містять безпосередні зобов'язання держав, зокрема, у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Окреме місце серед цих документів належить Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Комплексна та ефективна гендерна політика – це цілеспрямована діяльність державних інституцій із забезпечення та гарантування рівних прав, свобод та можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії, формування гендерної культури в суспільстві, захисту від дискримінації за ознакою статі, що є визначальною умовою досягнення гендерної рівності [2].

Важливим інструментом формування та реалізації ефективної гендерної політики держави є збирання статистичних даних, які допомагають забезпечити вироблення стратегічних рішень соціально-економічної політики для реалізації принципу рівноправності в сус-

пільстві.

На міжнародній арені існує платформа, у якій є амбітна мета — покращити світ через залучення до діалогу, освіти і просвіти політиків, бізнесменів, лідерів суспільної думки, науковців та освітян – це Всесвітній економічний форум (The World Economic Forum).

З 25 по 29 січня у швейцарському місті Давос в онлайн-режимі відбувся Всесвітній економічний форум, на якому була проголошена Доповідь про глобальний гендерний розрив – щорічний звіт Всесвітнього економічного форуму про рівність статей.

Щорічно висвітлюється Індекс гендерного розриву – показник, який призначений для вимірювання гендерної рівності, що заснований на загальнодоступних показниках міжнародних організацій, таких як Міжнародна організація праці, Програма розвитку ООН та Всесвітня організація охорони здоров'я.

Цього року Глобальний індекс гендерних розривів оцінює 156 країн, забезпечуючи інструмент порівняння між країнами та визначаючи найбільш ефективну політику для подолання гендерних розривів. Методологія індексу залишається стабільною з моменту його створення у 2006 році, забезпечуючи основу для надійного аналізу між країнами. Глобальний індекс гендерних розривів вимірює показники за шкалою від 0 до 100 балів.

Глобальний індекс гендерних розривів визначає еволюцію гендерних розбіжностей серед чотирьох ключових вимірів (економічна участь та можливості; реалізація в освіті; здоров'я та життєзабезпечення; розширення прав та можливостей у політиці) та відстежує прогрес у напрямку подолання цих прогалин з часом.

За Індексом глобального гендерного розриву у 2021 Україна посіла 74 місце в рейтингу, що на 15 сходинок нижче, ніж у минулому році (у 2020 році займала 59 місце у списку). За субпоказниками Україна посіла: економічна участь та можливості – 44 місце, реалізація в освіті – 27 місце, здоров'я та життєзабезпечення – 41 місце, розширення прав та можливостей у політиці – 103 [1].

Лідером за показниками Індексу 12-й рік поспіль стала Ісландія. Традиційно у першій п'ятірці скандинавські країни: Фінляндія (2 місце), Норвегія (3 місце), Нова Зеландія (4 місце), Швеція (5 місце).

У всьому світі середня відстань до паритету, становить 68%, що є кроком назад у порівнянні з 2020 роком (-0,6 відсоткового пункту). Зокрема, експерти Всесвітнього економічного форуму у минулому році прогнозували, що знадобиться 99,5 років для досягнення повного паритету, а за даними цього року знадобиться 135,6 років, щоб подолати гендерний розрив у всьому світі.

Гендерний розрив у розширенні прав та можливостей у політиці залишається найбільшим із чотирьох відстежуваних прогалин. Гендерний розрив в економічній участі та можливостях залишається другим за величиною з чотирьох ключових прогалин, що відслідковується індексом. Повільний прогрес, який спостерігається у подоланні розриву між економічною участю та можливостями є результатом двох протилежних тенденцій. З одного боку, частка жінок серед кваліфікованих спеціалістів продовжує зростати, як і прогрес у напрямку рівності заробітної плати, хоча і повільнішими темпами. З іншого боку, загальні диспропорції в доходах все ще залишаються лише частиною шляху до подолання, і постійно бракує жінок на керівних посадах, причому жінки становлять лише 27% усіх керівних посад.

Гендерні розриви у реалізації в освіті; здоров'ї та життєзабезпеченні майже закриті. За рівнем реалізації в освіті 95% цього гендерного розриву було усунуто у всьому світі, а 37 країн вже мають паритет. У галузі охорони здоров'я та життєзабезпечення 96% цього гендерного розриву було усунуто, зареєструвавши незначне зниження в порівнянні з минулим роком.

Причини зменшення показників пов'язують з багатьма умовами, в першу чергу, пандемія COVID-19, яка стала так званим «чорним лебедем» для світової економіки, спричинивши, найбільшу за 75 років, економічну кризу, по-друге, наслідки загрози зміни клімату: урагани, посуха, спека, продовольча криза та інфекційні хвороби, по-третє, невідконтрольний процес диджиталізації, який супроводжується дезінформацією, закликами до насильства, фейковими новинами тощо.

Одним із рушійних методів подолання гендерного розриву, а також разом із ним економічної кризи, політичних конфліктів, пандемій є міжнародне співробітництво. Пандемія COVID-19 продемонструвала нам, наскільки ми є залежними один від одного – тому ізоляціонізм є неправильним шляхом. Попри всі наші технологічні досягнення, ми є вразливими і тільки колективна співпраця, яка будується на спільній меті зможе досягнути еконо-

мічної стабільності, зменшення соціальної роз'єднаності, забезпечення миру та безпеки, а також такої бажаної гендерної рівності.

1. Global Gender Gap Report 2021. *The World Economic Forum*. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

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

Тарас Нагайник
старший викладач кафедри
криміналістики і судової медицини
Національної академії внутрішніх справ

ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ

Вивчення гендерного аспекту у розумінні здорового способу життя є досить важливим, оскільки це одне з гострих питань сучасного виховання й освіти.

Сама проблема формування здорового способу життя досить ретельно висвітлюється в багатьох соціально-філософських, педагогічних, соціологічних, медичних працях. Особливої актуалізації ця проблематика набула у наш час як у світі в цілому, так й в Україні.

Здорового способу життя – це все в людській діяльності, що стосується збереження і зміцнення здоров'я, все, що сприяє виконанню людиною своїх життєвих функцій через діяльність з оздоровлення умов життя: праці, відпочинку, побуту.

Важливими складовими здорового способу життя є: харчування (в тому числі споживання якісної питної води, необхідної кількості вітамінів, мікроелементів, протеїнів, жирів, вуглеводів, спеціальних продуктів і харчових добавок), побут (якість житла, умови для пасивного і активного відпочинку, рівень психічної і фізичної безпеки на території життєдіяльності), умови праці (безпека не тільки у фізичному, а й психічному аспекті, наявність стимулів і умов професійного розвитку), рухова активність (фізична культура і спорт, використання засобів різноманітних систем оздоровлення, спрямованих на підвищення рівня фізичного розвитку, його підтримку, відновлення сил після фізичних і психічних навантажень).

Загальноприйнятим у міжнародному співтоваристві є визначення здоров'я, викладене в Преамбулі Статуту ВООЗ (1948 р.): «Здоров'я - це стан повного фізичного, духовного і соціального благополуччя, а не лише відсутність хвороб або фізичних вад». Слід зазначити, що здоров'я людини не зводиться до фізичного стану, а передбачає психоемоційну врівноваженість, духовне та соціальне здоров'я.

Світова наука розробила цілісний погляд на здоров'я як феномен, що інтегрує принаймні чотири його сфери або складові - фізичну, психічну (розумову), соціальну (суспільну) і духовну. Всі ці складові невід'ємні одна від одної, вони тісно взаємопов'язані і саме разом, у сукупності визначають стан здоров'я людини. Для зручності вивчення, полегшення методології дослідження феномена здоров'я наука диференціює поняття фізичного, психічного, соціального і духовного здоров'я.

До сфери фізичного здоров'я включають такі чинники, як індивідуальні особливості анатомічної будови тіла, перебігу фізіологічних функцій організму в різних умовах спокою, руху, довкілля, генетичної спадщини, рівня фізичного розвитку органів і систем організму.

До сфери психічного здоров'я відносять індивідуальні особливості психічних процесів і властивостей людини, наприклад збудженість, емоційність, чутливість. Психічне життя індивіда складається з потреб, інтересів, мотивів, стимулів, установок, цілей, уявлень, почуттів тощо. Психічне здоров'я пов'язане з особливостями мислення, характеру, здібностей. Всі ці складові і чинники обумовлюють особливості індивідуальних реакцій на однакові життєві ситуації, вірогідність стресів, афектів.

Духовне здоров'я залежить від духовного світу особистості, зокрема складових духовної культури людства - освіти, науки, мистецтва, релігії, моралі, етики. Свідомість людини, її ментальність, життєва самоідентифікація, ставлення до сенсу життя, оцінка реалізації власних здібностей і можливостей у контексті власних ідеалів і світогляду - все це обумовлює стан духовного здоров'я індивіда.

Соціальне здоров'я пов'язане з економічними чинниками, стосунками індивіда із

структурними одиницями соціуму - сім'єю, організаціями, з якими створюються соціальні зв'язки, праця, відпочинок, побут, соціальний захист, охорона здоров'я, безпека існування тощо. Впливають міжгендерні стосунки, вагомість різниці у прибутках різних соціальних прошарків суспільства, рівень техніки і технологій, їх суперечливий вплив на здоров'я у цілому. Ці чинники і складові створюють відчуття соціальної захищеності (або незахищеності), що суттєво позначається на здоров'ї людини.

У повсякденному житті всі чотири складових - соціальна, духовна, фізична, психічна, діють одночасно і їх інтегрований вплив визначає стан здоров'я людини як цілісного складного феномена. До основних передумов здоров'я зараховують вісім чинників: мир, дах над головою, соціальна справедливість, освіта, харчування, прибуток, стабільна екосистема, сталі ресурси.

Значний вплив на формування гендерного підходу щодо здорового способу життя у процесі виховання молоді людини здійснюють установки і гендерні стереотипи, що, з одного боку, розширюють коло легітимної різноманітності щодо способу життя і життєвої стратегії, а з іншого, за наявності чітких дискримінаційних маркерів, ставлять під сумнів ефективність здорового способу життя як такого. Найяскравішим прикладом є патріархальні установки, що здійснюють консервуючий вплив на сучасний розвиток соціальної комунікації. Ці установки мають, зокрема, такі характерні особливості:

- 1) підхід, згідно з яким чоловікові належить провідна, активна роль у сім'ї та суспільстві, а жінці – підпорядкована, пасивна;
- 2) переконання, що життєві цінності жінок і чоловіків різні: сім'я і кохання – основні цінності для жінок; справа, робота, самореалізація поза сім'єю – цінності чоловіків;
- 3) надання переваги сімейним стосункам, у яких чоловік є главою сім'ї, робить основний внесок у бюджет сім'ї;
- 4) осуд поведінки жінки, в якій домінують орієнтації на самореалізацію поза сім'єю, на кар'єру, професійні досягнення;
- 5) уявлення про те, що патріархальна модель суспільства природна, зумовлена біологічними статевими відмінностями [1].

Отже, гендерне виховання, стереотипи й гендерні установки, безперечно, впливають на сприйняття й осмислення інформації щодо здорового способу життя; гендерні відмінності простежуються як у використанні вже набутих ресурсів і знань, так і в актуальних практиках соціальної взаємодії.

1. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності [Текст] : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 20 с. URL: https://www.dsns.gov.ua/files/2020/5/20/112/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F_1.pdf

Марина Новікова
викладач кафедри
загальноправових дисциплін

Науковий керівник:
д.ю.н., проф. **Наливайко Л. Р.**
професор кафедри
загальноправових дисциплін

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНОМУ НАСИЛЬСТВУ В УКРАЇНІ

Забезпечення гендерно обумовленого насильства відповідає якісно новому переходу щодо утвердження України як європейської держави. Саме в контексті цього першочергово ґрунтовного розгляду потребує проблема правового регулювання гендерно обумовленого насильства в Україні. Ставлення законодавця до насильства за ознакою статі дещо змінилось за останні декілька років. Верховною Радою України спільно з Кабінетом Міністрів України активно приймаються нормативно-правові акти, які спрямовані на вирішення дос-

ліджуваної проблематики. Проте, на нашу думку до ефективного врегулювання такого явища, як гендерно обумовленого насильства в суспільстві ще далеко.

Різні аспекти протидії гендерно обумовленому насильству досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені, серед яких: Н. Аніщук, Н. Болотіна, І. Грицай, Г. Герасименко, О. Дашковська, Л. Єрохіна, Л. Кобелянська, К. Левченко, Т. Марценюк, Т. Мельник, В. Муранова, Л. Наливайко, М. Ничипоренко, О. Руднева, Г. Христова, Ю. Черняк та ін.

Правове регулювання запобігання і протидії гендерно обумовленому насильству в Україні розпочинається з Конституції України. Відповідно до ст. 3 Основного Закону України «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» [1]. У свою чергу, Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії домашньому насильству, основні напрями реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, спрямовані на захист прав та інтересів осіб, які постраждали від такого насильства [2]. Закон, спрямований на врегулювання відносин, що виникають під час вчинення певної форми гендерного насилля – домашнього, та під дію якого підпадає вичерпний перелік осіб.

Законом України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» врегульовано питання надання допомоги та здійснення соціально профілактичної роботи з особами, які зазнали насильства за ознакою статі, та передбачено проведення комплексних заходів, спрямованих на запобігання сімейному неблагополуччю, соціальному сирітству, домашньому насильству та жорстокому поводженню з дітьми, торгівлі людьми, найгіршим формам дитячої праці, соціально-лікувальної та психологічної реабілітації у відповідних закладах охорони здоров'я дітей та молоді, які зазнали жорстокості, насильства, зокрема домашнього [5]. Постановою Кабінету Міністрів України від 13.12.2017 р. «Про затвердження Державної цільової програми відновлення та розбудови миру в східних регіонах України» визначено завдання і заходи для розбудови миру, серед яких посилення безпеки в територіальних громадах та здійснення заходів щодо запобігання гендерно обумовленому насильству [3]. Постанова набрала чинності у січні 2018 р. після внесення змін до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Концепцією Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року закріплено, що домашнє насильство та насильство за ознакою статі є проявами порушень прав людини та основними перешкодами забезпечення гендерної рівності. Метою зазначеної Програми є забезпечення розбудови системи запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі, а також запровадження комплексних дій та заходів, спрямованих на зменшення масштабу такого явища [6]. Розпорядження є єдиним в контексті відповідності змісту терміну насильство за ознакою статі чинному законодавству.

Наказом Міністерства соціальної політики України від 17.09.2012 р. «Про затвердження рекомендацій щодо проведення щорічної акції «16 днів проти насильства» зазначено, що одним із основних завдань проведення такої акції у регіонах України (щороку з 25 листопада до 10 грудня) є привернення уваги громадськості до актуальних для українського суспільства проблем подолання насильства в сім'ї, протидії торгівлі людьми та жорстокого поводження з дітьми, гендерного насильства та забезпечення рівних прав жінок і чоловіків й проведення місцевих або регіональних заходів, громадських слухань з питань попередження насильства в сім'ї, гендерного насильства та торгівлі людьми [4].

Прагнучи подолати гендерно обумовлене насильство та створити суспільство, в якому існувала демократія, захищалися права та свободи людини, Україна приєдналась до міжнародної спільноти та ратифікувала наступні міжнародні нормативно-правові акти, а саме: Конвенцію про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами від 1949 р.; Загальну декларацію прав людини від 1948 р.; Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 1973 р.; Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 р.; Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1980 р.; Конвенцію проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання від 1987 р.; Декларацію Комітету міністрів Ради Європи «Про рівноправність жінок та чоловіків» від 1988 р.; Конвенцію про права дитини Організації Об'єднаних Націй від 1989 р; Декларацію про викорінювання насилля щодо жінок, проголошена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 1993 р.; Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок від 1999 р.; Конвенцію про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці

від 1999 р.; Факультативний протокол до Конвенції про права дитини щодо торгівлі дітьми, дитячої проституції і дитячої порнографії від 2000 р.; Протокол про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї, що доповнює Конвенцію ООН проти транснаціональної організованої злочинності від 2000 р.; Факультативний протокол до Конвенції про права дитини щодо участі дітей у збройних конфліктах від 2000 р. тощо.

Внаслідок того, що проблема гендерно обумовленого насильства щороку загострюється необхідним є внесення змін як у міжнародне законодавство, так і у національне. З метою ефективного правового врегулювання у протидії насильства за ознакою статі, першочерговими є внесення змін до соціального законодавства, наприклад, підвищення прожиткового мінімуму для всіх категорій громадян, адже бідність населення породжує певні форми гендерного насилля.

Отже, гендерно обумовлене насильство є глобальною проблемою сучасності. Незважаючи на нормативне врегулювання питання в національному законодавстві України та міжнародних договорах, рівень насильства залишається високим, у тому числі через значну латентність таких правопорушень. В Україні проводиться ряд заходів, спрямованих на висвітлення проблем домашнього насильства та насильства за ознакою статі, а також шляхів захисту від таких дій, що, безперечно, має позитивний результат. Проаналізувавши зазначені правові положення, можемо констатувати, що рівень нормативно-правового забезпечення є достатнім, однак практична реалізація положень потребує пошуку нових ефективних шляхів реалізації.

1. Конституція України від 28.06.1996. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141 (зі змінами внесеними Законом України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» від 02.06.2016. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 28. Ст. 532).

2. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 02.02.2018 № 2229-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 5. Ст. 35.

3. Про затвердження Державної цільової програми відновлення та розбудови миру в східних регіонах України: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.12.2017 № 1071. *Офіційний вісник України*. 2018. № 6. Ст. 248.

4. Про затвердження рекомендацій щодо проведення щорічної акції «16 днів проти насильства»: Наказ Міністерства соціальної політики України від 17.09.2012. № 581. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0581739-12>

5. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю: Закон України від 21.06.2001 № 2558-III (зі змінами і допов.) *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 42. Ст. 213.

6. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.10.2018 № 728-р. *Урядовий кур'єр*. 2018. № 207

Наталія Безрідна

курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:

к.ю.н. **Ярошенко А. С.**

доцент кафедри

цивільного права та процесу

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Проблемні питання, що стосуються гендерної рівності – є темою актуальних досліджень в багатьох країнах, а саме в їх політичній сфері, освітньому процесі, у сфері міграції, при здійсненні розробки гендерних індикаторів тощо. Рівність чоловіка та жінки незалежно від статі є основним принципом гендерної рівності, процес якого є відносно новим проявом у наш час, а з кожним роком набуває тільки більшого розмаху.

Як зазначають науковці, на даному етапі розвитку українського суспільства питання

становлення гендерного паритету як напряму державної політики є одним із пріоритетних завдань, не лише результатом трансформаційних процесів світосприйняття соціуму, а й курсом України на встановлення стійких міжнародних зв'язків. Основною метою державної політики має бути не лише окреслення та вивчення питання гендерної стратифікації, а й розроблення відповідних заходів подолання зазначених проблем [1, с. 181].

Правова держава є гарантією правової рівності між соціальними статями, це надає їм рівні статеві можливості. Проте реалізація рівних прав між жінкою та чоловіком багато в чому залежить від їх особистих якостей: знання, уміння, навички тощо. Така залежність породжує прояви випадків нерівності у суспільстві, саме такий факт і впливає на проблемні питання гендерної рівності. Сьогодні, те до чого ми дійшли, потребує детального вивчення. У першу чергу, потрібно розуміти, що саме представляє собою гендерна рівність, які вона має ознаки та прояви для суспільства.

Такі науковці, як Мельник Т. М. та Кобелянська Л. С. вважають, що втілення гендерної рівності полягає у системі, яка складається з трьох етапів:

- Реформування правових та економічних інститутів, з метою встановлення рівних прав між жінками та чоловіками;

- Поширення економічного розвитку, який буде спрямовано на підвищення доходів та зниження рівня бідності, що сприятиме зменшенню гендерних невідповідностей в освіті, охороні здоров'я;

- Вжиття заходів вирівнювання гендерних невідповідностей [2, с. 551].

Вчені наголошують на тому, що саме ці три етапи є шляхом подолання проблемних питань гендерного становища у суспільстві.

Також варто звернути увагу на те, що стан гендерних відносин у сфері зайнятості в Україні регулюється низкою законодавчих актів. Згідно Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» поняття гендерної рівності розуміється, як рівний статус жінок та чоловіків, що дозволяє особі кожної статі брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [3]. Тому це поняття стосується рівності чоловіків та жінок перед законом, а також у можливостях вираження їх інтересів незалежно від статі.

На рівність прав і можливостей впливають такі соціальні норми, як традиції, звичаї, норми моралі, політичні норми тощо. Через це по-різному відбувається процес освоєння гендерної рівності у сучасний час та її відображення в різних галузях права. Проте, існує тенденція зближення гендерних процесів у юридичному значенні, а саме їх удосконалення в системі законодавства [4, с. 191].

Роблячи висновок хочеться додати, що гендерна рівність допомагає жінкам та чоловіками користуватися однаковим статусом у суспільстві, мати однакові умови реалізації всіх прав людини, однакові можливості у політичній, соціальній та економічній сфері. Також мета гендерної рівності полягає у реалізації людського потенціалу як жінок, так і чоловіків за рахунок утвердження загальнолюдської справедливості та розвитку людства у соціально-економічних прогресах.

1. Савела Є. А., Ярошенко А. С. Питання гендерної політики у національній поліції України: теоретико-правовий аспект. *Науково-практичний фаховий збірник наукових праць «Прикарпатський юридичний вісник»*. 2019. Вип. 3 (28) Т. 1. С. 181–185. DOI: [https://doi.org/10.32837/pyuv.v1i3\(28\).345](https://doi.org/10.32837/pyuv.v1i3(28).345).

2. Максименко Н. В. Гендерна рівність: Проблеми становлення та дотримання. *Форум права*. 2011. № 2. С. 551–556.

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 18.05.2021)

4. Буковинська Н. Гендерна рівність: шлях до успіху чи загроза майбутньому. *Підприємство, господарство і право*. 2017. № 3. С. 191–194.

Yevhenia Budiukova

student

Scientific and English language adviser –

Zoriana Mokhoniok –

senior lecturer at Humanities Department,

Sumy branch of Kharkiv National

University of Internal Affairs

GENDER EQUALITY IN COVID-19

Since the end of 2019 people's lives have changed dramatically. This coup affected both work and income, as well as lifestyle, leisure and communication. The whole world was gripped by a COVID-19 pandemic. By this time, all countries have begun to cooperate and coordinate their efforts. In order to defeat the virus leading communities and countries should demonstrate a high level of solidarity and citizens should maintain psychological resilience. With all the boundaries, climatic, cultural and religious diversity over the past few decades humanity has begun to grow into a single whole. Due to the development of tourism, the Internet and business, distances and barriers between people are being continuously reduced and removed.

Online communication not only helps to get acquainted and establish connections, but also simplifies logistics and makes travel cheaper. The world has become interpenetrating. This provides unlimited opportunities and at the same time increases the risks. If danger arises in one place, it can potentially threaten anyone and anywhere.

It should be mentioned, that even the most developed or closed country in the world can feel safe if there are wars somewhere, someone is starving or infections like coronavirus break out.

It will no longer be possible to close one's personal borders, it is necessary to build a collective security system and compensate for the damage caused to nature by joint efforts.

All countries are introducing lockdown, which causes damage to the business, but does not give the desired effect of reducing the spread of infectious diseases. Therefore, human rights and freedoms are temporarily restricted in the face of the threat of a pandemic, but they must be fully restored as soon as the danger is overcome.

The coronavirus pandemic clearly demonstrates which countries' governments are acting thoughtfully and effectively, and which are imitating active activities, without providing the population with even the most necessary means of personal protection and diagnosis.

To dwell deeper into the problem mentioned, one ought to understand what gender equality is. Gender equality is the equal legal status of women and men and equal opportunities for their implementation, which allows persons of both sexes to participate equally in all spheres of society.

Nowadays women are increasingly pushing the path of equality, equal coexistence with men. But the stereotype that a woman is still weaker, does not have such logical thinking and capabilities as a man – prevails. A man cannot accept the idea that a woman can be smarter than he, and therefore there are various complications, moral violence and other humiliations or unwillingness to admit the facts. Very often a man tries to demonstrate his importance and superiority in society by being impudent towards a woman or, most often, by sexual humiliation and deception.

COVID-19 has a tremendous impact on gender relations. The results of the research show that in general people were most concerned about social contacts and child care. However, there are clear gender differences: women are more concerned about childcare, while men are more worried about work remuneration and the economy in general. It can be argued that the COVID-19 pandemic affects women more than men not only at the physical level of professional activity but also through the rise in the distribution of cognitive work.

To overcome the virus many countries have taken strict restrictions, such as curfews, school and border closures or blockades. Beginning in March 2020, world countries introduced universal countermeasures to slow the COVID-19 spreading, which reduced most activities and services outside the household to a minimum. There is no doubt that activities mentioned have pushed up time spent at home with family and children minimizing the time for work for many people. But the main question is whether moving to a home office, home schooling and self-isolation harms women more than men.

Taking into consideration the characteristics of coronavirus people have seen how much their lives have changed. During the COVID-19 pandemic the economy stalled and schools closed

as part of a global response to the virus. Since March 2020 social distancing measures have been applied by most countries. Borders were closed and recommendations for self-isolation at home and avoidance of close contacts were disseminated between institutions and the media. Such activities have forced most families to combine work at home with childcare and home schooling. Other families and individuals lost their jobs or were forced to stop working for money for weeks or months until social distance measures were lifted or mitigated. The main research is whether these psychological experiences and concerns differed by gender.

The key theory that explains why men spend more time on reflection and paid work in comparison with women is gender theory. This study believes that worrying about specific activities and actions such as care or anything related to money – is another channel through which people make gender in their daily interactions, thoughts and actions. This is due to the fact that gender consists of gender-specific ways of expressing, acting, and feeling that serve to achieve gender or to confirm membership in a categorical identity.

Анна Дзюба

курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів досудового розслідування

Андрій Токар

викладач кафедри
тактико-спеціальної підготовки,
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ЖІНОЧИЙ РУХ В УКРАЇНІ ВІД НЕЗАЛЕЖНОСТІ ДО СЬОГОДЕННЯ

Рівноправні відносини між чоловіками і жінками закріплені законодавчо (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків »), однак не дивлячись на це оцінюючи нерівність між чоловіками та жінками в різних сферах життєдіяльності міжнародна організація в ході соціального дослідження визначила ситуацію в Україні досить не однозначною. Україна займає 61-е місце з 144 в рейтингу.

Потрібно відзначити те, що фемінізм в Україні досить сильно відрізняється від фемінізму англо-саксонського типу, який розвинувся на теренах правого суспільства. Жіночий рух в нашій країні демонструє різновид розвитку активізації громадсько-соціальної діяльності жіночої половини населення. На відміну від українського фемінізму англійський демонструє глибинну феміністську перебудову всіх суспільних відносин в політичному суспільстві [1].

Починаючи від здобуття незалежності до сьогодення жіночий рух швидко набув популярності та розголосу, почав розвиватися швидкими темпами. На початку XXI століття феміністські організації налічували близько сотні регіональних, всеукраїнських та міжнародних громадських об'єднань.

Активну діяльність проводять велика кількість жіночих об'єднань з приводу правового захисту жінки в сьогоденні суспільстві, зокрема Феміністична Офензива та Український жіночий союз. Слід відмітити негативну історію боротьби жіночої київської правозахисної групи FEMEN, яку було закрито в 2013 році за власним бажанням керівництва яке почало переслідувати, в результаті чого їм довелося покинути країну через страх за власне життя!

Найбільш активно жінки проявляють себе в соціальних мережах. Було створено жіночу спільноту Фемінізм UA, яка нині налічує більше ніж 13 тисяч фоловерів. Дана община орієнтована на шведську модель, яка націлена на протидію торгівлі жінками та проституції.

Також жіночий рух в Україні знайшов своє відображення в масових мітингах, флеш-мобах, протестах. Найбільш масовим протестом був мережевий флешмоб під назвою «ЯНеБоюсьСказати» метою якого стало висвітлення сексуального насильства щодо жінок в різних сферах життя. Цей флешмоб набув швидкого розголосу і його підтримали навіть за кордоном, оскільки ця проблема дуже довго замовчувалась та ніхто не осмілювався її підняти в такому масштабі, як українські жінки. Вже стало традицією марш 8 березня за жіночі права, щороку він збирає рекордну кількість жінок об'єднаних однією ціллю-боротьбою за свої права! [2]

Для більшої популяризації фемінізму в суспільстві свою роботу розпочало жіноче видавництво Creative Women Publishing.

Завдяки активній боротьбі жінок відбулась низка змін в українському суспільстві, наприклад зараз українки практично нарівні з чоловіками залучені до ринку праці. Навіть у збройних силах України понад 56 000 жінок, більше 900 з них займають керівні посади [3]. Серед тих, хто отримує вищу освіту, більшість - жінки. Вони активно займаються громадською діяльністю, хоча їм не завжди вистачає часу і доходу, щоб підходити до цього професійно.

Жіночий рух розгорнувся на теренах України і докорінно змінює наше суспільство на краще. Велика кількість змін вже відбулась, чим показала важливість насамперед висловлення своєї думки в соціумі. Попри те, що українське законодавство констатує забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, гендерна нерівність все ще залишається проблемою для України. Зміни потрібно впроваджувати починаючи з дитинства, у нас застаріла шкільна програма - обслуговуюча праця для дівчаток, технічна праця для хлопчиків, дівчат вчать шити, хлопців - робити граблі. Хоча реальність вже інша. Всі люди, незалежно від статі, повинні вміти себе обслуговувати - приготувати їжу, пришити гудзик, забити цвях. Критичну освіту варто починати зі школи.

1. Український Жіночий конгрес, Світлана Войцеховська, 09.09.2020 р.
2. https://uk.wikipedia.org/wiki/Фемінізм_в_Україні
3. Кількість жінок-військових в Україні за сім років зросла майже вдвічі (ukrinform.ua)

Ілона Задорожня
курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:
Вознюк К. Г.
викладач кафедри
спеціальної фізичної підготовки
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕР, ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА ЙОГО РОЗУМІННЯ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Ми можемо відчутти новий рівень розвитку суспільства через з'ясування історії поняття «гендер», «гендерна рівність», що розпочинається зі зникнення біполярного світового порядку і прийняття рішення щодо обрання однієї із ширших суспільних груп.

Зазвичай людей поділяють за статю. Це починається з малечку. Кожну людину ще з дитячого садка говорять, що існують чоловіки і жінки, і в кожного із них є обов'язки, які вони виконують відповідно статі. Звідси і взялося, раніше не зовсім зрозуміле поняття «гендер». Але багато хто не розуміє самого значення. Гендер – це соціальна стать, а не біологічна, що формує поведінкові, культурні, психологічні, візуальні та інші соціально-культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками. Таким чином, поняття «гендер», яке довгий час виступало синонімом терміна «стать», має нині досить широкий діапазон вживання як у науково-дослідній сфері, так і в державно-громадській діяльності. В аспекті співвідношення ці явища доповнюють один одного. У своїй сукупності вони відтворюють специфіку конкретного суспільства, враховуючи взаємопов'язані рівні вираження кожної особистості.

Ще з давніх часів можна помітити, що жінки й чоловіки були завжди різними, мали різні обов'язки та зовнішність. Прикладів можна навести безліч, і це свідчить про те, що у світі відбувається постійна соціальна трансформація, яка виражає інтереси та прагнення, що реалізуються незалежно від статі, незалежності до певних груп тощо.

Гендерна рівність призвела до позитивних змін у суспільстві загалом. Покращилась реалізація прав людини та її особистості. Відповідно до статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок», *гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості щодо його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.*

Гендерна рівність стосується як жінок, так і чоловіків, але надання привілеїв або переваг одній статі одразу ж позначається на становищі іншої, а в результаті – на розвитку суспільства.

Гендер розуміється як організована модель соціальних відносин між жінками й чоловіками, яка не лише характеризує їх спілкування і взаємодію у сім'ї, а й визначає їх соціальні відносини в основних інституціях суспільства.

Деякі люди мають такі стереотипи: жінка-поліцейський, охоронецю, водій; чоловік-вихователь, парикмахер-це безглуздо, але суспільство намагається йти в ногу з тенденціями та сучасними змінами. Саме ті соціальні ролі та характерні ознаки, яких очікують від жінки та чоловіків, і є гендером.

Гендер стає найкращим засобом для переміщення жінки на узбіччя, а чоловіка в дитячий садок. Це змінює підхід до написання їхньої подальшої історії. Якщо ж кожна людина, почне діяти як їй вказує серце і не буде звертати увагу на гендерну дискримінацію, то з часом люди звикнуть до цього і не дивуватимуться тому, що чоловік зачісує волосся в салоні, а жінка заарештовує злочинців.

Іноді люди роблять помилки у розумінні гендерної рівності, адже говорять, якщо вона існує то чому ми повинні допомагати жінкам/чоловікам. Але це не правильно. Ми не повинні, почувши словосполучення «гендерна рівність» забувати про доброту, чемність, вихованість. Дуже часто в державі виникають такі категорії як «рівність» та «рівноправність». Вони є однопорядковими, але не тотожними. Про це говорить підхід Т. Деметрадзе. Тобто, для уникнення соціальної напруги, конфліктів сучасна держава повинна виходити з позицій своєрідного компромісу – жінки і чоловіки мають бути рівні, і рівноправні настільки, наскільки це можливо виходячи із співвідношення, оскільки незаперечним є факт, що ні повну рівність, ні повну рівноправність жодна демократія не в змозі забезпечити.

Тому можна узагальнити, що таке поняття, як «гендер» є майже новим для нашого суспільства, але воно розвивається, вдосконалюється, допомагає покращити комунікацію та вдосконалити спілкування між громадянами. Це не просто слово, а щось нове, що варте уваги та практики. Люди, які розуміються на понятті «гендер» мають змогу підняти суспільство на новий, вищий рівень, як морально так і духовно.

1. Бачановіч В. Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні.

2. Боднар С. Б. Рівність як категорія філософії права: дис. ... канд. юрид. наук. Чернівці, 2009. 185 с.

3. Венгер О. М. Становлення та особливості функціонування гендерної демократії в сучасному українському суспільстві: дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2009. 198 с.

Данило Зайцев
курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:
Білан Д. А.
викладач кафедри спеціальної
фізичної підготовки
Дніпропетровського державного
Університету внутрішніх справ

ЖІНОЧИЙ РУХ В УКРАЇНІ ВІД НЕЗАЛЕЖНОСТІ ДО СЬОГОДЕННЯ

Жіночий рух, або ж як його називають зараз, фемінізм виник ще у XV столітті. Першою жінкою, яка взяла перо на захист свого полу, писав Симона де Бовуар, була Кристина Пизанська. Але активізувався цей рух тільки у XIX початку XX століття.

Його уперше ввів у вжиток Шарль Фур'є – чоловік, французький соціаліст-утопіст, який вважав, що умовою прогресу є надання жінкам і чоловікам рівних прав і можливостей. У спрощеному розумінні фемінізм — це рух за рівні права і можливості жінок і чоловіків. [1]

В Україні це поняття було визнано тільки за становлення незалежної України. Саме у цей період жінки почали отримувати більше «прав і можливостей». А заснуванням цього руху на теренах України, вважаються ще часи Директорії.

У 1917 році була створена добровільна всеукраїнська жіноча громадсько-просвітницька організація, яка є спадкоємицею демократичних традицій СУ – «Союз українок». Метою «Союзу українок» була активізація жінок, піднесення їхнього освітнього й економічного рівня (зокрема, фахового досвіду у ділянці хатнього господарства), суспільної гігієни, суспільної праці, участь у світовому жіночому русі тощо. [2]

Якщо ж казати про фемінізм від часів незалежної України і до сьогодні, то феміністичний рух відновив свою діяльність у повній мірі, у різних містах щорічно проходять акції та різноманітні культурні події пов'язані з фемінізмом. Прекрасним прикладом цього є відновлення феміністичних організацій, «Союз українок» цьому свідчення. Ця організація звернула свою діяльність у 1939 році за репресій радянської влади, але вона відновила свою діяльність у 1991 році з набуттям України статусу незалежної.

Із набуттям незалежності в Україні вкоринився і статус жінки як «хранительки дому». Але на сьогодні статус жінки як ніколи підлаштований згідно з вимогами жіночого руху. Це не тільки «хранителька дому», «прибиральниця», та «доглядальниця за дітьми», на сьогодні це рівна у своїх правах особа яка переносить усі труднощі. Підтвердження цієї думки можна знайти у нормативно-правових актах.

А саме ЗУ «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» цим законопроектом Верховна Рада України розширила права жінок, щодо їх несення служби у ЗСУ. Цей закон виражає ліберальна ставлення нашої влади до цього руху. [3]

Ще однією ланкою до зрівняння у правах чоловіка та жінку є внесення змін щодо домашнього насильства. Активісти які представляють феміністичні рухи за те щоб криміналізувати домашнє насильство.

За останні два роки в Україні було прийнято низку законів і нормативно-правових актів, які, на думку феміністок, сприяють успішному самореалізації жінок. Серед них, закони про криміналізацію домашнього насильства і про право жінок навчатися у військових установах, про скасування переліку заборонених професій і про новий правопис феміністок українською мовою. [4]

Але феміністичний рух необмежився зміною законодавчої бази, також цей плодами цього руху можна назвати зміну українського правопису щодо жіночих професій: Назви посад (професій), які передбачається використовувати у штатному розписі підприємств, установ та організацій, визначаються відповідно до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій». У Класифікаторі професій назви посад (професій) наводяться у чоловічому роді, окрім назв, які застосовуються виключно у жіночому роді («Друкарка», «Економка», «Нянька», «Покоївка», «Швачка» тощо). [5]

У старій міліції, число жінок мізерні. Вони майже не знайшли місце на керівних посадах. Більшість з них оселитися на посади традиційно «жіночих»-справ, працювати з молодими правопорушниками. Частина працює на експертних посадах в криміналістиці або освітньої системи міністерства внутрішніх справ. Деякі співробітники жінки займаються «паперовою роботою» в розслідуванні.

Зараз же кожна 3тя заява на несення служби в органах Національної Поліції України, це заява жінки, і це не якась «паперна робота» це справді посади на які раніше відмовлялися брати жінок, такі як патрульні, дознавачі, криміналісти, слідчі та інші.

Підтвердженням цієї думки є статистичні дані про вступників Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. Так у 2017 році до ВНЗ на факультет для органів досудового розслідування вступили 48 курсанток, а курсантів 71, в 2018 році 22 курсантки та 65 курсантів, в 2019 році 67 курсанток та 63 Курсанта, в 2020 році 71 курсанток, а курсантів 6.

Отже, феміністичний рух з початку становлення України незалежною дуже прогресував. Цим рухом жінки не тільки почали зрівнювати себе у правах з чоловіками але й змогли змінити думку про те що жінка може бути не тільки «берегинею дому», а й берегинею цілої держави. Наразі робота фемінізму дає свої плоди, змінення законодавства, змінення правопису щодо жіночих професій, початок працювання жінок у «чоловічих професіях». На мою думку це тільки початок, цей рух має достатньо підтримки щоб повністю зрівняти чоловіків і жінок у правах.

1. Інформаційний портал «Громадське» стаття на тему «Фемінізм — це про рівні права: соціологиня Тамара Марценюк». URL: <https://www.google.com/amp/s/hromadske.ua/amp/posts/feminizm-ce-pro-rivni-prava-sociologinya-tamara-marcienyuk>;
2. Інформаційний портал жіночої організації «Союз українок». URL: <http://su.in.ua/sample-page/>.
3. 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»;
4. Інформаційний портал «Сьогодні», стаття «Не красотой единой: как развивается феминистическое движение в Украине». URL: <https://ukraine.segodnya.ua/ukraine/ne-krasotoy-edinoy-kak-razvivaetsya-feministicheskoe-dvizhenie-v-ukraine-1297540.html>;
5. Інформаційний портал «Liga 360», стаття «Новий український правопис в кадровій документації». URL: https://biz.ligazakon.net/news/193231_noviy-ukrainskiy-pravopis-v-kadrovyy-dokumentats.

Олексій Кашперський
курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:
к.ю.н. **Ярошенко А.С.**
доцент кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ЖІНОЧИЙ РУХ В УКРАЇНІ ВІД НЕЗАЛЕЖНОСТІ ДО СЬОГОДНІ

Перші жіночі організації, боротьби за рівні права з чоловіками, на теренах України, почали з'являтися в другій половині дев'ятнадцятого століття. Поштовхом до цього стало поширення на ній ідей, загальноєвропейського жіночого руху, який у собі поєднував низку суспільних рухів, де ініціаторами та лідерами яких виступали жінки. Даний рух був спрямований проти дискримінації стосовно жінок, суспільних звичаїв та законів, також рух виступав за переосмислення закріплених - патріархальних понять, про роль статі в суспільстві. Метою діяльності вищезазначених організацій була спрямованість на розширення політичних, громадянських прав жінок в суспільстві.

Говорячи про початок жіночої боротьби в Україні, варто зазначити такі історичні дати. Однією з визначених досягнень того часу жіночої боротьби було створення у 1840 році першої жіночої організації на території України. Вона мала назву «Товариство допомоги и вищій жіночій освіті». Головною ціллю цієї організації було отримання дозволу для жінок на отримання вищої навчальної освіти на рівні з чоловіками. Близько 20 років тривала боротьба жінок за отримання цього права, та вже в 1860 році, їм було надано дозвіл на отримання вищої навчальної освіти. Варто зазначити, що на цьому їх боротьба не зупинялася, та у 1878 році були засновані «Вищі жіночі курси», ціллю яких якраз було саме надання вищої освіти жінкам[1].

На самому початку шляху незалежності України, її рух за жіночі права також отримав стрімкого поширення. Так були створені велика кількість об'єднань та клубів які відстоювали жіночі права як на загальному, так й на більш вузькому рівні кваліфікації. В якості прикладу можливо підкреслити «Клуб Одеських дам» який об'єднував під своїм началом жінок директорів приватних підприємств та організацій, діячів культури, видатних діячів медиків та архітекторів. Варто зазначити, що тільки наприкінці 90-х років на території країни вже було зареєстровано понад 100 громадянських жіночих об'єднань - регіональних, всеукраїнських та міжнародних[2].

Розвиток жіночого руху в Україні, до останнього часу показує розвиток активізації громадянської діяльності зі сторони жінок, що виростає з актуальних потреб для певного періоду в історії суспільства. Даний різновид жіночого руху, досить таки значимо відрізняється від фемінізму англосаксонського типу, який розвивався в правовому суспільстві й лише в такому суспільстві міг з'явитися. Жіночий рух в Україні був направлений на відстоювання прав жінок у громадському житті. Орієнтований він був не на феміністичну перебу-

дову всіх суспільних відносин, що було притиманно фемінізмові англосаксонського типу.

В наш час жіночий рух розвивається стрімко та у повному масштабі, жіночі організації стають політичною та громадською силою, роблять вагомі кроки в розвиванні гендерних студій в Україні. Тому жіночий рух в Україні є досить важливим, так як це є прямим кроком до Європейського суспільства.

1. Богачевська-Хомяк М., Веселова О.М. Енциклопедія історії України. *Жіночий рух в Україні* : Видавництво "Наукова думка", 2005. - 672 с. URL: http://www.history.org.ua/?termin=Zhinochy_rukh_v_Ukraini (дата звернення 23.05.2021).

2. Богачевська-Хом'як М.Д., Кісь Енциклопедія О.Р. сучасної України. *Жіночий рух* : електрон. наук. фхове вид. 2009. URL: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=18147 (дата звернення: 23.05.2021).

Вікторія Куш

курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів превентивної діяльності

Науковий керівник:

к.ю.н. **Резворович К. Р.**

завідувач кафедри

цивільного права та процесу

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

ЗАГАЛЬНА ГЕНДЕРНА ПРОБЛЕМАТИКА

Рівноправність жінок і чоловіків відображено в останніх правових документах України. Але насправді реалізація прав і забезпечення рівних можливостей і відповідальності в системі гендерних відносин - це перспектива, стратегія і завдання гендерної трансформації для українського суспільства. Вивчення гендерної ситуації в країні на національному та регіональному рівнях включає збір і аналіз інформації на основі статистичних, соціологічних, медико-соціальних, правових, психологічних та інших методів. В останні роки в Україні активно розвивається гендерна соціологія, зокрема її Емпірика. Вперше результати національного дослідження гендерної проблематики були представлені в публікаціях Є. Плісовського, Н. Лавриненко, Ю. Саєнко (загальнонаціональні опитування 1992, 1994 рр., Проведені дослідними центрами «Демократичні ініціативи» і «СоцісГелап»). [1].

У 1997 році Український інститут соціальних досліджень провів перше спеціальне дослідження з гендерних питань в Україні у формі національного опитування. Опитування проводилося за підтримки Гендерного офісу ПРООН в Україні в рамках проекту «ендуке. У 2002-2003 роках в Україні проводилося дослідження поширення гендерних стереотипів в українських ЗМІ (за підтримки Програми рівних можливостей ООН, Шведського агентства міжнародного розвитку (СНІД) у співпраці з Державним телерадіомовленням). Комітет України [3] і національне опитування «Рівні права і можливості» (Український інститут соціальних досліджень за підтримки Канадсько-українського гендерного фонду) [4]

Дослідження на тему «Гендерні стереотипи та суспільне сприйняття гендерних питань в Українське суспільство» мало велике значення для розвитку гендерної науки. Центр соціальної експертизи Інституту соціології Національної академії наук України за підтримки Програми ООН з рівних можливостей в 2006 році.

Дослідження проводилося на основі трьох методів: загальнонаціонального масового опитування, загальнонаціонального експертного опитування та контент-аналізу друкованих ЗМІ. Результати дослідження дають вичерпну інформацію про стан громадської думки в Україні щодо гендерної ситуації, проявах гендерної нерівності та дискримінації, поширення гендерних стереотипів в українському суспільстві [5]. В останні роки стали застосовуватися соціологічні методи дослідження гендерних проблем. У 2008-2009 роках такі дослідження проводилися за підтримки Програми рівних можливостей та прав жінок.

Розвиток таких досліджень дуже важливо для формування і вдосконалення інформаційно-аналітичних і аналітичних та аналітико-аналітичних та аналітико-аналітичних.

Отже, підіємо деякі висновки із всього вищевказаного, можна спостерігати, що весь світ і Україна у тому числі рухається у напрямку і ліквідуванню гендерною політики

між чоловіками і жінками, подоланню сексизму, і дискримінації щодо жінок і чоловіка за своєю гендерною приналежністю. Все, що потрібно від суспільства це підтримувати такі рухи і тоді розвиток суспільства і уцімлення прав гендерів буде ліквідованою.

1. Політичний портрет України. Бюлетень науково-навчального центру «Демократичні ініціативи». - К.,1994. – 70 с.
2. Моніторинг громадської думки населення України. УІСД/ПРООН. Інформаційний бюлетень № 11: жовтень 1997 року. – К, 1997. – 29 с.
3. Гендерні ресурси українських мас-медіа: ціна та якість: Практичний посібник для журналістів та працівників ЗМІ. – К.,2004. – 76 с.
4. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. К.,2004. 129 с.
5. Гендерні стереотипи і громадське сприйняття гендерних проблем в українському суспільстві. – К., 2007. – 144 с.

Альона Попович
курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:
к.ю.н. **Ярошенко А.С.**
доцент кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕР І ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ: ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ТА КОНЦЕПЦІЇ

Дана тема є досить актуальною в наш час, оскільки право є всеохоплюючим, таким, що охоплює різні аспекти життя та різні сфери діяльності, а також виступає регулятором суспільних відносин.

Кожен член суспільства сам того не знаючи є учасником все більшої юридикації життя, тобто охоплення все більше різних сфер життя як приватних так і публічних. Право може сприяти реалізації людьми своїх талантів та всебічному розвитку, який допоможе самоутвердитись та розвивати свої здібності, які в подальшому можуть бути потужним фундаментом для взаємодії та розвитку в суспільстві.

Поняття «гендер» відрізняється від поняття «стать», оскільки воно відноситься не до фізичних відмінностей між чоловіками і жінками, а до соціально формованих відносин і ролей чоловіків і жінок і до наборів переконань і звичок, що змінюються, відносно представників обох статей (або іншої статі), яка не тільки властиві окремим особам, але і є неодмінним атрибутом соціальних інститутів і знакових систем [1].

Досягнення справедливості, в том числі гендерної рівності є досить важливою складовою, яка необхідна для додаткового пояснення та доведення своєї необхідності та важливості. Поряд з цим можна сказати, що гендерна рівність відіграє дуже важливу роль в нас час у забезпеченні всебічного суспільного розвитку.

Багато дослідників неодноразово досліджували дану тему та дійшли висновку, що дотримання гендерної рівності та прав щодо жінок у різних сферах таких як суспільна, економічна, політична в подальшому позитивно сприяють розвитку суспільства в цілому. Вдосконалення правового становища та дотримання гендерної рівності є важливим аспектом суспільного розвитку. В наш час дуже гостро стоїть проблема яка стосується сімейного та професійного життя чоловіка та жінки, проголошення їх прав та свобод гостро стоїть у державах із демократичними засадами та високим економічним розвитком. Погляд на жінку як неповноцінну істоту знайшов своє відображення в теологічних і філософських працях стародавнього світу. Так, наприклад, Сократ говорив: «Три речі можна вважати щастям: що ти не дика тварина, що ти грек, а не варвар, і що ти чоловік, а не жінка» [2].

На шляху жінок до традиційно «чоловічих», з високим статусом і високооплачуваних робіт поставлено безліч бар'єрів, таких як завищені, несуттєві для професійної діяльності вимоги до кандидатів, сексуальні переслідування на робочому місці. Також жінки, які намагаються робити кар'єру, часто стикаються з феноменом «скляної стелі», який розуміється як штучно створений бар'єр, заснований на забобонах, що не дозволяє кваліфікованим праців-

никам просуватися по службі, займати керівні посади в організації [3].

На нашу думку, досягнення гендерної рівності в суспільстві та між кожними членами суспільства загалом є дуже важливим аспектом для подальшого економічного, політичного, освітнього, гуманного розвитку та повинно бути в пріоритеті на першому місці, адже це є важливим та необхідним для кожної країни. Право в наш час є тим регулятором, яким долають всі прояви несправедливості, порушень в будь-яких сферах суспільного життя. Як варіант воно може забезпечити необхідні компроміси для забезпечення необхідних соціальних змін. В той час як основний припис не може забезпечити такі зміни в соціумі поза системою правореалізації в яких визначальною є роль представників будь-яких юридичних професій. Але також конституція не може виключити те, що в корінілося та подолати дискримінаційне ставлення. Взагалі гендер визначають як певні ролі в суспільстві з чим пов'язують їх виконання та очікування щодо жінок та чоловіків не залежно від їх статті, набором хромосом, генітальною будовою, будь-якими репродуктивними властивостями тобто загалом біологічними властивостями. Гендерна рівність є важливою складовою розвитку суспільства в цілому.

Загалом реальна, а не формальна рівність має найбільшу цінність для демократичного суспільства, що закріплено стандартами та нормами у сфері прав людини в нормативній базі загалом. Усі договори у сфері прав людини забороняють прояв будь якої дискримінації по відношенню щодо статті особи передбаченої ст 14 Європейської конвенції з прав людини. Україна неодноразово підтверджувала той факт, що підтверджує гендерні принципи та напрями діяльності, щодо утверджених прав та вільних можливостей чоловіків та жінок, які закріплені в таких міжнародних актах таких як: Загальній декларації прав людини, Європейська конвенція прав людини та основоположних свобод, Декларація щодо рівних прав чоловіків та жінок, Віденська декларація прав людини, Декларація тисячоліття та інші.

Не зважаючи на те, що Україна є учасником а також визнала багато міжнародних договорів щодо врегулювання прав та можливостей між чоловіками та жінками, а також прийняла багато законів, які забороняють прояв будь-якої дискримінації в Україні питання гендерної рівності постає дуже гостро та потребує постійного вдосконалення.

1. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 13 травня 2014 року № 1263-VII. *Урядовий кур'єр*. 2005. С. 1–4.

2. Кейсельман (Дорожкін) В. Гендерні особливості уявлень про альтернативні формати сім'ї : *Соціальна психологія: український науковий журнал*. Київ, 2011. №6. С. 149-157.

3. Ритцер Дж. Современные социологические теории :5-е изд. СПб.: Питер, 2002. 688 с.

Анна Рубан

курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:

к.ю.н. Ярошенко А.С.

доцент кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Останнім часом у всіх сферах життєдіяльності людини зросла актуальність питання гендерної рівності. Це характеризується рівними правами та можливостями всіх людей, незалежно від статі, віку, національності, віросповідання, політичних переконань, та інше. Тим самим гендерна рівність є однією із складових розвитку та становлення демократії. Саме на такому шляху і перебуває Україна.

Гендерна рівність означає рівність можливостей серед чоловіків та жінок. Тобто в чоловіків та в жінок буде рівність прав – законодавчо закріплені однакові права в усіх сферах, та рівність можливостей – гарантування та забезпечення рівних умов на практиці в політичній, економічній, правоохоронній, та інших діяльностях. Але на жаль існує багато стереотипів, які не дають можливості дійти до такої рівності серед людей. До найбільш поши-

рених стереотипів належить:

- стереотипи, що стосуються фізіологічних, психологічних, поведінкових уявлень про жінок і чоловіків (наприклад, жінка не може бути шахтарем);
- стереотипи, що стосуються сфер діяльності жінок і чоловіків та змісту праці (керівник - чоловік, жінка - бухгалтер);
- стереотипи, пов'язані із зовнішністю жінок та чоловіків (жінка або розумна, або гарна);
- стереотипи, які закріплюють сімейні ролі відповідно до статі (чоловік заробляє гроші, жінка – доглядає за дітьми) [1].

Але сучасна державна політика України спрямовує свою діяльність на досягнення рівності для всіх верств населення, що є необхідним для усунення проблем дискримінації, расизму, а також для утвердження та реалізації особистості незалежно від її походження, віку, статі, соціальних чи політичних переконань. Створення ефективних планів та механізмів боротьби з гендерної рівності сприятиме великій потенціальності та конкуренції кожного українця на ринку праці, що призведе до швидкого економічного розвитку країни.

Як зазначають науковці, на даному етапі розвитку українського суспільства питання становлення гендерного паритету як напряму державної політики є одним із пріоритетних завдань, не лише результатом трансформаційних процесів світосприйняття соціуму, а й курсом України на встановлення стійких міжнародних зв'язків. Основною метою державної політики має бути не лише окреслення та вивчення питання гендерної стратифікації, а й розроблення відповідних заходів подолання зазначених проблем [2, с. 181].

Нині Україна хоч і повільно, але просувається до гендерної рівності. Україна прагне стати повноправною частиною європейської спільноти, наблизившись до останньої за основними соціально-економічними показниками та стандартами життя. Для цього нашої державі необхідно буде реалізувати свої зобов'язання щодо гендерної рівності. [3, с. 8]

Щодо правового забезпечення, ми можемо вказати на те, що в Конституції України вказано «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом», ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає основні напрями гендерної політики, які спрямовані на забезпечення паритетного становища жінок та чоловіків в суспільстві. Є і інші нормативно-правові акти які регламентують забезпечення гендерної рівності в Україні. Але для забезпечення рівності в суспільстві не достатньо лише створення нормативно правової бази, а необхідно і дотримуватись даних положень.

Якщо ж говорити про гендерну рівність в правоохоронних органах то ми можемо сказати, що є суттєві зміни. Якщо раніше в більшості працювали чоловіки, бо це вважали більш чоловічою роботою, то зараз 22 відсотки це жінки. Це відбувається через те що, зараз жінки проходять підготовку на рівні з чоловіками. Оскільки не важлива стать, а важливі професійні вміння, навички та наполегливість до роботи. Але під час складання силових та швидкісних фізичних тестів, виникають труднощі які обумовлені специфікою жіночої анатомії. Також є проблеми і з спецодягом, які перш за все є великі за розміром, що є не зручним для жіночої статі.

Під час впровадження гендерної політики в системі МВС є перепони, які заважають її реалізації, а саме :

- Відсутність достатньої кількості спеціалістів з питань гендерної рівності системі МВС, що негативно впливає на динаміку виконання завдань, визначених перед відомством.
- Недосконалий інституційний механізм реалізації гендерної політики, що уповільнює здійснення ефективної координації та системної імплементації гендерної політики в діяльність органів системи МВС.
- Недостатній розвиток гендерних процедур набору та утримання персоналу, який призводить до того, що жінки мають незначну підтримку в розвитку їхньої спроможності й лідерства.
- Гендерні стереотипи та дискримінація.
- Потреба в постійному вдосконаленні законодавчої бази відповідно до сучасного розвитку гендерної політики на міжнародній арені.
- Відсутність інтегрованого уніфікованого підходу щодо системної та належної підготовки тренінгів із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, сексуальним домаганням, застосування позитивних дій та інших питань забезпечення гендерної рівності й розвитку гендерної компетентностей працівників органів системи тощо.

• Відсутність умов для поєднання персоналом своєї роботи з сімейними та професійними обов'язками тощо [4. с. 16].

Ці всі проблеми виникають не лише в правоохоронній системі, а й в інших сферах життя, що є перешкодою для забезпечення та реалізації гендерної політики.

Отже, підсумовуючи вищевказане ми можемо зробити висновок, що для забезпечення гендерної рівності не достатньо законодавчого закріплення, а необхідно й дотримання самих норм. Складовою загального принципу рівності є незалежність від статі, віку, політичних переконань, та фізичних можливостей.

1. Унгурян І.О. Чому гендерна рівність важлива у місцевому самоврядуванні. Правові засади організації та здійснення публічної влади: матеріали наук.-практ. конф, присвяч. світлій пам'яті д.ю.н, Л.П. Юзькова Хмельницький : 2021. 580 с.

2. Савела Є. А., Ярошенко А. С. Питання гендерної політики у національній поліції України: теоретико-правовий аспект. *Науково-практичний фаховий збірник наукових праць «Прикарпатський юридичний вісник»*. 2019. Вип. 3 (28) Т. 1. С. 181–185. DOI: [https://doi.org/10.32837/ryuv.v1i3\(28\).345](https://doi.org/10.32837/ryuv.v1i3(28).345).

3. Крочук М.І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності. Львів : 2011. 563 с.

4. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади [Текст] : лекція. Київ : Нац. акад.внутр. справ, 2020. 31 с.

Каріна Сергійчук

курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:

к.ю.н. Ярошенко А.С.

доцент кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ЦІЛЬ СТАЛОГО РОЗВИТКУ Й ПЕРЕДУМОВА ДЕМОКРАТИЧНОГО СУСПІЛЬСТВА

Гендерна рівність є основою демократичного суспільства адже саме через рівні права для обох статей забезпечується сталий розвиток.

В Україні забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності людини регулюється ст. 24 Конституції України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [1], а також ратифікованою ще у 1956 р. Конвенцією МОП №100 про рівне винагородження і Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, в якій також міститься стаття про забезпечення гендерної рівності в економічному житті. Смачило В.В., Дюжова Т.О. зазначають, що «регулювання питань гендерної рівності в країні забезпечується низкою нормативно-правових актів, норми яких не завжди мають відповідну реалізацію» [2, с.66].

Відповідно до статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок», гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості щодо його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [1].

Гендерний розрив, оцінює країни щодо того, наскільки добре вони ділять свої ресурси та можливості серед своїх чоловіків і жінок, незалежно від загального рівня цих ресурсів і можливостей.

У 2019 році показник гендерного розриву склав 68,6 %, загалом в світі гендерна рівність оцінюється в 68% [3]. В 2018 році в Україні даний показник становив 70,8% та 70,5% в 2018 році. Тож можна зазначити, що в 2018-2019 роках показник покращувався та склав 72,2 на кінець 2019 року. В 2019 році Україна займала 60 місце з 160 країн, для порівняння зазначимо, що Молдова обіймає 23-є місце, Білорусь - 29-е, Польща - 40-е, Грузія - 74-е, а Росія розташована на 81-му місці. В 2017 році Україна займала 61 місце з-поміж 154 країн світу. Тож за 3 роки позиція України підвищилась на 1 позицію. Показник гендерного розриву у рівні щомісячної заробітної плати склав 21,2% в 2019 році. Загалом динаміка співвідношення середньої заробітної плати жінок та чоловіків у період 2015-2019 рр. має дина-

міку до зростання. Протягом останніх років найбільш проблемними щодо досягнення гендерної рівності в оплаті праці є такі сфери діяльності: поштова та кур'єрська (у 2019 р. розрив становив 39,6%); фінансова та страхова (43%), а також мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (50%), за винятком функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури, де протягом 2015-2019 рр. жінки отримували більшу заробітну плату, ніж чоловіки. Це можна пояснити тим, що зазвичай, у бібліотеці та архівах України працюють переважно жінки, які мають відповідний стаж у цій сфері та вищу категорію, що передбачає і більшу винагороду за працю. Низхідна динаміка також спостерігається у сфері сільського, лісового та рибного господарств, при цьому розрив у 2019 р. склав 17,8% [3].

Розглянемо гендерну нерівність оплати праці в розрізі видів діяльності, виділимо кілька особливостей. Не зважаючи на декларовану в нормативно-законодавчих актах толерантність до обох статей, в Україні, як і у інших країнах Європи існують гендерні стереотипи професій, що обумовлено їхньою специфікою роботи. Більш «чоловічими» вважають сферу будівництва (частка чоловіків – 80%), а також транспорту (69,5%). До більш «жіночих» сфер діяльності відносять сферу охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (частка жінок – 82,9%). Безперечно, є ряд професій, де практично панує паритет між часткою працівників обох статей. Проте у деяких видах діяльності, як вже зазначалося вище, частка чоловіків є значно більшою. До таких сфер можна віднести ще сільське, лісове та рибне господарство (69,7% – чоловіки), а також промисловість (61,6%). Застосування праці жінок, як правило, припадає на сферу надання послуг. Водночас, у сфері освіти співвідношення між рівнем середньої заробітної плати жінок і чоловіків становить 95,4% при частці жінок у цьому секторі економіки – 77,8%. Особливої уваги заслуговує сфера охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, де співвідношення між рівнем середньої заробітної плати жінок і чоловіків становить 90,1% при частці жінок у цьому секторі економіки – 82,9%. Станом на кінець 2019 року кількість жінок в парламенті складала 20,8% (12,8% в 2018 році). Показник зайнятості жінок були на рівні 46,7%, тоді як у чоловіків 62,8% [3]. У результаті проведеного дослідження встановлено, що в Україні має місце диференціація оплати праці за гендерної ознакою. Проте така ситуація не є наслідком прямого встановлення нижчих посадових окладів чи тарифних ставок для жінок порівняно із чоловіками.

Отже, сучасне суспільство ще не пододало проблеми гендерного розриву, зокрема в Україні, а тому це є пріоритетним завданням на шляху до сталого розвитку в демократичному суспільстві.

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>(дата звернення: 13.05.2021).

2. Смачило В.В., Дюжова Т.О. Гендерна рівність та її вплив на розвиток громадянського суспільства. *Молодий вчений*. 2018. №5.1. С.62-67.

3. Гендерний профіль України: веб-сайт. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/gender-equality/comparative-gender-profile-of-ukraine.html> (дата звернення: 13.05.2021).

Дар'я Щербина
курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування

Науковий керівник:

Вознюк К. Г.
викладач кафедри
спеціальної фізичної підготовки
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ЖІНОЧІЙ РУХ В УКРАЇНІ ВІД НЕЗАЛЕЖНОСТІ ДО СЬОГОДНІ.

Ні для кого не є секретом, що у XXI столітті жінки прагнуть рівності з чоловіками, але так було не завжди. Раніше, ще до Незалежності, головними в сім'ї були чоловіки, а представниці прекрасної статі завжди підкорялися, виконували їхні забаганки, ніколи не перечили. Час минав, та змінювалися інтереси. Вже у XVIII столітті почали з'являтися перші жіночі рухи на українських землях. А у XIX столітті Наталія Кобринська прозвала низку жіночих рухів - фемінізмом, а жінок – феміністками, які фактично боролися за оборону

своїх громадських прав та рівності з чоловіками [1].

У тезі, згадується таке поняття як «фемінізм». На платформах Інтернет, немає точного визначення, але можна зробити висновок - «фемінізм» - це рух за рівні права і можливості жінок і чоловіків, це можливість вибору і реалізації певних інтересів [2]. Сам термін з'явився ще у Європі в XIX столітті, але в роки СРСР це поняття і образ феміністок було цілеспрямовано спотворено комуністичною пропагандою. Пострадянські жінки, у більшості, були впевнені в тому, що вони найрівноправніші серед світового жіноцтва світу, бо жіноче питання в Радянському Союзі, як стверджував ще Сталін, начебто «було вирішене остаточно», оголосивши колгосп єдиною формулою здобуття жінками економічної незалежності [3,с.20]. Тобто більшість жінок на світанку незалежності навіть і не усвідомлювали різноманітних форм несправедливості стосовно них.

Часто замість слова «фемінізм» згадується термін - «емансипація жінок». Досягненням її - є право жінки голосувати на виборах, отримувати освіту, обирати роботу за власним бажанням, займати керівні посади, створювати власний бізнес, будувати політичну кар'єру. Ідея жіночої емансипації означала національно свідому громадянку й українську патріотку, яка головним своїм завданням убачає здобуття Україною державності нарівні з чоловіками та бореться за досягнення цієї мети.

Доречно згадати жінок, які відстоювали свої права на рівні з чоловіками. Однією з найбільш легендарних була цариця-фараон Мааткара Хатшепсут. Вона одноосібно правила двадцять два роки, як безроздільно присвятила відродженню своєї держави.

Завдяки творам відомих поетес: О. Кобилянської, Л. Українки, О. Пчілки в українській літературі вперше прозвучав інтелігентний жіночий голос, а разом з ним - феміністична ідея.

Після здобуття Україною незалежності у 1991, феміністський рух відродився і активно почав розвиватися. Діяли регіональні об'єднання та клуби, такі як: Асоціація жінок в агробізнесі в Луцьку, Донецька обласна ліга ділових жінок, Харківський міський центр солідарності жінок творчої орієнтації, Клуб одеських дам. Виникли жіночі політичні партії: «Жінки України», Всеукраїнська партія жіночих ініціатив, Жіноча народна партія [5].

У 2016 році на території України пройшов мережевий флеш-моб «ЯНеБоюсьСказати», на тему сексуального насильства, щодо українок у приватному, сімейному житті, який набув феноменального розголосу, оприлюднивши масштаби проблеми, котрі в Україні замовчувалися.

У Харкові функціонує унікальний Музей жіночої та гендерної історії - перший та єдиний в Україні, на пострадянському просторі та у Східній Європі гендерний музей. Створений з метою інформування молоді, щодо гендерної просвітності.

В усіх українських Майданах жінки становили половину протестувальників, їхня участь була дуже розмаїтою і виходила далеко за межі «кухні». Станом на 2016 рік у лавах Збройних сил України перебувало понад 17 тисяч жінок військовослужбовців. Проте українська держава офіційно визнавати жінок - бійчинь не поспішає, і багато з них змушені числитись на обслуговуючих професіях через обмежений перелік військових посад. Війна на Сході також спровокувала масштабний волонтерський рух, основу якого становлять жінки [4].

За останні роки в різних містах України пройшло чимало феміністичних подій, а марш за права жінок 8 березня збирає усе більше людей, як у Києві, так і в інших містах України.

Підсумовуючи, можна зазначити, що фемінізм – це про жінок, які мають рівні права на освіту, це про захист прав і свобод, це рівні зарплати та можливість кар'єрного росту. Слід пам'ятати, що зараз XIX століття і такий стереотип, що жіноча справа – це тільки ведення домогосподарства, є застарілим.

Варто пам'ятати внесок тих жінок - без чиїх подвигів: великих і малих, від видатних до цілком банальних повсякденних – не було б і історії України.

1. Еволюція фемінізму в Україні: зародження. URL: <https://www.prostranstvo.media/uk/evoliutsiia-feminizmu-v-ukraini-zarodzhe-2/>

2. Фемінізм — це про рівні права: соціологиня Тамара Марценюк URL:<https://hromadske.ua/posts/feminizm-ce-pro-rivni-prava-sociologinya-tamara-marcenjuk>

3. Сталин И. Из речи на Первом всесоюзном съезде колхозников ударников 19 февраля 1933 г. Сталин И. Женщина в стране социализма. Сборник статей и материалов. В помощь агитатору и пропагандисту. Воронеж: 1938. С. 20.

4. 8 жіночих внесків, без яких не було б незалежної України. URL: <https://life.pravda.com.ua/columns/2017/08/24/226051/>

5. ЖІНОЧИЙ РУХ В УКРАЇНІ - Інститут історії України. URL: http://resource.history.org.ua/cgi-bin/eiu/history.exe?&I21DBN=EIU&P21DBN=EIU&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=eiu_all&C21CO M=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=TRN=&S21COLORTERMS=0&S21STR=Zhinochy_rukh_v_Ukraini

Наукове видання

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК
І ЧОЛОВІКІВ В УКРАЇНІ: СУЧАСНІ ДОСЯГНЕННЯ
ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

**Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченій 25-й річниці з дня прийняття Конституції України
та 30-й річниці проголошення незалежності України**

(м. Дніпро, 10-11 червня 2021 року)

Оригінал-макет, дизайн – *А.В. Самотуга*

Підп. до друку 04.06.2021. Формат 60x84/8. Друк – трафаретний (RISO), цифровий. Папір офісний.
Гарнітура – Times. Ум.-друк. арк. 25,50. Обл.-вид. арк. 26,66. Тираж – 50 прим. Зам. № 05/21-зб

Надруковано у Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ
49005, м. Дніпро, просп. Гагаріна, 26, rrv_vonr@dduvs.in.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 6054 від 28.02.2018