

Міністерство внутрішніх справ України
Львівський державний університет внутрішніх справ
Центр післядипломної освіти, дистанційного та заочного навчання

Кафедра теорії права, конституційного та приватного права

КЕЙС
заняття на тему 3 «ОСНОВНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРУ
ТА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ»

Короткострокове підвищення кваліфікації (3 дні)
ОСІБ, ВІДПОВІДАЛЬНИХ ЗА ПЕРЕБУВАННЯ ЗАТРИМАНИХ

Розробник:

доцент кафедри теорії права,
конституційного та приватного права,
к.ю.н., доцент ОНИШКО Оксана Богданівна

Обговорено та затверджено за засіданні кафедри теорії права, конституційного та приватного права, протокол № 4 від 30.11.2021 р.

Львів
2021

ТЕМА 3. «ОСНОВНІ ЗАСАДИ ТЕНДЕРУ ТА ТЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ»

Годин на тему – 1

Занять – 1

Навчальна мета: систематизувати та поглибити знання про гендер, розкрити зміст таких понять, як : «гендер», «стать», «гендерна політика»; визначити сучасні гендерних проблем, та пошук їх вирішення.

Міжтематичні зв'язки: національні та міжнародні механізми захисту прав людини. Рішення європейського суду з прав людини у справах проти України в частині питань, що стосується Національної поліції України. Заборона катувань та інших форм жорстокого поводження чи покарання та ін.

План лекційного заняття (1 год.)

1. Поняття гендеру та його особливості.
2. Деякі проблеми українського законодавства у частині гендерних питань.
3. Забезпечення гендерної рівності відповідно до міжнародних стандартів.

1. Поняття гендеру та його особливості

Варто розпочати із загально відомого усім поняття «**стать**», **стать** – це сукупність біологічних ознак людини, тобто це будова тіла та статевих органів особи, тут усе зрозуміло. **Гендер** — у свою чергу, тоді це соціальна **стать**, це сукупність соціальних, психологічних, поведінкових відмінностей між чоловіком та жінкою. Ми, зазвичай, у повсякденні ідентифікуємо жінок та чоловіків за їх зовнішніми особливостями такими, як зачіска (чоловікам притаманні короткі стрижки, а жінкам — довге волосся, хоч це і стереотип), одяг (брюки прийнято вважати елементом чоловічого гардеробу), манера поведінки.

Але термін «гендер» має і законодавче закріплення у статті 3 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, згідно цієї статті, **гендер** — соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків.

Терміни «стать» та «гендер» часто некоректно ототожнюють, при тому, що вони мають ряд відмінностей один від одного.

Так, **стать** — це біологічна характеристика людини, це різна будова тіла та статевих органів чоловіків та жінок, а також вона не змінюється впродовж життя особи (за винятком операцій), **гендер**, у свою чергу, це соціальна характеристика особи, формується під час розвитку особи в суспільстві та її виховання, має властивість змінюватися впродовж життя особи.

Також, недоречно розуміти термін «гендер» у контексті сексуальної орієнтації, це зовсім різні категорії соціальної ідентичності людини.

Що стосується України, то у нас поняття «гендер» широко застосовується проте на законодавчому рівні він і досі не закріплений.

Але Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок» (вступив у дію з 1 січня 2006 р.) (Розділ 1, ст. 1) закріплює таке поняття, як **гендерна рівність** тобто 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.

На жаль, поряд з терміном «генде» ми зустрічаємо таке явище як гендерні стереотипи — це суспільні уявлення про манеру поведінки, що належить чоловікам або жінкам.

Суспільство часто розділяє соціальні ролі між жінками та чоловіками, що склалися впродовж багатьох років, так роль жінки — це мама, яка несе відповідальність за дітей, побут та благополуччя родини, повинна підкорюватися чоловікові, який, у свою чергу, виконує роль кар'єриста, обов'язком якого є фінансове забезпечення сім'ї. Тож таке розуміння жінки і чоловіка і є уявленнями та гендерними стереотипами. Жіночі ознаки називають фемінністю, а чоловічі — маскуліністю.

Основні ознаки, які притаманні поняттю «гендер»:

1. Динаміка гендерних стереотипів, тобто жінка сьогодні і сто років тому, зовсім різні між собою. (Ще сто років тому жінки у багатьох Європейських країнах не мали навіть права голосу, проте сьогодні це звучить зовсім абсурдно для більшості цивілізованих країн світу)

2. Це не лише описова ознака. Це означає, заперечення намагань бачити у жінках та чоловіках лише відмінностей.

3. Це насамперед нерівність, а не відмінність між чоловіками та жінками.

Отже, поняття «стать», «гендер», «сексуальна орієнтація» — це зовсім не тотожні поняття, вони мають низку своїх ознак і відрізняються своїм змістом.

Термін «гендер» має законодавче закріплення у статті 3 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, але не закріплене у нормативно-правових актах України.

Йому притаманні низка ознак, які є перераховані вище.

Також, поряд з поняттям «гендер» ми зустрічаємо таке явище як гендерні стереотипи, породжені в суспільстві. Ці стереотипи є динамічними та мають властивість змінюватися з плином часу.

2. Деякі проблеми українського законодавства у частині гендерних питань

Варто розглянути окремі аспекти розвитку гендерної політики в Україні, перед тим, як перейти до розгляду нормативно-правових актів.

В Україні насправді існує широке коло проблемних аспектів у питанні гендерної рівності, значно більше ніж ми звикли чути в телевізійному дискурсі. Це не лише проблема материнства та участі жінок в зайнятті керівних посад на службі у державних органах.

Першою важливою проблемою є дисбаланс в пенсійному страхуванні : можливо у 2011 році положення закону і відповідало аспектам гендерної

рівності, тобто був встановлений єдиний пенсійний вік як для чоловіків, так і для жінок — 60 років, проте закон «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», містить проблемні положення:

- «Мінімальний розмір пенсії за віком за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу встановлюється в розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом. У разі виплати застрахованій особі довічної пенсії, передбаченої цим Законом, пенсії або аналогічної виплати, встановленої в інших державах, мінімальний розмір пенсії за віком у солідарній системі встановлюється з урахуванням зазначених сум.» [4].

- «Мінімальний розмір пенсії особам, на яких поширюється дія Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці», та працівникам, зайнятим повний робочий день під землею обслуговуванням зазначених осіб, які відпрацювали на підземних роботах не менш як 15 років для чоловіків та 7,5 року для жінок за списком № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженим Кабінетом Міністрів України, встановлюється незалежно від місця останньої роботи у розмірі 80 відсотків заробітної плати (доходу) застрахованої особи, визначеної відповідно до статті 40 цього Закону, з якої обчислюється пенсія, але не менш як три розміри прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність.» [3].

Стаття 24 Конституції України наголошує, що: “Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується ... встановленням пенсійних пільг ...”. З точки зору здорового глузду, жодна рівність не може забезпечуватись встановленням пільг, оскільки вони [пільги] апіорі створюють нерівні (привілейовані) умови для їх користувачів. Це фактично є дискримінацією осіб, на яких пільги не поширюються. До того ж вказана норма Конституції суперечить ст.3 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, згідно з якою: “Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на ... недопущення дискримінації за ознакою статі...”.

Другою проблемою є дисбаланс у трудовому праві.

Чинне трудове законодавство містить низку норм, які регулюють участь жінок у трудових відносинах, зокрема, згідно з ч.1 ст.174 Кодексу законів про працю України: “Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню)”. Така сама норма фактично повторена у ст.10 закону “Про охорону праці”.

«Забороняється також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.» — це зазначається у частині 2 статті 174 Кодексу законів про працю України, а також діють Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України №241 від 10 грудня 1993р.

Низка вчених висловлюють погляди, що: “Якщо здатність піднімати важкі речі або працювати в небезпечних умовах є ключовими для функціональних обов’язків окремо взятої роботи, тоді такі здатності мають бути визначені як об’єктивні критерії, що не пов’язані зі статтю кандидата. Жінки не повинні презумптивно вважатися нездатними підняти визначену вагу або працювати в шкідливих умовах і тому отримувати відмову у роботі”.

«Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.» (згідно зі ч 1 ст. 175 КЗпП України) .

Погляди науковців розходяться, одні вважають, що такі норми мають позитивне спрямування, інші висловлюють думку, що такі норми роблять жінок не конкурентоспроможними з чоловіками на ринку праці.

На противагу цьому, сьогодні у світі набуває поширення гендерний рух, представники та прихильниці якого стверджують, що “диференціація праці розвиває у жінок почуття неповноцінності і позбавляє їх рівних можливостей у доступі до джерел існування”. При аналізі практики Європейського суду з прав людини, то переважають рішення, у яких жінок та чоловіків зрівнюють в умовах праці. Наприклад, у рішенні по справі *Commission v. French Republic* Суд ЄС постановив, що заборона на роботу в нічний час для жінок порушує принцип однакового ставлення до жінок і чоловіків.

В Україні Міністерства охорони праці зазначає, що прирівняння умов праці жінок до умов праці чоловіків не повинно виходити за рамки розумного, тобто шкодити здоров’ю жінки.

Отже, вітчизняне законодавство містить два види дискримінації :

1. Одні норми зазначають, що жінки нездатні виконувати певні види робіт.
2. Інші ж встановлюють для жінок необґрунтовані пільги.

Такий стан вітчизняного трудового законодавства, суперечить практиці, сформованій Європейським Союзом. З одного боку, в цьому випадку, возвеличується роль жінки, як матері, а з іншого боку, пригнічує роль жінки, як кваліфікованого та конкуренто здатного працівника.

Третьою проблемою є дисбаланс на військовій службі.

Сьогодні у Збройних Силах України служать понад 15 тис. жінок, з яких майже 2 000 – мають офіцерські звання. Жінки-військовослужбовці обіймають посади, пов’язані переважно з виховною та кадровою роботою, медициною, фінансами, юриспруденцією та тиловим забезпеченням.

Якщо ж порівнювати дані розвинутих країн, то чисельність жінок в армії сягає кілька сотень тисяч, а серед посад, на яких присутні жінки, зазначають посаду генерала (у Великій Британії, Франції, Іспанії), Міністра оборони (Норвегія, Німеччина).

На сьогодні понад 1 500 жінок-військовослужбовців отримали статус учасника бойових дій, більше 600 з них – нагороджені відзнаками Міністерства оборони України, понад 30 – державними нагородами.

Попри такі дані, сьогодні все ще існують певні проблеми при проходженні жінками військової служби у Збройних Силах України, такі гендерними проблемами можна вважати:

1. *Консервативність.* Збройні Сили України — це той інститут, де, мабуть, залишились найконсервативніший гендерний стереотип щодо походження жінкою військової служби. Згідно з опитуванням, 37% молодих жінок з досить високим рівнем освіти виявили незадоволеність малозмістовним характером військової діяльності, що не дає можливість особистісної самореалізації [6].

2. *Непристосованість побутових умов для перебування жінок на службі.* Тобто непристосованість одягу, взуття, житлових та гігієнічних умов для комфорту жінок-військовослужбовець, а також незадовільне забезпечення необхідними санітарно-гігієнічними умовами при виїзді на полігони.

3. *Недотримання соціальних норм по відношенню жінок у частині материнства.* Тобто залучення жінок, що мають дітей (віком до 3-х років; віком від 3-х років до 14 років; дітей-інвалідів) до понаднормових робіт, роботи у вихідні та святкові дні. З-поміж матерів 33% відмічають труднощі, пов'язані з необхідністю догляду за дітьми, особливо дітьми дошкільного віку [7, с.116-119].

4. *Заборона жінкам-військовослужбовицям займати певні військові посади.* Військові посади, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками рядового, сержантського і старшинського складу передбачені у Тимчасовому переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу з урахуванням тих, на які дозволяється призначати військовослужбовців-жінок, та відповідних їм військових звань і тарифних розрядів посад, затвердженому наказом Міністра оборони України [1].

Отже, України відстає від демократичних держав в сфері військової служби для жінок. Але ми можемо спостерігати як невпинно зростає кількість осіб жіночої статі на військових посадах, проте, як зазначають експерти, це швидше пов'язано з небажанням осіб чоловічої статі займати низькооплачувані посади, аніж з бажаннями жінок займатися військовими справами.

3. Забезпечення гендерної рівності відповідно до міжнародних стандартів

Ідея рівності виникла значно раніше, ніж термін та відповідні правові стандарти.

статті 2 Загальної декларації прав людини ООН 1948 року вперше на міжнародному рівні закріплено норму про рівність усіх людей: «Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану». Цією нормою автори Декларації, представники країн, які підписали її, переживши Першу і Другу світові війни, прагнули визначити напрям подальшого розвитку людства. Акцентовано, що, попри всі відмінності, люди є

рівними у своїй гідності та правах, зокрема й незалежно від статі. Проте Декларація не була юридично обов'язковим міжнародним документом.

Першим міжнародним актом, який чітко й однозначно закріпив принцип рівноправності чоловіків і жінок як необхідну умову соціального прогресу й поліпшення умов життя людства, є Статут ООН 1945 року. Одним зі своїх завдань, відповідно до його положень, ООН проголосила утвердження віри «в основні права людини, гідність та цінність людської особистості, рівноправність чоловіків і жінок, рівність прав великих і малих націй», а також «ніяких обмежень відносно прав чоловіків і жінок брати участь у будь-якій якості та на рівних умовах в її (ООН) головних і допоміжних органах». Прийняття цієї норми є свідченням розуміння тогочасними лідерами державчленів ООН неподільного зв'язку між прогресивним розвитком людства та забезпеченням рівноправності чоловіків і жінок.

Цілком обґрунтовано, що принцип гендерної рівності надалі було впроваджено й до інших міжнародних договорів ООН та спеціалізованих установ ООН з прав людини. Він міститься в Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Міжнародному пакті про соціальні, економічні та культурні права 1966 р. та низці інших основоположних документів.

Нормативне закріплення ідеї рівноправності чоловіків і жінок супроводжувалося створенням інституційного механізму її втілення в міжнародно-правову практику. В Економічній і Соціальній Раді ООН (ЕКОСОР) 1946 року в складі Комісії з прав людини створено підкомісію зі становища жінок, а згодом їй надано статус Комісії.

Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яку було ухвалено 1979 року, Україна ратифікувала 1980 року. Її називають міжнародним біллем про права жінок. Країни, які ратифікували Конвенцію, зобов'язані вживати заходів для унеможливлення дискримінації, тобто будь-якого розрізнення, винятку або обмеження за ознакою статі, спрямованих на послаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі (ст. 1 Конвенції).

Особливості та значення Конвенції 1979 року: – підкреслює важливість рівності можливостей у контексті рівного доступу жінок до всіх ресурсів країни. Рівність має бути гарантовано законодавством і державною політикою, а також забезпечено відповідними механізмами й інститутами; – визначає обов'язок держави забезпечити відсутність перешкод на шляху до реалізації жінками своїх прав, навіть якщо рівний захист і повага прав жінок гарантовані на рівні політики й законодавства; – визначено, що заходи, вжиті державою для захисту прав жінок і чоловіків, повинні забезпечити рівноцінність результатів та реальне змінення становища жінок. Кожні чотири роки Україна звітує перед Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок про виконання Конвенції та отримує заключні зауваження з рекомендаціями щодо подальших кроків, зокрема необхідних змін у законодавстві, політиці та практиці в усіх

сферах: від політичного представництва жінок до становища сільських жінок, від гендерної статистики до викорінення сексизму в ЗМІ

Пекінську декларацію та платформу дій було прийнято 1995 року. Документ має на меті поліпшення становища жінок на шляху їх активного залучення до всіх сфер суспільного та приватного життя, забезпечуючи всебічну та рівну участь жінок у прийнятті рішень з економічних, соціальних, культурних і політичних питань. Основні здобутки Пекінської платформи дій: – розглянуто розширення прав і можливостей жінок у контексті забезпечення рівноправності між жінками та чоловіками; – конкретизовано дії урядів і громадських структур щодо рівноправності; – запроваджено поняття гендерної рівності.

Іншим важливим документом щодо посилення залучення жінок до питань миру та безпеки є Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека», прийнята 31 жовтня 2000 року. Це перша резолюція Ради Безпеки, що закликає до поглиблення ролі жінок у процесах запобігання та врегулювання конфлікту з метою підтримання миру й безпеки. У резолюції йдеться про важливість: – рівної та повної участі жінок у питаннях миру й безпеки, зокрема, у вирішенні конфліктів і запобіганні їм; – гендерної інтеграції в миротворчих місіях й операціях (гендерний мейнстримінг); – забезпечення врахування специфічних потреб жінок і дівчат, їхнього досвіду та перспектив у політичних, правових і соціальних рішеннях; – захист жінок та дівчат від сексуального насильства й інших форм насильства під час конфлікту; – участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях.

Резолюція Ради Безпеки 2000 року пов'язана з іншими «сестринськими резолюціями», що стосуються жінок, миру й безпеки та прийняті згодом. Це Резолюція РБ 1820 (2008), Резолюція 1888 (2009), Резолюція 1889 (2009), Резолюція 1960 (2010), Резолюція 2106 (2013), Резолюція 2122 (2013), Резолюція 2242 (2015).

Водночас Україна ратифікувала всі основні Конвенції Міжнародної організації праці (МОП), як-от: Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю 1951 року, Конвенція № 103 про охорону материнства (переглянута) 1953 року, Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року, Конвенція про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 1981 року, Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 року тощо.

Також Україна приєдналася до зобов'язань щодо досягнення Цілей сталого розвитку на період до 2030 року, прийнятих на рівні ООН, серед яких мета № 5, спрямована на досягнення гендерної рівності. Отже, попереду в Україні та інших держав – зобов'язання щодо їх виконання.

Важливу роль у забезпеченні гендерної рівності відіграє Організація Північноатлантичного договору (НАТО), створена 1949 року для колективної оборони країн Західної Європи та Північної Америки згідно з принципами статті 51 Статуту ООН. Місія НАТО полягає у сприянні стабільному та

міцному миру, з огляду на що гендерна рівність і розширення прав та можливостей жінок і дівчат є ключовим чинником. Північноатлантичний альянс прагне включити гендерний аспект в усі етапи операційного процесу – під час розроблення, планування, впровадження, моніторингу та оцінки політики й програм.

У 2009 році НАТО схвалила Директиву 40-1 «Бі-СК» (Bi-Strategic Command) «Інтеграція РБ ООН 1325 та гендерні перспективи командних структур НАТО, включаючи заходи щодо захисту під час збройних конфліктів». Директива застосовується до всіх міжнародних військових штабів або будь-яких інших організацій, що діють спільно з НАТО. Вона містить стандарти поведінки НАТО під час здійснення операцій та місій, визначає, що жінок також слід розглядати як суб'єктів забезпечення сталого миру, які мають бути залучені на всіх стадіях кризи або конфліктів, наполягає на розширенні ролі жінок в операціях та місіях на всіх рівнях.

Згодом 1 квітня 2014 року держави-члени та партнери НАТО схвалили оновлену Політику НАТО/РСАП з імплементації Резолюції РБ ООН № 1325 «Жінки, мир і безпека» та інші відповідні резолюції, які визначають, що нації несуть відповідальність за забезпечення виконання резолюцій; оборонний і відповідний потенціал безпеки має бути спрямований на розвиток інститутів, доступних для потреб як чоловіків, так і жінок, зокрема для сприяння участі жінок на всіх рівнях у національних збройних силах тощо. Також НАТО 2014 року прийняла План дій, що визначив Політику 8 невіддільною складовою їхніх повсякденних справ як у цивільних, так і у військових структурах.

У 2014 році Спеціальний представник у справах жінок, миру та безпеки, а також політики з питань людських ресурсів та співробітників з питань різноманітності розпочав реалізацію програми «Професійна мережа жінок НАТО» (NWPN) та «Наставництво». Мета NWPN – сприяти створенню спільної корпоративної культури та надання жінкам можливості для навчання, розвитку й наставництва. Програма наставництва спрямована на сприяння збільшенню кількості потенційних претендентів-жінок та подоланню структурних перешкод, які можуть існувати між різними службами та типами персоналу.

У 2016 році у 96,3 % країн-членів НАТО жінки мали можливість зайняти вакантну посаду у збройних силах, що на 11,7 % більше, ніж попереднього року, і на 26 % більше, ніж 2014 року. Майже 67 % країн-членів НАТО повідомили про використання спеціальних програм або заходів щодо підтримки батьків у разі, коли їх обох було залучено, порівняно з 52 % 2015 року. Також зросла підтримка одиноких батьків щодо службових обов'язків майже до 67 % з 65 % 2015 року.

Політика і План дій з проблем жінок, миру і безпеки оновлено та схвалено на саміті в Брюсселі у 2018 році. НАТО, союзники та країни-партнери прагнуть зробити свій внесок у здійснення Резолюцій Ради Безпеки ООН та взяти на себе зобов'язання, включивши цю Політику в цивільні та військові структури. Інтеграція гендеру, реалізація жіночого права голосу в усіх аспектах роботи НАТО є важливим чинником успіху миру та безпеки. Така Політика враховує

це, а структури, відповідальні за її реалізацію, керуються такими визначальними засадами:

інтеграція – переконання, що гендерна рівність розглядається як невіддільний компонент політики, програм та проєктів НАТО, що ґрунтуються на ефективній гендерній інтеграційній практиці;

включення – сприяння збільшенню представництва жінок у НАТО та національних Збройних силах для покращення ефективності й успіху в операціях;

підзвітність – посилення відповідальності з метою підвищення рівня обізнаності та імплементації Порядку денного відповідно до міжнародних стандартів.

Отже, наявні механізми на рівні НАТО, спрямовані на реалізацію резолюцій Ради Безпеки ООН, а саме: 1) спеціальний представник Генерального секретаря з питань жінок, миру та безпеки виконує функції координатора високого рівня з усіх аспектів роботи, пов'язаної з гендерними аспектами. Ця посада заснована 2012 року й стала постійною з вересня 2014 року; 2) робоча група, яка об'єднує цивільний та військовий персонал у штабквартирі; 3) гендерний офіс і консультативний комітет експертів з військової сторони, завдання якого – сприяти врахуванню гендерної рівності під час розроблення та реалізації, моніторингу й оцінки політики, програм і військових операцій; 4) робоча група на чолі з Оперативним командуванням Альянсу, яка оцінює засоби подальшого включення Резолюції 1325 і пов'язаних з нею резолюцій до оперативного планування та виконання; 5) гендерні радники, які розташовані на різних рівнях військової командної структури НАТО, включаючи оперативні штаби; 6) низка відповідних комітетів, які розробляють та переглядають конкретну й загальну політику; 7) Програма НАТО «Наука заради миру та безпеки» (SPS) сприяє конкретному, практичному співробітництву з гендерних питань між членами та країнами-партнерами шляхом спільних багаторічних проєктів, навчальних курсів, навчальних закладів і семінарів; 8) Консультативний комітет громадянського суспільства (CSAP), який підтримує роботу та керує програмою, визначеною Резолюцією Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир і безпека» (WPS) у межах НАТО й консультує щодо інтеграції гендерних перспектив в основні завдання Альянсу.

Організація з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) відзначається комплексним підходом до безпеки, який охоплює політиковійськові, економічні, екологічні та людські аспекти. З урахуванням того вона розглядає низку питань, пов'язаних з безпекою. Зокрема, це контроль над озброєннями, заходами щодо зміцнення довіри та безпеки, правами людини, національними меншинами, демократизацією, стратегією поліцейської діяльності, боротьбою з тероризмом, економічними й екологічними заходами.

Усі 57 держав-учасниць мають однаковий статус, а рішення приймаються консенсусом на політичній, але не юридично обов'язковій основі. ОБСЄ визнає, що рівні права жінок і чоловіків є важливими для сприяння миру, стабільної

демократії та економічного розвитку. ОБСЄ має на меті забезпечити рівні можливості для жінок і чоловіків, а також інтегрувати гендерну рівність у політику та практику як держав-учасниць, так і самої Організації. З місцевими партнерами ОБСЄ розробляє та реалізує проєкти в регіоні ОБСЄ з метою розширення можливостей жінок і створення місцевої компетентності та спеціальних знань з гендерних питань. Вона співпрацює з органами влади під час перегляду законодавства та допомагає у створенні національних механізмів забезпечення рівності між жінками та чоловіками.

На рівні ОБСЄ прийнято декілька політик та заходів для підтримки гендерної рівності. План дій щодо заохочення гендерної рівності є основою для діяльності ОБСЄ з питань гендерної рівності, визначає відповідальність та завдання Секретаріату Організації, установ та операцій на місцях, а також держав-учасниць, а саме: 10 1) забезпечення того, щоб усі політики, програми та заходи ОБСЄ включали гендерний аспект; 2) забезпечення персоналу засобами й тренінгами, що містять гендерний аспект; 3) розвиток професійної, гендерно чутливої культури управління та робочого середовища; 4) підвищення рівня представництва жінок на керівних посадах; 5) підтримка зусиль держав-учасниць у досягненні гендерної рівності; 6) визначення конкретних пріоритетів для подальшого сприяння правам жінок; 7) висвітлення сприяння ролі жінок у запобіганні конфліктам та процесів відновлення миру; 8) моніторинг та оцінка прогресу в реалізації Плану дій щодо сприяння гендерній рівності.

Генеральний секретар ОБСЄ щорічно представляє Постійній раді звіт про перебіг роботи. Відповідно до Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки, Координатор працює, щоб забезпечити ключову роль жінок у кризових ситуаціях. Координатор проєкту допомагає Україні виконувати Національний план дій щодо реалізації Резолюції, розробленої спільно з іншими міжнародними партнерами. Зокрема, допомагаючи Україні розробити систему надання психосоціальної реабілітації жертвам кризи, Координатор акцентує увагу на сім'ях колишніх комбатантів та внутрішньо переміщених осіб, більшість із яких жінки. Координатор сприяє поширенню гендерної рівності та боротьби з гендерним насильством в Україні, допомагає зменшувати прояви насильства в сім'ї та законодавство щодо гендерних питань, проводить інформаційні кампанії та організовує навчальні курси для постачальників соціальних послуг, засобів масової інформації та працівників правоохоронних органів.

Гендерні аспекти враховуються у процесі планування та реалізації всіх проєктів Координатора. Він зобов'язаний планувати та здійснювати моніторинг проєктів, які допомагають Україні посилити безпеку й розвивати законодавство, інститути та практику відповідно до демократичних стандартів. Метою є підтримання країни в адаптації законодавства, структур і процесів до вимог сучасної демократії, побудованої на безпечному просторі для людей.

План дій 2004 року з підтримки гендерної рівності, прийнятий Рішенням № 638 Постійної ради від 2 грудня 2004 року та викладений у Додатку № 14/04 до цього рішення, визначає, що повага до прав людини й основоположних

свобод, демократії та верховенства закону є ключовим елементом прийнятої в ОБСЄ всеосяжної концепції безпеки. Хартія європейської безпеки, прийнята на Стамбульській зустрічі ОБСЄ на вищому рівні, констатує: «Повне і рівноправне здійснення жінками своїх прав людини має найважливіше значення для зміцнення миру, процвітання й демократії в регіоні ОБСЄ».

Ми зобов'язуємося зробити забезпечення рівності 11 між чоловіками й жінками невіддільною частиною своєї політики як на рівні наших держав, так і в межах Організації».

За підтримки ОБСЄ опубліковано такі видання: «Розроблення та перегляд навчальних програм з виховання демократичної громадянськості й освіти в галузі прав людини», «Просування участі жінок в політиці в регіоні ОБСЄ: збірник передових практик», «Жінки. Мир. Безпека» тощо.

Не менш важливою у цьому процесі є також роль Ради Європи – найбільшої регіональної міжнародної організації. Так, одним з її ключових міжнародних актів, який є основою і національного законодавства з питань протидії насильству, є Конвенція Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція), підписана 2011 року і набрала чинності 1 серпня 2014 року.

Це комплексний міжнародний акт, спрямований на захист, запобігання, судову відповідальність і вироблення стратегії у сфері протидії насильству стосовно жінок та домашньому насильству. Основні цілі Конвенції: – захист жінок від усіх видів насильства та запобігання, переслідування й викорінення насильства над жінками та домашнього насильства; – сприяння викоріненню всіх видів дискримінації щодо жінок, сприяння рівноправності між жінками й чоловіками та розширення прав жінок; – захист і допомога всім постраждалим від насильства над жінками та домашнього насильства; – сприяння міжнародній співпраці, спрямованій проти цих видів насильства; – забезпечення підтримки та допомоги організаціям і правоохоронним органам у співпраці між собою з метою запровадження інтегрованого підходу до викорінення насильства стосовно жінок та домашнього насильства.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ:

1. *Що розуміють під правами та свободами людини та громадянина?*
2. *Що таке гендер?*
3. *Які міжнародні акти регламентують питання гендерної рівності?*
4. *Назвіть законодавчі акти України з питань гендерної рівності?*
5. *Який зміст Резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека», прийнята 31 жовтня 2000 року?*

ВИСНОВКИ

Гендер — це соціальна стаття, це сукупність соціальних, психологічних, поведінкових відмінностей між чоловіком та жінкою.

Термін «гендер» є законодавче закріплений у статті 3 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, і означає соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків.

Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок» (вступив у дію з 1 січня 2006 р.) (Розділ 1, ст. 1) закріплює таке поняття, як *гендерна рівність* тобто 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.

Термін «гендер» все ще не закріплено на законодавчому рівні в Україні.

З поняттям «гендер» ми часто стикаємося з поняттям «гендерних стереотипів». Гендерні стереотипи — це суспільні уявлення про манеру поведінки, що належить чоловікам або жінкам. Згідно з ними ролі чоловіків та жінок у суспільстві давно є розділені. Наприклад, найчастіше : роль жінки — це мама, яка несе відповідальність за дітей, побут та благополуччя родини, повинна підкорюватися чоловікові, який, у свою чергу, виконує роль кар'єриста, обов'язком якого є фінансове забезпечення сім'ї. Жіночі ознаки називають фемінністю, а чоловічі — маскулінністю.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

I. Нормативно-правові акти:

Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Офіційний сайт ВРУ: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04 листопада 1950 року. Офіційний сайт ВРУ: URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004

Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 року з наступними змінами права. Офіційний сайт ВРУ: URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3477-15>

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

II. Спеціальна література:

Теорія та практика застосування Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод: компендіум; за заг. ред. О.В. Сердюка, І.В. Яковюка. Харків : Право, 2017. 374 с.

Тлумачення та застосування Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод Європейським судом з прав людини та судами

України: навч. посібник / М. Мазур, С. Тагієв, А. Беніцький, В. Кострицький. Луганськ, 2006. 600 с.

Шуміло І.А. Міжнародна система захисту прав людини: навчальний посібник. К., 2018. 168 с.

Гендерний посібник. Рекомендації та практичні приклади інтегрування комплексного гендерного підходу у роботу ЦНАП. URL: https://tsnap.ulead.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/Gender_Manual-2019.pdf

Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. Міжнародний центр перспективних досліджень. 2015. 44с.

Інформаційні ресурси:

1. Офіційний веб-сайт Президента України. URL: <http://www.president.gov.ua/>
2. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: www.rada.gov.ua
3. Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/>
4. Офіційний веб-портал Міністерства внутрішніх справ України. URL: <http://www.mvs.gov.ua/>
5. Офіційний веб-сайт Міністерства юстиції України. URL: <http://www.minjust.gov.ua/>
6. Офіційний веб-портал Міністерства освіти і науки України. URL: <http://www.mon.gov.ua/>
7. Національне агентство України з питань державної служби. URL: <http://nads.gov.ua/control/uk/index>
8. Інформаційно-пошукова правова система «Нормативні акти України (НАУ)». URL: <http://www.nau.ua/>
9. Вікіпедія Вільна енциклопедія. URL: <http://uk.wikipedia.org>
10. Електронна бібліотека Львівського державного університету внутрішніх справ. URL: <http://www.lvduvs.edu.ua>