

ПРОБЛЕМАТИКА ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В УКРАЇНІ: ЗАКОНОДАВЧІ НОВАЦІЇ Й НОВІ ВИКЛИКИ

Словська І.Є.,
*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри конституційного права
та галузевих дисциплін
Національного університету
водного господарства та природокористування,
<https://orcid.org/0000-0001-9587-2300>
e-mail: slovska@ukr.net*

Словська І. Є. Проблематика гендерної дискримінації в Україні: законодавчі новації й нові виклики.

Стаття вивчає особливості реалізації гендерної політики Українською державою. Досліджуються основні ознаки міжнародного та європейського законодавства, спрямовані на ліквідацію гендерної дискримінації та утвердження принципу рівного ставлення. Аналізуються терміни, які зустрічаються у вітчизняному законодавстві, – «дискримінація», «позитивні дії». Наголошується, що варто розрізняти терміни «розумне пристосування» і «позитивні дії». Одним із прикладів позитивних дій є так звані гендерні квоти на виборах.

Автор підкреслює, що показовою характеристикою прагнення Української держави рівнятися на передові держави світу у гендерних питаннях є рівність статей в армії, поліції, інших раніше суто «чоловічих» професіях. Безперечно, що це є специфічною частиною об'єктивного процесу дійсної реальності та укріплення ролі й впливу жінки в суспільстві.

Реалізація гендерної політики в Україні розглядається на прикладі сфер військової служби та умовно «мирних» професій.

Акцентується увага на тому, що неухильне додержання зобов'язань за міжнародними договорами – конституційний принцип Української держави. Законодавчі зміни сприяють усуненню нерівностей жінок у користуванні благами в порівнянні з чоловіками. Проте, варто враховувати, що і чоловіки, і жінки є рівними та не однаковими з огляду на, хоча б, фізіологічні особливості. Надання однакового механізму реалізації їх можливостей не повинно стати перешкодою забезпечення спеціальних прав, прив'язаних до об'єктивних природних особливостей статей. Більше передумов для самореалізації можуть нести додаткові ризики – демографічні, психологічні, психічні та ін. для конкретної людини і суспільства загалом. Важливо віднайти розумне співвідношення охорони комплексу прав і свобод жінки та планомірного використання її ресурсів.

Ключові слова: гендер, стать, законодавчі зміни, жінка, права і свободи, гарантування, природні особливості, державний захист.

Slovska I. Issues of gender discrimination in Ukraine: legislative innovations and new challenges.

The article examines the peculiarities of the implementation of gender policy by the Ukrainian state. The main features of international and European legislation aimed at eliminating gender discrimination and establishing the principle of equal treatment are studied. The terms found in the domestic legislation are analyzed – «discrimination», «affirmative actions». It is emphasized that a distinction should be made between the terms «smart adaptation» and «affirmative action». One example of positive action is the so-called gender quotas in elections.

The author emphasizes that the equality of the sexes in the army, police, and other previously purely «male» professions is an indicative characteristic of the Ukrainian state's desire to be equal to the world's

leading states in gender issues. Undoubtedly, this is a specific part of the objective process of real reality and the strengthening of the role and influence of women in society.

The implementation of gender policy in Ukraine is considered on the example of the spheres of military service and so-called «peaceful» professions.

Emphasis is placed on the fact that strict adherence to obligations under international agreements is a constitutional principle of the Ukrainian state. Legislative changes help eliminate inequalities between women in the use of rights compared to men. However, it should be borne in mind that both men and women are equal but not similar in terms of, at least, physiological characteristics. Providing the same mechanism for realizing their potential should not be an obstacle to ensuring special rights tied to the objective natural features of the articles. Additional preconditions for self-realization can be borne by additional risks – demographic, psychological, mental, etc. for a particular person and society as a whole. It is important to find a reasonable relationship between the protection of women's rights and freedoms and the systematic use of their resources.

Key words: gender, sex, legislative changes, woman, rights and freedoms, guarantees, natural features, state protection.

Постановка проблеми. Декларування України себе як соціальної правової держави вимагає подальшої демократизації й поступального забезпечення верховенства права у царині прав людини й громадянина. Основні права і свободи людини в Україні гарантуються Конституцією та міжнародними нормативними актами, основоположним з яких є Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року (ратифікована державою 17 липня 1997 року) [1].

Відповідно до положення ч. 1 ст. 64 Конституції України «конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України» [2]. Зазначеною нормою законодавець передбачив існування інституту обмеження прав і свобод людини й громадянина, надавши йому законодавчого визначення. Таким чином, на думку окремих дослідників, можна зробити висновок, що зазначене повинно створити умови для «унеможливлення зловживання нормами інституту обмеження прав з корисливих мотивів і невикористання дискреційних повноважень на власну користь органами державної влади та місцевого самоврядування». При цьому, наголошують, певні основоположні права (рівність перед законом, право на життя, право на повагу людської гідності та деякі інші) в жодному разі не можуть бути обмежені державою [3; 4, с. 35].

Дбаючи про гармонійні міжнародні відносини, рівноправність всіх осіб перед законом, держава не повинна нехтувати інтересами громадян, які потребують особливо захисту, зокрема жінок.

Україна пишається прикладами феміністичних соціальних проектів про лідерство, активності та доступу жінок до ухвалення рішень, законодавчих ініціатив щодо боротьби з гендерною дискримінацією та сексизмом у політиці та інших сферах буття суспільства [5]. Разом з тим, варто зауважити виклики для жінок, які досі не вирішені. Саме дослідження цього питання – **мета** написання рукопису.

Аналіз останніх публікацій. При підготовці матеріалу були використані праці таких авторів, як: Б. Бурлаков, Ю. Бухта, А. Крусян, В. Купшичина, В. Кузьміна, А. Мерник, Т. Марценюк, В. Надурак, О. Тодика, Ю. Тодика та ін.

Основний матеріал. Уже третій десяток років проблематика прав особи як складової її правового статусу широко представлена у вітчизняній юриспруденції. Проте, вона є одночасно досить складною з причини мінливості політичних реалій, економічних і демографічних проблем, низької правової грамотності населення та інших факторів. Очевидно, що від міри гарантування і захисту з боку держави оцінюється ефективність декларованих конституційних принципів – найвищої соціальної цінності особи; рівності людини і громадянина; гуманістичної спрямованості правового статусу; невідчужуваності прав і свобод; відповідності основ правового статусу міжнародно-правовим стандартам; загальнодоступності й єдності прав і свобод; незаперечності виконання обов'язків [6, с. 226]; надання гарантованих конституцією рівних правових, економічних, політичних та інших можливостей; відсутності будь-якого прояву дискримінації [7, с.165].

Гендерні аспекти відіграють важливу роль у формуванні та проведенні державної політики не лише на рівні державного управління, а й інших сферах. Зокрема, передбачається інтегрування гендерних питань у політику організацій та визначення відповідних процедур, які б унеможливлювали дискримінацію та сприяли рівному доступу жінок і чоловіків до ресурсів й влади. Як зауважують науковці, основними ознаками міжнародного і європейського законодавства, спрямованими на ліквідацію гендерної дискримінації та утвердження принципу рівного ставлення, є:

- особливі заходи, які допомагають фактичній рівності між жінками і чоловіками та направлені на заборону прямої і непрямой дискримінації;
- призначення компенсацій та санкцій за порушення права;
- ухвалення спеціальних законодавчих актів із питань гендерної рівності;
- запровадження відповідних інститутів захисту встановлених прав – державних та інших органів, уповноважених здійснювати контроль за виконанням встановлених норм та розглядати справи про порушені права [8, с. 108].

Оскільки гендерна політика – це 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, то, відповідно, національна гендерна політика у нормативно-правових актах повинна передбачати, що у пошуках ресурсів для розвитку слід дбати про надання можливостей жінкам нарівні з чоловіками (поки що саме порівняно з чоловіками, адже в більшості сфер досі спостерігається нерівність можливостей) користуватися благами [9, с. 56].

Принцип рівності – це конституційна гарантія правового статусу особи. І цей термін – антонім терміну «дискримінація». Вітчизняне законодавство передбачає, що дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [10, п. 2 ч. 1 ст. 1]. Тобто, виходячи з наведеної норми, дискримінація може бути гендерною та інших видів [11, с. 137-138].

Дискримінація – це явище, яке має негативне значення. Втім, іноді використовують словосполучення «позитивна дискримінація» як позначення певних «бонусів» для групи, що через обставини перебуває у вразливішому становищі, ніж інші. Більш коректно з цього приводу висловлюється Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Нормативно-правовий акт вводить в обіг таку дефініцію, як «позитивні дії» – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України (п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону). Отже, термін «позитивні дії» (англ. affirmative action) означає, насамперед, створення додаткових можливостей для вирівнювання ситуації. Тимчасовість передбачає покращання чи ліквідування ситуації, заради якої вони були застосовані, після чого зникає потреба в позитивних діях.

Одним із прикладів позитивних дій є так звані гендерні квоти, наприклад, в партійних списках на парламентських виборах (ч. 2 ст. 133 Виборчого кодексу України) [12]. Попри супротив деяких політичних сил, особливо перед черговими виборами, важливо розуміти, гендерні квоти – це не привілеї, а один із тимчасових та вимушених заходів, який сприятиме більшому долученню жінок до політичного життя та жіночого політичного лідерства. До того ж Україна взяла на себе такі зобов'язання вже давно, щойно ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яка набула чинності 3 вересня 1981 року.

Так, у конвенції в статті 4 зазначено: «Вжиття державами-сторонами тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на пришвидшення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками, не вважається, як це визначено цією конвенцією, дискримінаційним, проте воно в жодному разі не має призводити до збереження нерівноправних або диференційованих стандартів; ці заходи повинні бути скасовані, коли будуть досягнуті цілі рівних можливостей і рівноправних відносин» [13].

Помилково до позитивних дій зараховують так зване розумне пристосування – це індивідуальні рішення, які допомагають виправити дискримінаційну ситуацію. До прикладу, жінці, яка має малолітніх дітей, пропонують працювати дистанційно, оскільки офіс розміщений далеко від її місця проживання і дорога займає доволі багато часу. Отже, розумне пристосування – це індивідуальне рішення для кожної конкретної людини (зрідка для групи осіб), і воно зазвичай не поширюється на загал, а стосується конкретної ситуації. Натомість позитивні дії – це система заходів, застосування яких допомагає мінімізувати ризики дискримінації для групи осіб [14].

Нині показовою ознакою прагнення Української держави рівнятися на передові держави світу у гендерних питаннях є рівність статей в армії, поліції, інших раніше суто «чоловічих» професіях. Безперечно, що це є специфічною частиною об'єктивного процесу дійсної реальності та укріплення ролі й впливу жінки в суспільстві. Вагомими причинами цього факту є пом'якшення жінками морально-психологічної атмосфери, стримування ними керівництва у проявах негативних емоцій, підвищення культури взаємостосунків між службовцями (працівниками) в самому колективі. Окремі автори до позитиву цього феномену додають також вищий від чоловіків освітній рівень службовців (працівників)-жінок, хоча, звісно, все залежить від ступеня реалізації особистісного потенціалу [15, с. 82].

Останнім часом засоби масової інформації все частіше звертаються до питання оборони і захисту національної безпеки. Вітчизняне законодавство, що регламентує цю сферу, зазнало численних змін у зв'язку з впровадженням гендерної рівності. Так, нині жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками, за винятком випадків, передбачених правовим актами з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі й урівнення в правах статі (Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби в Збройних Силах України та інших військових формуваннях») [16]. Фактично Закон надав правового статусу жінкам-військовослужбовцям ЗСУ, кількість яких за роки АТО на Донбасі зросла майже в 15 разів. Всього на військовій службі у Збройних силах України знаходиться понад 27000 жінок [17; 15, с. 81-82].

Суттєві зміни, які визначені на законодавчому рівні і стосуються праці жінок, передбачені і в царині «мирних» професій. Так, Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підймання та переміщення важких речей жінками, вже втратив чинність, окрім глави 3 розділу I Переліку [18]. Документ стає не чинним повністю з дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45.

Згаданий вище міжнародний договір передбачає під терміном «шахта» будь-яке підприємство, державне або приватне, для видобутку підземних корисних копалин. Він наголошує, що жодна особа жіночої статі будь-якого віку не може бути використана на підземних роботах на таких підприємствах. При цьому національне законодавство може вилучити з-під згаданої заборони: а) жінок, що обіймають керівні посади і не виконують фізичної роботи; б) жінок, зайнятих санітарним та соціальним обслуговуванням; в) жінок, які опановують курс навчання і допущені до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; г) інших жінок, які повинні опускатися від часу до часу у підземні частини шахти для виконання робіт нефізичного виду [19].

Поки що КЗпП (ст. 174) містить заборону залучати жінок до важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також підземних робіт, крім деяких з них (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню); підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Крім того, норми КЗпП гарантують право жінок на працю, одночасно піклуючись про жіноче здоров'я і статус жінки як матері. Забороняється залучення до роботи окремих категорій жінок у нічний час, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення у відрядження; гарантується надання додаткових відпусток, перерв для годування, путівок на оздоровлення (гл. XII КЗпП) [20].

Висновки. Високий динамізм сучасних міжнародних відносин, зростання взаємного впливу подій, які відбуваються на міжнародній арені і внутрішньому житті держав, взаємодія і перенесення внутрішніх й зовнішніх факторів – все це сприяє посиленню взаємодії між сферами, в рамках яких функціонує міжнародне й національне право.

Важлива роль національного права в процесі реалізації міжнародних угод є загальновизнаною. Тому нині великого практичного значення набувають проблеми взаємодії цих правових систем, у тому числі в галузі гендерної рівності. І неухильне додержання зобов'язань за міжнародними договорами – конституційний принцип Української держави.

Очевидно, що законодавчі зміни сприяють усуненню нерівностей жінок у користуванні благами в порівнянні з чоловіками. Справедливе суспільство уявляється як царина суспільного устрою з максимальним гарантуванням комплексу прав і свобод. Проте, варто враховувати, що і чоловіки, і жінки є рівними та не однаковими з огляду на, хоча б, фізіологічні особливості. Надання однакового механізму реалізації їх можливостей не повинно стати перешкодою забезпечення спеціальних прав, прив'язаних до об'єктивних природних особливостей статей. Більше передумов для самореалізації можуть нести

додаткові ризики – демографічні, психологічні, психічні та ін. для конкретної людини і суспільства загалом. Важливо віднайти розумне співвідношення охорони комплексу прав і свобод жінки та планомірного використання її ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua> (дата звернення 12.02.2022)
2. Конституція України від 28.06.1996. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua> (дата звернення 12.02.2022)
3. Мерник А.М., Кузьміна В.О., Бурлаков Б.М. Обмеження прав і свобод людини в сучасних умовах: теоретичний і практичний аспекти. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 2. С. 42-46.
4. Бухта Ю.Є. Обмеження прав на свободу та особисту недоторканність в умовах COVID-19. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Право*. 2021. № 68. Т. 1. С. 35-40.
5. Жінки – 50 % успіху України. Про нас. URL: [http https://50vidsotkiv.org.ua/about/](http://https://50vidsotkiv.org.ua/about/) (дата звернення 12.02.2022)
6. Тодыка Ю.Н., Тодыка О.Ю. Конституционно-правовой статус человека и гражданина в Украине. Киев: ІнЮре, 2004. 367 с.
7. Крусян А.Р. Сучасний український конституціоналізм: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 2010. 560 с.
8. Пищуліна О. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України. Центр Разумкова. Київ: Заповіт, 2016. 244 с.
9. Купчишина В. Гендерна політика щодо військовослужбовців у світі. *Правові гарантії гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України*: збірник доповідей учасників круглого столу (Львів, 17 червня 2021) / Упор. І.М. Євхуніч. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. С. 56-60.
10. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.02.2022)
11. Словська І.Є. Пряма і непряма гендерна дискримінація в Україні – зворотній бік конституційного принципу рівності. *Правові гарантії гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України*: збірник доповідей учасників круглого столу (Львів, 17 червня 2021) / Упор. І.М. Євхуніч. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. С. 137-142.
12. Вибірчий кодекс України: Закон України від 19.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.02.2022)
13. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 03.09.1981. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.02.2022)
14. Печончик Т., Виртосу І., Луцьова А. Чому їм більше прав, ніж нам?, або Чи буває дискримінація позитивною? *Zmina*. 25.09.2020.
15. Надурак В., Савайда О. Гендерна рівність в українській армії. *Правові гарантії гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України*: збірник доповідей учасників круглого столу (Львів, 17 червня 2021) / Упор. І.М. Євхуніч. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. С. 80-83.
16. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби в Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 06.09.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.02.2022)
17. Марценюк Т. «Невидимий батальйон»: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження) / за заг. ред. Т. Марценюк. Київ: ФОП Клименко, 2016. 80 с.
18. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підймання та переміщення важких речей жінками, затв. наказом Міністерства охорони здоров'я від 29.12.1993. № 256 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
19. Конвенція ООН про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 30.05.1937. № 45 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.02.2022)
20. Кодекс законів про працю від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 12.02.2022)