

ГЕНДЕРНІ СТАНДАРТИ В МІЖНАРОДНОМУ ПРАВІ ТА ПРАКТИКА ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ

Упродовж останніх десятиліть проблема забезпечення гендерної рівності посідає ключове місце в системі міжнародно-правового регулювання прав людини. Гендерні стандарти, що формувалися як відповідь на системну дискримінацію жінок, трансформувалися у багатовимірну категорію, яка охоплює рівність прав, рівність можливостей, недопущення насильства за ознакою статі, інклюзивність у публічній політиці та участь у прийнятті рішень. У цьому контексті міжнародне право не лише закріплює універсальні принципи, а й створює спеціалізовані механізми для моніторингу, імплементації та захисту гендерних прав. Відповідні зобов'язання охоплюють як політичні, так і юридичні виміри, інтегруючись у національні правопорядки держав-учасниць, зокрема й України.

Для України, яка перебуває у стані глибокої соціальної трансформації внаслідок збройної агресії, впровадження міжнародних гендерних стандартів має не лише декларативне, а й системоутворююче значення. В умовах постконфліктного відновлення та перегляду ціннісних орієнтирів у публічному управлінні, забезпечення гендерної рівності постає як обов'язковий компонент демократичного правопорядку, а також як передумова ефективного захисту прав людини та соціальної справедливості. Аналіз механізмів імплементації міжнародних гендерних норм у національну правову систему дозволяє виявити прогалини, суперечності та потенціал для нормативно-інституційного вдосконалення державної гендерної політики.

Треба зауважити, що поняття «гендерні стандарти» у міжнародному праві постає як комплекс універсальних та спеціалізованих норм, що встановлюють вимоги до забезпечення рівних прав і можливостей осіб незалежно від їхньої статі, а також регламентують недопущення дискримінації, гендерно зумовленого насильства,

забезпечення участі жінок у процесах прийняття рішень, доступу до освіти, охорони здоров'я, праці та соціального захисту. Гендерні стандарти виникли в руслі еволюції концепції прав людини, і на відміну від загальних норм про недискримінацію, вони спрямовані на усунення структурної нерівності, соціокультурних упереджень і системного нерівного доступу жінок до ресурсів та владних інститутів. Сучасне міжнародне право трактує гендерну рівність не лише як формальну, а й як фактичну – тобто таку, що передбачає цілеспрямовані заходи з ліквідації наявної нерівності.

Одним з перших універсальних джерел, у якому було задекларовано рівність прав жінок і чоловіків, є Загальна декларація прав людини, прийнята резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй 10 грудня 1948 року. Стаття 1 цього документа закріплює, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. У статті 2 підкреслюється, що кожна людина має всі права і свободи, проголошені цією Декларацією, без будь-якої дискримінації, зокрема за ознакою статі. Хоча Декларація має декларативний характер і не є юридично обов'язковим документом, вона слугує фундаментом для подальшого формування правозахисного міжнародного порядку, в тому числі в аспекті забезпечення гендерної рівності [1].

Найбільш спеціалізованим і юридично зобов'язальним документом у цій сфері є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, ухвалена 18 грудня 1979 року Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй. Конвенція є міжнародним договором, що вимагає від держав-учасниць не лише відмови від дискримінації жінок, а й вжиття активних заходів для усунення соціальних, культурних та економічних бар'єрів, які обмежують права жінок. Документ охоплює широкий спектр сфер: освіта, працевлаштування, охорона здоров'я, політичне представництво, сімейні відносини, громадське життя. Визначальною ознакою Конвенції є встановлення обов'язку держав забезпечити де-факто рівність шляхом змін у законодавстві, адміністративній практиці та культурних настановах [2]. Також створено спеціальний контрольний орган — Комітет з ліквідації дискримінації щодо

жінок, який здійснює моніторинг виконання зобов'язань державами-учасницями.

У 1995 році в межах IV Всесвітньої конференції з питань жінок у Пекіні було ухвалено Пекінську платформу дій – програмний документ, що визначив стратегічні напрями досягнення гендерної рівності на глобальному рівні. Платформа ґрунтується на принципі повної та рівноправної участі жінок у всіх сферах життя суспільства й визначає 12 критичних напрямів, серед яких: жінки та бідність, освіта, здоров'я, насильство, конфлікти, економіка, влада, механізми забезпечення рівності, права людини, медіа, навколишнє середовище, дівчата. Документ акцентує на міжсекторальному підході до гендерної політики та вимагає інтеграції гендерного компонента в усі етапи державного управління, що започатковує концепцію гендерного мейнстрімінгу як обов'язкову для міжнародного та національного рівнів [3].

Значний прорив у формуванні стандартів забезпечення участі жінок у безпековій політиці зробила Резолюція Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй № 1325 «Жінки, мир, безпека», прийнята 31 жовтня 2000 року. Цей документ започаткував нову парадигму, яка визнає роль жінок як активних учасниць процесів врегулювання конфліктів, постконфліктного відновлення та запобігання насильству. Резолюція передбачає обов'язок держав враховувати гендерний аспект у миротворчих місіях, залучати жінок до переговорних процесів, забезпечувати правовий захист від сексуального насильства під час збройних конфліктів. Надалі були ухвалені інші резолюції Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй у цій сфері (№ 1820, 1888, 1889, 1960, 2122, 2242 тощо), які деталізували механізми реалізації політики «жінки, мир, безпека», визначили зобов'язання держав щодо звітування та моніторингу виконання зобов'язань [4].

Усі вказані документи в сукупності утворюють змістовну нормативну основу для тлумачення гендерної рівності як юридичного стандарту, що вимагає не лише недискримінаційного законодавства, а й системних державних дій щодо подолання фактичної нерівності, гендерної сегрегації та насильства. Водночас гендерна рівність постає і як політико-правовий принцип, що орієнтує публічну політику на інтеграцію

гендерного підходу на всіх рівнях – від формування бюджетів до розробки програм відновлення після конфліктів. Таким чином, гендерні стандарти мають багатовимірну правову природу і зумовлюють необхідність їх вбудовування в національні системи права, з урахуванням зобов'язань, взятих державами в межах міжнародних договорів.

Незважаючи на наявність міжнародних зобов'язань та ухвалення базових стратегічних документів, імплементація гендерних стандартів в Україні залишається обмеженою через стійке відтворення гендерних стереотипів у системі публічного адміністрування. У багатьох сферах державної політики жінки продовжують сприйматися не як повноцінні суб'єкти управління, а як об'єкти соціального захисту або винятки з норми. Стереотипні уявлення про «традиційні ролі» жінки як матері, виховательки або адміністративної підтримки блокують доступ до посад, пов'язаних із прийняттям рішень, обороною, бюджетною політикою або технічною експертизою. Водночас такі уявлення відтворюються в кадровій політиці, практиці призначень, розподілі повноважень і навіть у змісті професійної освіти посадових осіб. У результаті формується хибна практика гендерної нейтральності, яка насправді є ігноруванням гендерних потреб і посиленням структурної нерівності.

Аналіз державних стратегій із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків засвідчує переважно декларативний характер їх змісту. Хоча формально такі документи узгоджуються з міжнародними стандартами, на практиці вони не містять достатньо чітких механізмів реалізації, не закріплюють відповідальності за недотримання положень, а їхня реалізація не супроводжується належними бюджетними зобов'язаннями. Більшість стратегій мають вигляд програмно-рекомендаційних рамок без індикаторів впливу, моніторингових процедур або чіткого визначення органу-виконавця. Це створює ситуацію, за якої існує нормативна відповідність міжнародним стандартам, але відсутня фактична ефективність. У такому середовищі зобов'язання держави в межах Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок або в межах виконання резолюції Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй № 1325 не знаходять реального втілення.

Окремою проблемою є низький рівень інституційної спроможності органів місцевого самоврядування, які в більшості випадків не інтегрують гендерний компонент у планування політики розвитку територіальних громад. Відсутність фахівців з гендерної тематики на місцях, брак методичних рекомендацій, а також нерозуміння сутності принципу гендерного мейнстрімінгу призводять до того, що навіть при формальному існуванні програм рівних можливостей вони залишаються неактивними або виконуються за залишковим принципом. Більше того, при складанні місцевих бюджетів не застосовується гендерне бюджетування, а отже, немає обліку потреб різних груп населення в розподілі ресурсів. У контексті децентралізації це створює небезпечну асиметрію – коли на центральному рівні затверджуються стратегічні документи, але на локальному – відсутні механізми їх реалізації.

Найбільш показовим прикладом неузгодженості державної політики з міжнародними гендерними стандартами є відсутність належної гендерної чутливості в секторі безпеки та оборони. Попри зростання кількості жінок у Збройних Силах України та інших військових формуваннях, державна політика не забезпечує належної інтеграції гендерного підходу у внутрішні регламенти, кадрові процедури, підготовку особового складу та інфраструктурні умови. Нерідко трапляються випадки, коли участь жінок у миротворчих, бойових або логістичних операціях розглядається як виняткова, а не як системна. Проблемним залишається також правове реагування на випадки сексуального або психологічного насильства в умовах військової служби. Відсутність механізмів гендерного аудиту в оборонному секторі фактично унеможлиблює втілення положень резолюції Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй № 1325 і подальших міжнародних актів у національну політику з урахуванням особливостей перехідного правосуддя та постконфліктного відновлення.

Список використаних джерел

1. Загальна декларація прав людини: Резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 217 А (III) від 10 грудня 1948 року // Офіційний вебсайт Організації Об'єднаних Націй. URL: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

2. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: міжнародний договір від 18 грудня 1979 року // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

3. Пекінська платформа дій: Прийнята IV Всесвітньою конференцією з питань жінок, Пекін, 4–15 вересня 1995 року // Офіційний вебсайт ООН Жінки. URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/1995/01/beijing-declaration>

4. Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» від 31 жовтня 2000 року // Офіційний вебсайт Ради Безпеки ООН. URL: [https://undocs.org/S/RES/1325\(2000\)](https://undocs.org/S/RES/1325(2000))

Намясенко О. К.,

к.ю.н., доцент,

доцент кафедри приватного права,

Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

Кикоть П. В.,

к.ю.н., доцент,

професор кафедри приватного права,

Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

РОЗШИРЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОСТІ ОСВІТИ В УКРАЇНІ ЯК ВІДПОВІДЬ НА ВИКЛИКИ ВІЙСЬКОВОЇ АГРЕСІЇ РФ

Повномасштабна військова агресія РФ проти України поставила перед суспільством абсолютно нові виклики, особливе місце серед яких займає питання подальшої адаптації ветеранів війни. Адже люди, які захищали державу і отримали серйозні поранення, потребують особливого відношення як з боку держави, так і з боку суспільства. Крім того, адаптація ветеранів війни вимагає комплексного підходу, включає в себе різні напрямки, зокрема, можливості медичної та психологічної підтримки, питання подальшого працевлаштування, за необхідності – отримання