

## МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО

УДК 35.073

### ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У ПРАВОВІЙ СФЕРІ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Олена ГОРЧАНЮК,

аспірант

Національної академії Служби безпеки України

#### АНОТАЦІЯ

У статті аналізується міжнародна практика забезпечення гендерної рівності на державному рівні. Висвітлюється міжнародний механізм забезпечення реалізації принципу гендерної рівності. Стаття розкриває принцип закріплення гендерної рівності спеціальним законодавством у низці провідних країн світу. З'ясовано, що гендерна політика регулюється національним планом дій, який окреслює наміри та заходи з гендерної активності. Здійснено огляд основних міжнародних документів, які регулюють гендерну рівність. З'ясовано, що міжнародний механізм забезпечення реалізації принципу гендерної рівності представлений функціонуванням інституту Європейського уповноваженого з прав людини.

**Ключові слова:** гендер, рівність, гендерні правовідносини, військова служба, права жінок, права чоловіків, регулювання гендерних правовідносин, принцип гендерної рівності, гендерна дискримінація, рівність статей, право.

#### GENDER POLICY IN LEGAL SPHERE: INTERNATIONAL EXPERIENCE

Olena HORCHANIUK,

Postgraduate Student

of the National Academy of Security Service of Ukraine

#### SUMMARY

The article analyzes the international practice of gender equality at the state level. The international mechanism for ensuring the implementation of the principle of gender equality is highlighted. The article reveals the principle of consolidation of gender equality in a number of leading countries of the world by special legislation. It has been argued that gender policy is governed by a national action plan that outlines intentions and measures for gender mainstreaming. An overview of the main international documents regulating gender equality has been reviewed. It was clarified that the international mechanism for ensuring the implementation of the principle of gender equality is represented by the functioning of the institution of the European Commissioner for Human Rights.

**Key words:** gender, equality, gender legal relations, military service, security sector, women's rights, men's rights, gender legal relations regulation, principle of gender equality, gender discrimination, sex equality, law.

**Постановка проблеми.** Наразі у законодавстві є низка дискримінаційних норм, що перешкоджають рівному доступу до прав та можливостей як чоловіків, так і жінок. Регулювання гендерної політики на національному та міжнародному рівнях потребує фахового підходу з метою розв'язання наявних проблем.

**Актуальність теми дослідження.** Як на світовому рівні, так і на рівні національних суспільств залишається актуальним питання забезпечення рівності статей у системі державного управління. Питання забезпечення гендерної рівності розглядаються багатьма вітчизняними науковцями, проте сьогодні не є достатньо дослідженими.

**Стан дослідження.** Серед провідних вітчизняних науковців, які вивчають питання регулювання гендерних відносин, варто вказати на таких, як М. Чеховська, К. Левченко, Н. Дубчак, К. Чижмар.

**Мета статті** – проаналізувати міжнародну практику забезпечення гендерної рівності на державному рівні та з'ясувати міжнародний механізм забезпечення реалізації принципу гендерної рівності.

**Вклад основного матеріалу.** Принцип рівності разом із принципом справедливості і свободи посідає визначальне місце серед загальних принципів права. Заборону дискримінації науковці розглядають як один зі шляхів забезпечення рівності всіх людей.

Спеціальні міжнародно-правові документи розширюють повноваження та права жінок, надаючи їм додаткові можливості реалізації. Світова практика державного управління гендерними процесами характеризується різноманітністю форм.

У Законі України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» від 01.07.2010 № 2411-VI [1] одним з основних завдань внутрішньої політики у сфері національної безпеки й оборони України визначено забезпечення Воєнної організації держави та правоохоронних органів відповідності до вимог європейських інституцій (ч. 1 ст. 6). Однією з них є дотримання рівності чоловіків та жінок, вирішення гендерного питання згідно з міжнародними стандартами у відповідній сфері. Як зазначено в Резолюції Всеукраїнської конференції «Гендерна політика у контексті Європейської інтеграції та міжнародних зобов'язань України», українські реалії потребують активного інтегрування гендерних підходів у діяльність усіх органів [2].

Вивчаючи міжнародний досвід забезпечення гендерної рівності, вважаємо за доцільне зупинитися на таких двох аспектах відповідного процесу, як внутрішньодержавний досвід та наддержавний захист. Розпочнемо з внутрішніх інституцій та діяльності у сфері забезпечення гендерної рівності окремих держав.

Гендерну рівність на законодавчому рівні закріплено та регламентовано на рівні спеціального законодавства у

низці країн, що належать до різних регіонів світу і є членами різних міжнародних організацій (як універсальних так і тих, які спеціалізуються на гендерних питаннях). Серед указаних країн є такі:

Швеція (Акт про рівність чоловіків і жінок у сфері праці, 1972 р.);

Акт про рівність між жінками і чоловіками, 1991 р.);

Велика Британія (Закон про гендерну дискримінацію, 1975 р.);

Данія (Закон про рівність статей, 1978 р.);

Норвегія (Закон про рівність між статями, 1978 р., Закон про гендерну рівність, 1979 р.);

Ісландія (Закон про рівний статус та рівноправність жінок і чоловіків, 1985 р.);

Фінляндія (Закон про рівність між статями, 1986 р.);

Канада (Федеральний план дій з питань гендерної рівності, 1995 р.);

Литовська Республіка (Закон про рівні можливості, 1998 р.);

Японія (Основний закон про суспільство гендерної рівності, 1999 р.);

Франція (Закон про паритетність, 2000 р.);

Німеччина (Закон про рівність, 1998 р.; Закон про встановлення рівності між жінками і чоловіками, 2001 р., що замінив Закон про підтримку жінок, 1994 р.);

Словенія (Закон про рівні можливості для чоловіків і жінок, 2002 р.);

Хорватія (Закон про рівні можливості для чоловіків і жінок, 2003 р.);

Румунія (Закон про рівні можливості жінок і чоловіків, 2003 р.);

Україна (Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків) та інші.

Однак загальновідомим є той факт, що закріплення певного принципу є лише одним з перших кроків на шляху його дотримання та забезпечення. Для цього провідне значення має інституційний складник юридичного національного механізму забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в країнах поряд із діяльнісним компонентом.

Інституції забезпечення гендерної рівності в різних країнах світу мають певні розбіжності, проте мета діяльності спільна – досягнення рівності осіб незалежно від статі. Світова практика державного управління гендерними процесами характеризується різноманітністю форм і на урядовому рівні здійснюється через різні структури. Проблеми гендерної рівності все більше стають об'єктом уваги перших осіб виконавчої влади держав і всієї управлінської системи. Такий глобальний підхід до вирішення гендерних проблем зумовив розроблення не лише національних планів щодо забезпечення гендерної рівності, але й розвиток відповідного нормативно-правового забезпечення.

Як правило, відповідне завдання покладено на кабінети міністрів. Компетенція уряду багатьох країн світу розширилася за рахунок питань із забезпечення гендерної рівності, що зумовлено реалізацією гендерної політики через:

1) розширення повноважень прем'єр-міністра з питань гендеру чи створення посади радника прем'єр-міністра з гендерних питань;

2) формування комісії з питань рівності статей, підпорядкованої безпосередньо прем'єр-міністрові;

3) покладання відповідальності за питання гендерної політики на віце-прем'єр-міністра;

4) створення тимчасових комітетів, комісій або робочих груп із гендерних питань при урядах;

5) організацію спеціальних інституційних органів із питань забезпечення рівності статей;

6) формування спеціалізованого міністерства рівних прав і можливостей;

7) відкриття спеціальних відділів, комітетів, рад, служб із питань рівності кабінетів міністрів;

8) створення спеціалізованих відділів, служб із рівних прав і можливостей як структури при окремих міністерствах та міжміністерських органах [3].

Досліджуючи інституційний складник механізму забезпечення гендерної рівності на військовій службі, акцентуємо увагу, що корисними для України будуть приклади прямого закріплення за військовими формуваннями функції впровадження відповідних принципів (гендерної рівності, заборони дискримінації). Наразі «жодне із повноважень Міністерства оборони, Міністерства внутрішніх справ (якому підпорядкована Національна Гвардія), Адміністрації державної прикордонної служби України чи будь-якого іншого органу управління військовим формуванням безпосередньо не стосується гендерної політики та забезпечення рівності. Така ситуація суперечить міжнародному досвіду. Так, законодавство США прямо покладає на Міністра оборони (The Secretary of Defense) функції з впровадження принципів гендерної рівності в армії. Так, Hate Crimes in the Military Act зобов'язує Міноборони проводити тренінги з гендерної чутливості та недискримінації. Public Law 113-291 зобов'язує Міноборони розробляти нейтральні стандарти зайняття посад у службі» [4, с. 9–10].

Продовжуючи аналіз світової практики регулювання [5] гендерної рівності, слід підсумувати, що відповідна політика визначається національним планом дій (це прийнятий владними структурами документ, у якому окреслено систему намірів, заходів і зобов'язань державних та громадських структур щодо виявлення форм гендерної активності й вчинення певних дій, спрямованих на досягнення за окреслений період гендерних цілей). Національні плани дій, як правило, узагальнюють есю систему планування в країнах, зокрема охоплюють регіональні, місцеві плани з питань рівності.

Останніми десятиліттями все більшу роль у системі державного механізму забезпечення гендерної рівності країн світу починає відігравати фігура Уповноваженого з рівних прав і можливостей. У різних країнах його ще називають посередником, контролером, адвокатом. Уповноважений із рівних прав і можливостей (омбудсмен) – державний посадовець, якого обирає представницький орган влади для здійснення контролю за законодавством із рівних прав і можливостей. Уперше посаду омбудсмена юстиції запроваджено ще 1809 року у Швеції. Вона довела свою необхідність, тому протягом двох століть ця ідея не втратила ні значення, ні актуальності. В останню третину ХХ століття у Швеції поступово запровадили посади п'яти омбудсменів із захисту прав у різних сферах соціального життя: з рівноправності статей, з етнічної рівноправності, з прав споживачів, з прав дітей, з прав інвалідів тощо. Обрання такої кількості омбудсменів – важливий показник визнання та поваги до гідності й недоторканності людської особистості, а також того, яку увагу шведи приділяють правозахисній і правоохоронній діяльності. Практика запровадження посади та служби омбудсмена дедалі поширюється. У 1978 році таку службу введено в Норвегії, у 1987 році – у Фінляндії, у 1998 році – в Україні, у 1999 році – у Литві, у 2001 році – в Німеччині, у 2002 році – у Словенії, Боснії та Герцеговині, у 2003 році – у Хорватії, Киргизстані тощо. Процес створення посади, обсяг компетенції та безпосередня діяльність омбудсмена в різних країнах має свої особливості. Практика запровадження посади омбудсмена засвідчила необхідність правового захисту рівності чоловіків і жінок, гарантій забезпечення механізму юридичного регулювання гендерних відносин, особливо в країнах з усталеними традиційними відносинами і з укоріненими традиційними ролями жінки та чоловіка [5].

У цьому контексті зауважимо про функціонування інституту Європейського уповноваженого з прав людини. Ця інституція належить уже до юридичного наддержавного або міжнародного механізму забезпечення реалізації принципу гендерної рівності. Міжнародне співтовариство просувається шляхом розуміння того факту, що ставлення держави до власних громадян є не тільки внутрішньою справою держави [6].

Європейський уповноважений із прав людини є лише одним з елементів механізму міжнародного захисту прав і свобод. Поняття «механізм захисту прав та свобод», як указують Ю.М. Бисага, М.М. Палінчак, Д.М. Белов, М.М. Данканич «розкривається як система правових засобів, метою яких є захист прав людини. Цей інститут формують конституційно-правові та інституційні механізми захисту прав та свобод людини і громадянина». Науковці пояснюють, що конституційно-правовий механізм захисту людиною своїх законних прав та свобод – це система влади, функцією якої є захист прав людини, процедура такого захисту, а також право людини на захист, яке реалізується за допомогою держави і за цією визначеною процедурою. Інституційний механізм захисту людиною своїх прав – це динамічний взаємозв'язок носія права на захист та органів, що здійснюють захист у процесуальному режимі реалізації правоохоронних відносин [7, с. 5–6].

Стосунки чоловіка та жінки (як рівних особистостей, які мають рівноправні можливості у державній та суспільній діяльності) є об'єктом уваги багатьох міжнародних організацій. Прагнення до паритету, яке ґрунтується на повазі до обох статей, наразі лежить в основі формування гендерної політики провідних країн світу. Як зазначає К. Чижмар, спільною рисою усіх держав сучасного світу є проблема глобалізації гендерного рівноправ'я (чоловіків і жінок), про що свідчить проведення під егідою ООН чотирьох Всесвітніх конференцій, присвячених проблемам становища жінок. Процес глобалізації проявляється в трансформації проблеми прав людини взагалі і прав жінки зокрема із суто національного рівня в площину міжнародного права, наслідком чого стало ухвалення світовою спільнотою низки міжнародних конвенцій і декларацій, спеціально присвячених питанням гендерного рівноправ'я [8]. Протягом кількох останніх десятиліть світова і національна правотворча практика поповнилася помітною кількістю нових документів стосовно прав людини.

Обсяг обов'язків щодо забезпечення реалізації прав, перелічених у основних міжнародно-правових актах, на думку Є.О. Львова, «можна представити так: а) обов'язки, що містяться в таких ліберальних міжнародно-правових кодифікованих актах, як Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1996 р. (Громадянська конвенція ООН, в основу якої покладено Загальну декларацію прав людини (1948 р.); Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. (Європейська конвенція з прав людини) тощо); б) обов'язки, що містяться в соціальних міжнародно-правових кодифікованих актах, наприклад такі: Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. (Соціальна конвенція ООН); Міжнародна конвенція про права інвалідів 2006 р. (Конвенція ООН про права інвалідів); Європейська соціальна хартія 1961 р. та Переглянута Європейська соціальна хартія 1996 р. тощо; в) обов'язки, передбачені нормами звичаєвого права, та ін.» [9, с. 78]. Значна частина цих документів належить до регулювання правового статусу жінки [10, с. 146], гендерної рівності.

Першим міжнародно-правовим документом, який закріплює основні права та свободи людини, була Загальна декларація прав людини (ГА ООН 10 грудня 1948 року) [11]. Відповідно до ст. 1 Декларації, всі люди народжу-

ються вільними та рівними у своїй гідності та правах. У ст. 2 наголошено на рівності прав та свобод людей незалежно від переконань, національного чи соціального походження, майнового чи іншого стану, а також політичного, правового або міжнародного статусу країни чи території, до якої вона належить. Також у Декларації закладено принцип гарантування прав.

Генеральна Асамблея ООН 18 грудня 1979 року прийняла Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок. Конвенцією закріплено зобов'язання впровадження заходів на законодавчому рівні щодо забезпечення рівноправ'я жінок та чоловіків. Науковці зазначають, що цей документ узагальнив досвід міжнародного співробітництва у сфері захисту прав жінок. У преамбулі зазначається, що дискримінація стосовно жінок порушує принципи рівноправності, поваги до людської гідності та перешкоджає участі жінки нарівні з чоловіком у соціальному, політичному, економічному та культурному житті своєї країни, заважає зростанню добробуту суспільства і сім'ї, дедалі більше ускладнює розкриття можливостей жінок [12].

Статтями Конвенції закріплено обов'язки держав-членів у сфері протидії дискримінації стосовно жінок та сприяння утвердження рівноправності між жінкою та чоловіком у суспільному житті. Документом також передбачено викоринення стереотипності переваги однієї статі над іншою в усіх сферах життя. Проте важливо зазначити, що в нашій державі наразі продовжують існувати стереотипи стосовно «суто чоловічих та суто жіночих професій». Правнича термінологія, яка подається у Конвенції, може використовуватися під час теоретичних досліджень та розроблення національного законодавства у сфері забезпечення гендерної рівності. Комітет із ліквідації дискримінації контролює виконання статей Конвенції.

Отже, необхідно зазначити, що ця Конвенція відіграє провідну роль серед інших міжнародних документів, які регулюють питання захисту прав жінок, оскільки в її положеннях закладено орієнтири для формування та імплементації політики гендерної рівності державами світу.

У Конвенції Міжнародної організації праці 1981 р. №156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих із сімейними обов'язками» зазначається, що пільги стосовно материнства мають поширюватися не лише на жінок, а й на чоловіків [12]. На думку Ю. Савченко, ця Конвенція має велике значення, оскільки сім'єю та дітьми здебільшого опікуються жінки. І швидше винятком із правила є випадки, коли чоловіки заради виховання дитини жертвують своєю кар'єрою та роботою. Крім того, ті чоловіки, які б хотіли скористатися певними «материнськими пільгами», просто не наважуються повідомити про своє рішення (наприклад узяти відпустку для догляду за дитиною, у зв'язку із хворобою дитини тощо) через гендерні стереотипи. Така ситуація притаманна й українському суспільству. Однак у деяких країнах Європи з метою реалізації положень указаної Конвенції розробляється відповідне законодавство, що містить указівку на обов'язковість перебування чоловіка у відпустці для догляду за дитиною протягом певного періоду. Використання такої відпустки чоловіками сприймається як цілком природне явище [13].

Як член міжнародних та європейських організацій, в інтересах розвитку, миру і прогресу, а також демократії й національної безпеки, Україна підписала низку міжнародних документів світового та європейського значення, в яких утілено положення гендерної рівності, а як країна-підписант визнала правомірність та взяла зобов'язання щодо їх виконання. Серед таких документів:

– Загальна декларація прав людини (1948 р.);

- Міжнародний пакт ООН про громадянські і політичні права (1966 р.);
  - Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.);
  - Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок від 07.11.1967 [14];
  - Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.) та Факультативний протокол до неї (1999 р.);
  - Віденська декларація прав людини (1993 р.);
  - Декларація ООН про соціальний прогрес (Копенгаген, 1995 р.);
  - Декларація та Платформа дій, прийняті на Четвертій всесвітній конференції зі становища жінок (Пекін, 1995 р.);
  - Політична декларація й Підсумковий документ «Подальші заходи й ініціативи щодо здійснення Пекінської декларації і Платформи дій», прийняті на Спеціальній сесії Генеральної Асамблеї ООН із порядком денним «Жінки у 2000 році: рівність між жінками і чоловіками. Розвиток і мир у XXI столітті»;
  - Декларація Тисячоліття Організації Об'єднаних Націй «Цілі тисячоліття», затверджена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.).
- Зазначимо, що ключовим документом, який проголосив рівне становище чоловіків і жінок, є Декларація Тисячоліття Організації Об'єднаних Націй «Цілі тисячоліття».
- Досягненню успіхів в утвердженні гендерної рівності, змінам у правовому статусі жінок України сприяла діяльність з узагальнення національного досвіду країн Європи та вироблення гендерних стратегій і перспектив європейськими структурами. Держави-члени Європейського Союзу зробили значний крок у виробленні єдиної гендерно-правової політики. Як член Ради Європи (з 1995 р.) та за умовами членства Україна зобов'язалася узгодити національне гендерне законодавство з відповідними європейськими документами, ставши частиною європейської регіональної системи. Серед таких документів:
- Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод, прийнята 4 листопада 1950 року в Римі;
  - Європейська соціальна хартія, прийнята Радою Європи у 1961 р., та Європейська соціальна хартія (переглянута) 1999 р.;
  - Декларація про рівноправність жінок і чоловіків, прийнята Комітетом Міністрів Ради Європи у 1988 р.;
  - Заключна декларація другого саміту глав держав і урядів Ради Європи, прийнята у Страсбурзі 10–11 жовтня 1997 р.;
  - Декларація Ради Європи про застосування рекомендацій Комісії із захисту гідності жінок і чоловіків на робочому місці, зокрема Кодекс практичних дій щодо боротьби проти сексуальних домагань 1991 р.;
  - Хартія основних прав ЄС від 07.12.2000 [15] – гендерна рівність ст. 23;
  - Європейська конвенція з питань боротьби проти торгівлі людьми 2005 р. та ін.
  - Директиви ЄС 2000/78/ЄС, 2000/43/ЄС, 2004/113/ЄС та 2006/54/ЄС.

У зазначених вище документах ідеться про те, що жінки й чоловіки є рівними у своїх правах та можливостях. Рівноправність жінок і чоловіків – одне з питань прав людини й одна з умов забезпечення соціальної справедливості, а також необхідна основна передумова досягнення рівності, розвитку та миру. Сформульовано обов'язки держав стосовно утвердження гендерної рівності й відповідальності за стан справ у цій сфері [13]. Рівноправні взаємини жінок і чоловіків є основою розвитку демократичної країни та досягнення рівності в цілому.

Міжнародні документи не є самодостатніми. Їх роль полягає у впливі на формування правового поля держав, які під-

писали документи. Досвід впровадження в порядок денний проблем жіночих людських прав свідчить, що це тривалий та дуже напружений процес, який вимагає великих зусиль із боку всіх демократично налаштованих верств населення [6].

Якщо відбувається систематичне порушення прав людини в будь-якій державі, то це стає предметом втручання міжнародного співтовариства [6]. Для України провідне значення серед інституційних механізмів захисту прав людини має діяльність ЄСПЛ.

Справи про порушення ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (заборона дискримінації) та Протоколу № 12 до неї розглядаються ЄСПЛ у зв'язку з іншими статтями конвенції. Приклади встановлення ЄСПЛ фактів дискримінації за ознакою статі (наприклад Справа «Карвалью Пинту де Суза Мораїш проти Португалії» [16]) у зв'язку з рішеннями у справах за іншими критеріями дискримінації дозволили ЄСПЛ сформулювати поняття дискримінації як «відмінність у ставленні до осіб, які знаходяться в аналогічних або відповідним чином схожих ситуаціях» (справа № 42184/05 «Карсон та інші проти Сполученого Королівства», 16 березня 2010 року, п. 61; справа № 13378/05 «Бьорден проти Сполученого Королівства», 29 квітня 2008 року, п. 60) [17, с. 35].

Аналіз позицій ЄСПЛ О.Г. Христовою дозволяє виокремити стандарт принципу недискримінації, який полягає в тому, що для встановлення порушення цього принципу необхідно довести наявність трьох елементів: 1) державний захід, дія чи бездіяльність, які оскаржуються, підпадають під сферу дії іншого матеріального положення Європейської конвенції (стаття 14), або стосуються будь-якого передбаченого національним законом права (стаття 1 Протоколу № 12 до цієї Конвенції); 2) наявність розрізнення у поводженні порівняно з іншими особами, які перебувають в аналогічному або схожому становищі («тест на порівнюваність», англ. comparability test). Цей елемент вимагає доведення, що: а) поводження із заявником є суттєво відмінним і менш сприятливим, ніж з іншими; б) підставою для розрізнення є особиста характеристика (якість) або статус заявника, які належать до заборонених підстав дискримінації (стать, вік, раса, мова, релігія та ін.); в) інші, з якими заявник порівнює себе, перебувають в аналогічній ситуації; 3) таке розрізнення не є виправданим. Стосовно третього елемента стандарту принципу недискримінації Європейський суд указав, що принцип рівності порушений, якщо а) відсутнє «розумне та об'єктивне» виправдання розрізнення («тест на виправданість», англ. justification test); б) цілі та вплив заходу, не відповідають принципу пропорційності («тест на пропорційність», англ. proportionality test) [18, с. 15–16]. Принцип пропорційності як інструмент вимірювання правомірності обмежень прав людини підлягає застосуванню тоді, коли такі обмеження встановлюються нормотворчими органами у процесі реалізації ними дискреційних повноважень [19, с. 97].

Міжнародний механізм забезпечення реалізації принципу гендерної рівності представлений функціонуванням інституту Європейського уповноваженого з прав людини. У провідних країнах світу політика гендерної рівності визначається національним планом дій. Для здійснення контролю за законодавством із рівних прав і можливостей обирається Уповноважений із рівних прав і можливостей.

Україна як член міжнародних та європейських організацій підписала низку міжнародних документів світового та європейського значення, в яких утілено положення гендерної рівності, а як країна-підписант визнала правомірність та взяла зобов'язання щодо виконання.

Ми вважаємо, що основне питання полягає не лише у юридичному проголошенні положень міжнародних документів, а і в практичній реалізації через механізми, що закріплюють рівні права, тобто створення структур, які б

аналізували й аргументували необхідність утілення гендерної кадрової політики, відстежували б здійснення гендерних перетворень тощо.

**Висновок.** Отже, сьогодні у світі питання забезпечення рівності чоловіків та жінок є своєрідним маркером демократії. Аналіз міжнародної нормативно-правової бази з питань гендерної рівності та практики її застосування дає підстави для висновку, що першим кроком до дотримання і забезпечення гендерної рівності у світі є закріплення на законодавчому рівні, саме тому провідне значення має інституційний складник юридичного національного механізму забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в країнах. Інституції забезпечення гендерної рівності в різних країнах світу мають певні розбіжності, проте мета діяльності спільна – досягнення рівності осіб незалежно від статі. Світова практика державного управління гендерними процесами характеризується різноманітністю форм і на урядовому рівні здійснюється через різні структури.

З'ясовано, що міжнародний механізм забезпечення реалізації принципу гендерної рівності представлений функціонуванням інституту Європейського уповноваженого з прав людини. У провідних країнах світу політика гендерної рівності визначається національним планом дій. Для здійснення контролю за законодавством з рівних прав і можливостей обирається Уповноважений із рівних прав і можливостей. Уперше посаду омбудсмена юстиції запроваджено ще 1809 року у Швеції.

#### Список використаної літератури:

1. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики: Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 40. С. 1452. Стаття 527.
2. Резолюція Всеукраїнської конференції «Гендерна політика у контексті Європейської інтеграції та міжнародних зобов'язань України». URL: <http://www.osce.org/> (дата звернення: 02.03.2019).
3. Левченко К. Б. Національні інституції по дотриманню прав людини: рекомендації міжнародних організацій та український досвід. *Практична філософія та правовий порядок: зб. наук. статей*. Харків, 2001. С. 166–168.
4. Берлінська М. Дотримання принципу недискримінації за ознакою статі у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Доповідь інституту гендерних правовідносин. Київ, 2017. 19 с.
5. Агєєва В.П., Близнюк В.В., Головашенко І.О., Горностаї П.П., Лавриненко Н.В., Луценко О.А. Основи теорії гендеру: навч. посібник. Київ : Вид-во «К.І.С.», 2004. 536 с.
6. Левченко К.Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку: монографія. Харків: Вид-во Національного університету внутрішніх справ, 2001. 360 с.

7. Бисага Ю.М., Палінчак М.М., Белов Д.М., Данканич М.М. Міжнародні засоби захисту прав та свобод людини і громадянина. Ужгород, 2003. 57 с.

8. Чижмар К. Принцип рівності прав жінок і чоловіків у міжнародному праві. *Право України*. 2001. № 3. С. 3–6.

9. Львова Є. О. Розвиток правових механізмів забезпечення і захисту прав та свобод людини і громадянина в умовах глобалізації. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2013. Вип. 62. С. 128–140.

10. Фрицький О.Ф., Романюк І.І. Конституційно-правові аспекти забезпечення гендерної рівності в Україні. *Молодий вчений*. 2017. № 5.1 (45.1). С. 146–148.

11. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979. *Бібліотека голови профспілкового комітету*. 2005. № 5.

12. Конвенція «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих із сімейними обов'язками». 1981 р. № 156.

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

14. Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок від 07.11.1967. URL: <http://zakon0.rada.gov.gov.ua/> (дата звернення: 23.09.2018).

15. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000. URL : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_524) (дата звернення: 23.11.2018).

16. Case of Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal: Рішення Європейського Суду з прав людини від 25.07.2017 (скарга № 17484/15). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-175659>

17. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ, 2018. 661 с.

18. Хрестова Г. О. Позитивні обов'язки держави у сфері протидії дискримінації. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2013. № 4. С. 11–20.

19. Рабінович С. П., Панкевич О. З. Принцип рівності прав людини у практиці Конституційного Суду України: проблеми методики застосування. *Вісник Конституційного Суду України*. 2015. № 5. С. 97–111.

#### ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА

**Горчанюк Олена Сергіївна** – аспірант Національної академії Служби безпеки України

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Horchaniuk Olena Serhiivna** – Postgraduate Student of the National Academy of Security Service of Ukraine

*korolelena88@gmail.com*