

УДК 343.4

**В. М. Руфанова***orcid.org/0000-0002-1125-6277*

кандидат юридичних наук,

старший викладач кафедри кримінального права та кримінології  
факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ**ГЕНДЕРНИЙ ПАРИТЕТ У НОРМАХ ДІЮЧОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

**Постановка проблеми.** Сучасні соціально-економічні процеси диктують нові умови функціонування всіх систем суспільства. Однією з таких умов сьогодні є дотримання гендерного балансу в управлінні соціальними, економічними, політичними інститутами.

В руслі загальносвітових тенденцій саме гендерна рівність стала одним із індикаторів демократизації суспільства, рівня його розвиненості, толерантності, готовності відходу від історично застарілих поглядів, стереотипів та переконань. Як наслідок, гендерний паритет є одним із національних інтересів суверенної розвиненої держави, в якій відкрито говориться про недопустимість дискримінацій за будь-яким ознаками, формується загальнодержавна нетерпимість до гендерно обумовленого насильства, а також виховання нових поколінь у дусі поваги один одного, терпимості, взаємоповаги та взаємодопомоги.

Передбачувані Конституцією України та законами, права, у тому числі політичні й громадянські, не можуть забезпечуватися в повному обсязі, якщо існує дискримінація за статевою ознакою. В той же час структура соціально-політичних інститутів України, стереотипізація публічної сфери та відсутність рівності в можливостях суспільно-політичної реалізації чоловіків та жінок, свідчать про невирішеність гендерної проблеми. Зв'язок гендерного балансу з побудовою прогресивного суспільства та реалізацією національних інтересів держави доведений практикою політичного розвитку країн сталої демократії. У зв'язку з цим, сучасне українське демократичне суспільство повинне виробити механізми унеможливлення дискримінаційних моментів у всіх сферах суспільного життя [1, с. 31]. На підставі цього можемо констатувати актуальність дослідження гендерного паритету у нормах діючого законодавства України як елементу національного інтересу сучасної держави та однієї з умов інтеграції в європейський правовий простір. Адже для ефективного розвитку, державні інституції повинні прагнути мобілізувати інтелектуальний потенціал нації, віддаючи перевагу «якісним», а не статевим ознаками. Рівний доступ до загальнодержавних ресурсів чоловіків і жінок є одним із пріоритетних завдань для країни, що модернізується. Тому,

саме зараз, коли відбувається трансформація політичної, соціальної, економічної культури та інтенсивний розвиток всіх державних інститутів, необхідно забезпечити належне правове забезпечення гендерної рівності як національного інтересу сучасної держави.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій,** в яких започатковано розв'язання даної проблеми та на які посилається автор, дозволяє стверджувати, що сьогодні у вітчизняній юридичній науці поки що бракує фундаментальних розробок проблем протидії гендерно обумовленому насильству. Ні в якому разі не применшуючи ролі та значущості розроблень українських правознавців з гендерної проблематики, таких як Н. Аніщук, А. Благої, О. Бойка, Н. Болотіної, А. Грибовської, М. Буроменського, Ю. Говора, Л. Кормич, Н. Лесько, Т. Мельник, А. Олійник, Н. Оніщенко, З. Ромовської та інших, все ж таки необхідно визнати, що вони не приділяють достатньої уваги розгляду проблеми гендерно обумовленого насильства з точки зору достатності нормативного забезпечення для з'ясування сутності гендерно обумовленого насильства та протидії цьому негативному явищу.

Вищенаведене зумовило вибір теми і мети дослідження, якою є аналіз положень окремих нормативно правових актів на предмет нормативного забезпечення гендерної рівності (паритету) та законодавчих механізмів протидії гендерно обумовленому насильству.

**Виклад основного матеріалу.** Систему спеціального законодавства, яке регулює питання гендерного паритету та становить науковий інтерес складають: Конституція України від 28 червня 1996 року (зі змінами від 15 березня 2016 р.), Закон України від 8 вересня 2005 (зі змінами від 07.12.2017 р.) № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; Закон України від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII «Про запобігання та протидію домашньому насильству». Поряд з цим, норми, які регулюють питання гендерного паритету містяться у Сімейному кодексі України від 10 січня 2002 року № 2947-III (зі змінами від 03 липня 2018 р.), Кодексі законів про працю України, затверджено-

му 10 грудня 1971 року № 322-VIII тощо. Відповідальність за порушення вимог законодавства щодо гендерної рівності передбачена нормами Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінальним кодексом України.

Фундаментальне формулювання, яке розкриває зміст гендерного принципу, закріплено у ст. 21 Конституції України 21 звучить як: «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними» [2]. В продовження даної тези Закон України від 8 вересня 2005 (зі змінами від 07.12.2017) № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає гендерну рівність як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [3]. Виходячи з того, що правовий статус особи це система закріплених у нормативно-правових актах і гарантованих державою прав, свобод, обов'язків, відповідальності, відповідно до яких індивід як суб'єкт права (тобто як такий, що має правосуб'єктність) координує своє поведінку в суспільстві [4, с. 176]. Тобто регламентується рівність жінок і чоловіків у передбачених законодавством правах, свободах, обов'язках, можливостях їх реалізації та відповідальності.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» окреслює основні складові державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [3].

Слід зазначити, що в цілому, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (далі Закон) є правовим проривом у питанні забезпечення гендерного паритету. Вперше на законодавчому рівні визначено: механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; органи, установи та організації, які наділені повноваженнями, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі; систему запобігання та протидії

насильству за ознакою статі та особливості відповідальності за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Окремі розділи Закону присвячені розкриттю змісту забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадсько-політичній сфері (розділ 3), у соціально-економічній сфері (розділ 4), у сфері освіти та в засобах масової інформації. Вперше на рівні закону закріплено поняття «гендерна рівність», що однозначно є позитивним кроком вперед.

Важливим етапом на шляху до приведення законодавства у відповідність з положеннями Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (далі Стамбульська конвенція) було прийняття Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», принципами якого є забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб; забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб; повагу до гідності кожної людини; забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб. Принципи недискримінації поширюються на такі сфери суспільних відносин: громадсько-політична діяльність; державна служба та служба в органах місцевого самоврядування; правосуддя; трудові відносини, у тому числі застосування роботодавцем принципу розумного пристосування; охорона здоров'я; освіта; соціальний захист; житлові відносини; доступ до товарів і послуг тощо [5].

У ст. 5 Закону визначається п'ять форм дискримінації: пряма дискримінація; непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації; утиск. Державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на: недопущення дискримінації; застосування позитивних дій; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації; виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.

Законом визначаються суб'єкти, які наділені повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації. Ними зокрема є: Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; інші державні органи, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування; громадські організації, фізичні та юридичні особи [5].

Кабінетом Міністрів України було прийнято постанову від 7 червня 2017 року № 390 «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики». З цього моменту в Україні з'явилася

повноцінна інституція для цілеспрямованого виконання численних задач у сфері гендерної рівності, впровадження вже існуючих напрацювань та надання системності цьому процесу [5].

Основними завданнями Урядового уповноваженого є: 1) сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; 2) участь відповідно до компетенції у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 3) проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів; 4) участь у здійсненні Прем'єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і форумах, у тому числі з Комісією ООН із статусу жінок, Радою безпеки ООН на сесіях з порядку денного «Жінки, мир, безпека», Ради Європи, ОБСЄ тощо; 5) співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [6].

Оскільки переважна більшість випадків гендерної нерівності, дискримінації та домашнього насильства відбувається в родині, розглянемо норми Сімейного кодексу на предмет відповідності принципу гендерного паритету. Так, ст. 7 Сімейного кодексу декларує, що жоден учасник сімейних відносин не може мати привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, статі, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження, матеріального стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками. Жінка та чоловік мають рівні права і обов'язки у сімейних відносинах, шлюбі та сім'ї.

Поряд з цим, ст. 51. закріплює право дружини та чоловіка на повагу до своєї індивідуальності. Дружина та чоловік мають рівне право на повагу до своєї індивідуальності, своїх звичок та уподобань. У ст. 52 йдеться про рівні права та можливості дружини та чоловіка на фізичний та духовний розвиток, на здобуття освіти, прояв своїх здібностей, на створення умов для праці та відпочинку. У ст. 141 закріплено і рівність прав та обов'язків батьків щодо дитини незалежно від того, чи перебували вони у шлюбі між собою [7].

Дослідивши положення Сімейного кодексу можемо зазначити, що на нашу думку, в його нормах дотримано гендерний баланс. До того ж після зрівняння шлюбного віку чоловіків і жінок суперечностей щодо нерівності стало менше. Нагадаємо, що 15 березня 2012 року були внесені зміни до ч. 1 ст. 22 Сімейного кодексу і визначено, що шлюбний вік для чоловіків та жінок встановлюється у вісімнадцять років [8].

Отже, принцип гендерного балансу втілює ідею про паритетність прав та обов'язків жінки і чоловіка у сімейних відносинах, шлюбі і сім'ї. Складовими змісту принципу гендерного балансу в сімейних правовідносинах є рівність прав дружини і чоловіка та рівність прав матері і батька. У зв'язку з цим на думку В.М. Чернеги існують підстави розглядати принцип гендерного балансу сімейних правовідносин як правову модель регулювання сімейних відносин (зовнішнє регулювання) та як безпосередній прояв саморегулювання сімейних відносин (внутрішнє регулювання). Рівність дружини і чоловіка втілюється в нормах сімейного права шляхом: 1) прямої вказівки на рівність прав дружини і чоловіка; 2) вказівки на спільність і взаємність обов'язків подружжя; 3) установлення однакових прав та обов'язків дружини і чоловіка; 4) закріплення аналогічних за змістом, але індивідуалізованих відповідно до статі кожного з подружжя прав дружини і чоловіка (сизигичних прав дружини і чоловіка) [9, с. 260].

Наступний і останній нормативний документ, який хотілося б дослідити на предмет втілення принципу гендерного паритету в межах даної наукової статті є Кодекс законів про працю України (далі КЗПП) [10].

Так, Законом України від 12 листопада 2015 року № 785-VIII «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» були внесені зміни до ст. 2<sup>1</sup> «Рівність трудових прав громадян України», в якій зазначається, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації та ін. [11]. Вперше в законодавстві було використано поняття «гендерної ідентичності» та «сексуальної орієнтації».

Принцип гендерної рівності було закріплено як в окремі статті, також він пронизує й всі інші статті КЗПП. Так, наприклад, у ст. 13 вказується, що під час укладання колективного договору, повинно бути забезпечено рівність прав та можливостей жінок і чоловіків. КЗПП містить окремі норми, які передбачають гарантії та привілеї для жінок. Так у ст. 184 закріплено гарантії вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей, у прийомі на роботу, збереженні трудового місця та заборони звільнення.

На нашу думку хоча і опосередковано, але містить передумови дискримінаційних проявів положення ст. 223 КЗПП, в якій зазначається, що комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік (курсив наш). Вважається доцільним слово «чоловік» замінити

на «осіб» [10]. Розуміємо, що скоріше за все, законодавець мав на увазі саме кількість працюючих осіб, однак термінологічно закріплено поняття чоловік, що окремими роботодавцями може бути застосовано буквально та будуть допущені обмеження прав жінок в частині рівного доступу жінок та чоловіків до вирішення трудових конфліктів.

**Висновки.** Резюмуючи, слід зазначити, що українське законодавство пронизано принципом гендерного паритету, що свідчить про бажання та дієвість підходу законодавця до втілення положень Стамбульської конвенції у вітчизняне законодавство. Зокрема, законодавчо закріплено такі поняття як гендерна рівність, дискримінація, насильство за ознакою статі, домашнє насильство тощо. В КЗПП введено поняття гендерна ідентичність та сексуальна орієнтація. Поряд з цим, саме поняття «гендер» в українському законодавстві відсутнє. Не зрозуміло позицію законодавця, адже якщо в суспільстві має місце певне явище, необхідний термін, яке б це явище виражало та описувало. Як слушно пояснює Н.В. Аніщук, поняття гендеру слід розглядати як складний соціокультурний процес у суспільстві, воно розкриває соціально-рольовий статус особистості, який визначає соціальні можливості в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сексуальності, а також сімейні ролі та репродуктивну поведінку [12, с. 16]. Таким чином, гендер стосується не лише чоловіків та жінок, а й взаємовідносин між ними, пояснює яким чином реалізуються соціальні ролі жінок і чоловіків, дівчаток та хлопчиків, а також соціальне конструювання між ними, саме тому сьогодні у відносинах між чоловіком та жінкою неабиякий вплив має соціальна стать – гендер [12, с. 17]. Дещо інший зміст вбачає в цьому понятті Мельник Т.М., яка розглядає гендер як політику рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо їх реалізації [13, с. 12]. Вважаємо, що назріла необхідність дати визначення поняттю «гендер» на законодавчому рівні. Це дозволить усунути суперечності у розумінні змісту законодавчих норм, забезпечити рівні права для всіх та дійти до термінологічної узгодженості.

Гендерний паритет закріплений в низці статей нормативно-правових актів. Звісно чинне законодавство не є досконалими, однак законодавчі новелли останніх років свідчать про обраний державою курс на забезпечення гендерної рівності в Україні. Залишається актуальним питання приведення українського законодавства у відповідність до вимог Стамбульської конвенції та забез-

печення його дотримання, адже найкращий закон той, що виконується.

### Література

1. Литвін Л. А. Гендерний паритет як національний інтерес сучасної держави. *Політичне життя*. 2017. № 4. С. 30-35.
2. Конституція України від 28.06.1996 р. [Електронний ресурс]. Верховна Рада України : офіційний сайт. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>. – Назва з екрана.
3. Закон України від 8 вересня 2005 (зі змінами від 07.12.2017) № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Верховна Рада України. *Урядовий кур'єр* від 19.10.2005. № 198.
4. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун, 2001. Харків: Консум, 656 с.
5. Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». *Верховна Рада України. Урядовий кур'єр* від 10.10.2012. № 184.
6. Постанова «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики» від 7 червня 2017 року № 390. Кабінет Міністрів України [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/pras/250049925>.
7. Сімейний кодекс України від 10 січня 2002 року № 2947-III (за станом на 03 лип. 2018 р.). Верховна Рада України. *Голос України* від 26.02.2002. № 38.
8. Про внесення змін до Сімейного кодексу України щодо підвищення шлюбного віку : закон України 15 березня 2012 № 4525-VI Президент України. *Голос України* від 07.04.2012. № 64.
9. Чернега В.М. Гендерний баланс в сімейних правовідносинах. *Форум права*. 2016. № 1. С. 260.
10. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР* від 17.12.1971. 1971 р. Додаток до № 50.
11. Законом України від 12 листопада 2015 року № 785-VIII «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу // Президент України // *Голос України* від 25.11.2015. № 221-222.
12. Аніщук Н.В. Гендерне насильство у правовому житті України: монографія. Одеса: Юридична література, 2007. 232 с.
13. Мельник Т.М. Гендер як наука та навчальна дисципліна. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. Київ: «К.І.С.» 267 с.
14. Цивільний кодекс України 16 січня 2003 року № 435-IV (зі змінами від 23 листопада 2018 р.). Верховна Рада України. *Голос України* від 12.03.2003. № 45.
15. Кодекс України про адміністративні правопорушення введено в дію постановою від 07 грудня 1984 № 8074-10. Верховна Рада Української РСР. *Відомості Верховної Ради УРСР* від 18.12.1984. 1984 р., № 51, стаття 1122.
16. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 року № 2341-III : за станом на 22 лист. 2018 р. Верховна рада України. *Голос України* від 19.06.2001. № 107.

### Анотація

**Руфанова В. М. Гендерний паритет у нормах діючого законодавства. – Стаття.**

У статті проводиться дослідження окремих нормативно-правових актів, які регулюють питання гендерної рівності в державі. Нормативне забезпечення гендерної рівності розглядається в якості фундаменту демократичного, толерантного та правового суспільства, в якому пріоритетним напрямком діяльності всіх інституцій влади є запобігання гендерно обумовленому насильству.

*Ключові слова:* гендер, гендерна політика, гендерно обумовлене насильство, протидія, гендерний паритет.

### Аннотация

**Руфанова В. Н. Гендерный паритет в нормах действующего законодательства. – Статья.**

В статье проводится исследование отдельных нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы гендерного равенства в стране. Нормативное обеспечение

гендерного равенства рассматривается в качестве фундамента демократического, толерантного и правового общества, в котором приоритетным направлением деятельности всех институтов власти является предотвращение гендерно обусловленному насилию.

*Ключевые слова:* гендер, гендерная политика, гендерно обусловленное насилие, противодействие, гендерный паритет.

### Summary

**Rufanova V. M. Gender parity in the norms of current legislation. – Article.**

The article examines some legal acts that regulate gender equality in the state. Normative provision of gender equality is seen as the foundation of a democratic, tolerant and legal society, in which the priority of all government institutions is the prevention of gender-based violence.

*Key words:* gender, gender policy, gender-based violence, counteraction, gender parity.