

О. А. Невідома,

аспірантка кафедри адміністративного,
фінансового та інформаційного права,
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
ORCID ID: 0009-0006-7588-5140

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ У КОНТЕКСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ТА МІЖНАРОДНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Цю статтю присвячено проблемі гендерної дискримінації в Україні, яка все ще залишається актуальною у зв'язку з тим, що наявна достатня кількість сформованих гендерних стереотипів, що обмежують права і можливості жінок та чоловіків у сучасному суспільстві. Саме тому мета дослідження передбачає детальний аналіз сучасного стану законодавчої бази, яка регулює питання гендерної рівності. У цьому дослідженні зроблено акцент щодо відмінностей між поняттями «дискримінація за ознакою статі» та «гендерна дискримінація», позаяк останнє поняття охоплює не лише біологічну стать, але й гендерну ідентичність, що відображає сучасні підходи до вирішення такого питання.

Важливою частиною статті є аналіз міжнародних правових норм, які є обов'язковими для України після їх ратифікації. Саме тому особливу увагу приділено Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції про права осіб з інвалідністю та Європейській конвенції з прав людини. Українське законодавство щодо гендерної рівності потребує подальшої гармонізації з міжнародними стандартами, зокрема у контексті розширення понятійно-категоріального апарату для належного охоплення всіх аспектів гендерної ідентичності.

Дослідження практики Європейського суду з прав людини є важливим у контексті гендерної дискримінації, оскільки саме цей суд встановлює прецеденти щодо захисту прав людини, включаючи право на недискримінацію за ознакою статі. У проаналізованих рішеннях йдеться про випадки, де різниця у ставленні до особи може бути виправданою, якщо вона має об'єктивну та правомірну мету.

У висновках до статті підкреслюється важливість запровадження спеціальних тимчасових заходів для забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків, особливо в умовах професійної діяльності, освіти та участі в політичному житті. Врахування цих рекомендацій дозволить більш ефективно боротися з гендерною дискримінацією в Україні.

Ключові слова: гендерна рівність, дискримінація за ознакою статі, ЄСПЛ, рівні права, гендерна ідентичність.

Актуальність теми дослідження. Наукові дослідження гендерної дискримінації є безперечно актуальними у зв'язку з існуванням проблем, що пов'язані з обмеженнями прав жінок та чоловіків у світлі гендерних стереотипів, які дуже часто мають довгий історичний шлейф. Ці самі стереотипи призводять до виникнення бар'єрів для жінок та чоловіків при вільному виборі напрямку професійної діяльності, освіти тощо.

Український законодавець станом на сьогодні не до кінця напрацював поня-

тійно-категоріальний апарат, який дозволяє належним чином розмежовувати різні поняття, оскільки «дискримінація за ознакою статі» не повністю охоплює «гендерну дискримінацію», оскільки останнє є ширшим поняттям, позаяк охоплює аспект гендерної ідентичності.

З іншого боку актуальність цього дослідження простежується ще й в тому, що на шляху до євроінтеграції Україна має активно вдосконалювати своє законодавство щодо ліквідації дискримінації за ознакою статі.

Стан опрацювання проблематики. Окремі аспекти цієї проблематики досліджено у працях таких науковців як Біла-Тюріна Ю. [1], Уварова О. [2], Юровська Г. [3], Маньогора Т. [4], Гербут В. [5], Болдіжар С. [6; 7].

Мета дослідження полягає в аналізі сучасного стану законодавчої бази щодо гендерної дискримінації, а також аналіз гарантій рівності прав жінок та чоловіків, які регламентовані не тільки українським, а й міжнародним законодавцем.

Виклад основного матеріалу. Гендерна дискримінація пов'язана з існуючими у суспільстві стереотипами щодо ролей жінок та чоловіків у суспільному та приватному житті. Внаслідок цих стереотипів жінки та чоловіки зазнають обмежень у визнанні та реалізації своїх прав, чи то на освіту, чи на вільний вибір професії тощо.

Поняття гендерної дискримінації використовується у правозахисному середовищі та у публічному просторі. У той же час на законодавчому рівні у нас поки що використовується поняття «дискримінація за ознакою статі», а не гендерна дискримінація.

«Гендерна дискримінація» є ширшим поняттям ніж «дискримінація за ознакою статі», тобто поняття гендерна дискримінація включає в себе поняття «дискримінація за ознакою статі», але не обмежується цим, зокрема біологічним [8] розумінням статі, а також враховує інші аспекти гендерної ідентичності.

Гарантії рівності та заборони дискримінації містяться у нормативних актів міжнародного права, що ратифіковані Україною, ставши невід'ємною частиною національного законодавства.

До таких актів, зокрема, належать:

1. Загальна декларація прав людини (статті 1, 2 і 7);
2. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (статті 2, 3 і 26);
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (статті 2 і 3);
4. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації;
5. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;

6. Конвенція про права осіб з інвалідністю;

7. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (стаття 14), а також Протокол № 12 до неї;

8. Європейська соціальна хартія (переглянута) (статті 4 та Е);

9. Рамкова конвенція про захист прав національних меншин (стаття 4) тощо.

Також гарантії недискримінації містяться майже у кожному галузевому законі, зокрема у Законах України «Про освіту», «Про державну службу» тощо.

Поняття дискримінації та, зокрема, дискримінації за ознакою статі, міститься в ратифікованих Україною міжнародних договорах, які є частиною національного законодавства, в Конституції України та у спеціальних законах.

За визначенням, приведеним у статті 1 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: «дискримінація щодо жінок» означає будь-яку різницю, виключення чи обмеження за ознакою статі, що спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання щодо жінок прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській чи будь-якій іншій галузі, користування ними жінками або здійснення їх жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок.

Україна як держава-учасниця цієї Конвенції зобов'язалась:

- внести принцип рівних прав чоловіків та жінок до своєї національної конституції та іншого відповідного законодавства і забезпечити за допомогою закону або інших відповідних засобів практичне здійснення цього принципу;
- вживати законодавчих та інших заходів, зокрема санкцій, які забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок;
- встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок від будь-якого акту дискримінації;
- утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій стосовно жінок та гарантувати, що державні

органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання;

- вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації чи підприємства;

- вживати відповідних заходів, зокрема законодавчих, щодо зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, які є дискримінаційними щодо жінок;

- скасувати всі положення свого кримінального законодавства, які є дискримінаційними щодо жінок.

Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод (далі – Європейська конвенція), а саме стаття 14 гарантує здійснення конвенційних зобов'язань у контексті недопущення дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою [9].

Відповідно до сформованої практики Європейського Суду з прав людини (далі – ЄСПЛ) стаття 14 не має автономної дії і застосовується лише у зв'язку з розглядом тих чи інших прав за Конвенцією. Тобто стаття 14 Європейської Конвенції може застосовуватися лише у сукупності із іншими статтями.

Так, у рішенні ЄСПЛ у справі «Ван Раальте проти Нідерландів» (Van Raalte v. the Netherlands) вказано:

«...стаття 14 Конвенції доповнює інші основні положення Конвенції та протоколів до неї. Вона не має незалежної дії, оскільки застосовується виключно у зв'язку з розглядом «здійснення прав та свобод», гарантованих цими положеннями. Хоча застосування статті 14 не означає факт порушення цих положень, і саме в цьому її дія є автономною, вона може бути застосована лише тоді, коли факти, що розглядаються, підпадають під сферу застосування одного чи кількох таких положень» [10].

Таку ж позицію суд висловив у рішенні у справі «Ботта проти Італії» (Botta v. Italy) [11].

Протокол № 12 до Європейської конвенції гарантує право на недискримінацію

як самостійне право окремо від інших прав Європейської конвенції. Протокол передбачає позитивне зобов'язання держави гарантувати заходи щодо заборони дискримінації на законодавчому, судовому та інших рівнях. Так, будь-яке право, що передбачається законом, має бути реалізоване без дискримінації за такими ознаками як стать, раса, колір шкіри, мова, релігія, політичні або інші переконання, національне чи соціальне походження, приналежність до національної меншини, майновий стан або народження, а також іншими ознаками. При цьому жоден державний орган не має права дискримінувати будь-яку особу за переліченими ознаками [12].

Стаття 24 Конституції України також містить положення, що пропагують рівність громадян у їхніх правах незалежно від ознаки статі.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дискримінація за ознакою статі — це ситуація, коли особа або група осіб через свою стать, стикається з обмеженнями у визнанні, реалізації або користуванні правами, свободами чи привілеями в будь-якій формі, визначеній Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації». Виключенням є випадки, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну і об'єктивно обґрунтовану мету, та засоби для її досягнення є доцільними і необхідними [13].

Заборона дискримінації за ознакою статі визначена у статті 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Ця ж стаття встановлює випадки, які не вважаються дискримінацією за ознакою статі, а є позитивними діями держави, а саме:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;

- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, яка передбачена законом;

- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, яка передбачена законом;

- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, що пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я [12].

Як вбачається з вищенаведених термінів, і міжнародні і національні норми, які дають визначення дискримінації та її формам і видам, визначають умови за якими різниця у ставленні не буде дискримінацією, а саме – випадки, коли обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

ЄСПЛ визнавав виправданою таку різницю у ставленні, як заборона довічного позбавлення волі жінкам чи передбачений законом різний пенсійний вік жінок і чоловіків.

Питання, чи була мета правомірною та обґрунтованою, ЄСПЛ розглядає у кожному випадку, зважаючи на обставини справи, аргументи та обґрунтування публічного інтересу різниці у ставленні.

Наприклад, у справі «Стек та інші проти Сполученого Королівства» (Stec and Others v. UK) [14] ЄСПЛ дійшов висновку, що за своєю природою різний пенсійний вік фактично є формою «спеціальних заходів»: він покликаний компенсувати фінансові труднощі, які жінка може відчувати з огляду на свою традиційну роль в родині, внаслідок чого в неї може бути відсутній самостійний грошовий дохід». Вирішуючи, чи різне ставлення щодо виплати зазначеної пенсії було виправдане відповідно до статті 14 Конвенції, ЄСПЛ зазначив, що відмінність у ви значенні пенсійного віку для чоловіків та жінок, запроваджена у 1940 році, була зумовлена не так різницею в оплаті праці чоловіків та жінок, як традиційно неоплачуваними обов'язками жінки удома з догляду за родиною. Отже, метою встановлення нижчого пенсійного віку для жінок було виправлення фактично нерівного становища між чоловіками та жінками. Тому такий «нерівний» підхід був об'єктивно виправданий з погляду статті 14 Європейської конвенції. Суд зауважив, що відмінності пенсійного віку для чоловіків та жінок залишалися виправданими доти, доки не почали відбуватися соціальні зміни у побуті та сімейному житті загалом, які поліпшували істотним чином становище жінки. Такі зміни проходили

поступово. Тому насправді важко або й навіть неможливо встановити якийсь конкретний момент, коли потреба компенсувати невідгідний соціальний стан жінок обернулася вже несправедливістю щодо чоловіків, оскільки була пов'язана зі встановленням для них вищої межі пенсійного віку.

І міжнародні норми, і законодавство України передбачають можливість застосування тимчасових спеціальних заходів для забезпечення чи прискорення встановлення фактичної рівності, в тому числі рівності жінок та чоловіків, і відповідно такі заходи не вважаються дискримінаційними.

Однак всі форми позитивних спеціальних заходів повинні бути обґрунтованими та об'єктивними і працювати пропорційно до завдань. Тому часто позитивні спеціальні заходи є обмеженими в часі та обсягах, беручи до уваги особливі незручності, від яких потерпає особа чи група людей, та необхідність подолання дискримінації, що склалася в минулому.

Висновки. Міжнародні договори, які ратифікувала Україна передбачають чіткі зобов'язання щодо запобігання та боротьби з ґендерною дискримінацією. Відтак необхідно адаптувати національні норми до положень міжнародного законодавства таким чином, щоб вони відображали всі аспекти ґендерної дискримінації, включаючи дискримінацію за ґендерною ідентичністю, а не лише за статтю, оскільки йдеться не лише про фізичну стать, але й про соціальні та культурні аспекти ґендеру, що забезпечить більш комплексний підхід до вирішення проблем дискримінації.

Список використаної літератури:

1. Біла-Тіуріна Ю. З. Особливості адміністративно-правового забезпечення ґендерної політики в Україні в контексті євроінтеграційних пріоритетів. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2022. Спецвипуск. С. 5–9.
2. Уварова О. О. Права жінок та ґендерна рівність. Навчальний посібник. Київ, 2018. 204 с.
3. Юровська Г., Жданкіна Л. Людська гідність і ґендерна рівність: конституційні метаморфози. *Вісник Конституційного Суду України*. 2021. № 1. С. 106–119.

4. Маньогора Т. В., Піковська Т. В. Правове регулювання гендерної рівності в українському законодавстві. *Інформація і право*. 2022. № 3 (42). С. 156–163.
5. Гербут В. С., Лазур Я. В., Шелевер Н. В. Забезпечення та захист права на сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність крізь призму виконання рішень ЄСПЛ. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 1. С. 674–678.
6. Болдіжар С. О., Пішта В. І. Сучасні тенденції правового забезпечення новітніх прав у сфері охорони здоров'я. Ужгород: ФОП Сабов А. М., 2022. 250 с.
7. Болдіжар С. О., Пішта В. І. Вступні зауваги до проблеми постмортальної репродукції військовослужбовців. *Закарпатські правові читання. Сталий розвиток та інституційна спроможність в умовах війни: національний та міжнародно-правовий аспекти*: Матеріали XVI міжнародної науково-практичної конференції, м. Ужгород, 26–27 квітня 2024 р. Львів – Торунь: Liha-Pres, 2024. С. 375–377.
8. Денисенко Л., Кіт Х., Федькович Г. Гендерна дискримінація: ідентифікація та механізм надання правової допомоги. Методичні рекомендації. 2019. 95 с.
9. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами), прийнята 04 листопада 1950 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#top.
10. Case of Van Raalte v. The Netherlands (Application no. 20060/92). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-58031%22%5D%7D>.
11. Case of Bottav. Italy (Application no. 21439/93). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22002-7744%22%5D%7D>.
12. Протокол N 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ETS N 177), прийнятий 23 серпня 2006 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537#Text.
13. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
14. Case of Stec and Others v. UK (Applications nos. 65731/01 and 65900/01). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-73198%22%5D%7D>.

Nevidoma O. Gender discrimination: legal aspect in the context of national and international legislation

This article addresses the problem of gender discrimination in Ukraine, which remains relevant due to the presence of numerous historically formed gender stereotypes that limit the rights and opportunities of women and men in modern society. Therefore, the aim of the research involves a detailed analysis of the current state of the legislative framework regulating gender equality issues. The study emphasizes the differences between the concepts of «sex discrimination» and «gender discrimination» with the latter encompassing not only biological sex but also gender identity, reflecting modern approaches to addressing this issue.

An important part of the research is the analysis of international legal norms that are binding for Ukraine after their ratification. Special attention is paid to such acts as the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and the European Convention on Human Rights. Ukrainian legislation on gender equality requires further harmonization with international standards, particularly in the context of expanding the conceptual and categorical apparatus to adequately cover all aspects of gender identity.

The study of the European Court of Human Rights' practice is important in the context of gender discrimination, as this court establishes precedents for the protection of human rights, including the right to non-discrimination based on sex. In the analyzed court decisions, situations are discussed where differences in treatment may be justified if they have an objective and legitimate purpose.

The conclusions emphasize the importance of introducing special temporary measures to ensure equal opportunities for women and men, especially in professional activities, education, and participation in political life. Taking these recommendations into account will allow for more effective combating of gender discrimination in Ukraine.

Key words: gender equality, gender discrimination, ECHR, equal rights, gender identity.