

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У МІЖНАРОДНИХ НОРМАТИВНИХ АКТАХ

LEGAL REGULATION OF GENDER EQUALITY IN INTERNATIONAL REGULATORY ACTS

Піковська Т.В., к.і.н., доцент кафедри права
Вінницький національний аграрний університет

Статтю присвячено правому регулюванню гендерної рівності у провідних країнах світу. Проаналізовано міжнародні нормативні акти, які забезпечують правову рівність чоловіків і жінок та визначають юридичну відповідальність за її порушення. Незважаючи на закріплення заборони гендерної дискримінації у найбільш значних законодавчих актах Європейського Союзу та світу, непоодинокими є випадки порушення вказаної заборони та відповідних порушень прав людей. За захистом своїх прав громадяни різних держав звертаються до Європейського суду з прав людей, аналіз практики якого дозволяє стверджувати, що і судова інстанція ефективно виконує свої повноваження із забезпечення цієї сфери. Встановлено, що справжня рівність можлива лише за умов надання рівних можливостей для реалізації професійних здібностей. Міжнародні нормативні акти у своїй сукупності дають підстави вважати, що тема гендерної рівності залишається актуальною для світової спільноти, оскільки сприяє встановленню рівності серед усіх громадян.

Ключові слова: гендерна рівність, міжнародне право, дискримінація, права людини, міжнародні договори.

The article is devoted to the current state of protection of gender equality at the level of international law and world states at the national level. Universal international documents that establish the principle of non-discrimination in international law, the procedure for its implementation and liability for violations are analyzed. It is determined that despite the enshrinement of the prohibition of gender discrimination in the most important legislative acts of the European Union and the world, there are many cases of violation of this prohibition and the corresponding violations of human rights. To protect their rights, citizens of different countries apply to the European Court of Human Rights, according to the analysis of the practice of which it can be argued that the judiciary effectively exercises its powers to ensure this area. It is established that fair equality is possible only as equal opportunities in the realization of abilities, as the provision of equal rights for the development of those innate and acquired qualities that people are endowed with, as a fair distribution of rights and responsibilities, ie as access to justice. As a whole, international regulations give grounds to believe that the topic of gender equality remains relevant for the world community as it contributes to the establishment of equality among all citizens.

Key words: gender equality, international law, discrimination, human rights, international treaties.

На сучасному етапі забезпечення гендерної рівності відбувається за активного сприяння різноманітних міжнародних організацій і норм міжнародного права, а також за допомогою змін у законодавстві на національному рівні.

Більшість країн світу активно працюють над оновленням національного законодавства, враховуючи сучасні концепції рівності чоловіків і жінок, які реалізуються залежно від сили впливу традиційних релігійних та інших соціальних норм. Особливий вплив у цьому контексті мають релігійні норми. Кожна із галузей права має свої особливості визначення норм гендерної рівності, проте у всіх галузях права є чіткий напрямок до зближення гендерних процесів у правовому визначенні, тобто утворення гендерного компонента у системі законодавства.

Мета статті – здійснити аналіз змісту актуального стану захисту гендерної рівності у міжнародному законодавстві.

Кожна демократична держава передбачає застосування принципів рівності, які визначають всіх громадян рівними перед законом у контексті загальнолюдських прав і свобод, проте існує нерівність за здібностями, фізичним розвитком, талантами. Безумовно, повноцінна рівність чоловіків і жінок можлива лише за умови надання можливостей для реалізації здібностей, природжених і набутих якостей, якими люди наділені, а також за умови справедливого розподілу прав та обов'язків, тобто як забезпечення справедливості для представників обох статей [1, с. 59].

У 2020 р. виповнилося 25 років із дня проведення четвертої Всесвітньої конференції Організації Об'єднаних Націй із питань жінок і підсумкової Пекінської декларації та Платформи дій, яка визначила порядок денний для усунення системних бар'єрів на шляху до гендерної рівності у публічному та приватному просторах. Щоб відзначити цю річницю та прискорити прогрес у сфері гендерної рівності, була проведена всесвітня зустріч із питань гендерної рівності, котру скликала ООН і спільно проводили уряди Мексики та Франції у партнерстві з молоддю та громадянським суспільством. Форум розпочався у Мехіко

у березні, а завершився його проведенням у Парижі із 30 червня по 2 липня 2021 р., зібравши уряди, корпорації й організаторів змін з усього світу для визначення й оголошення амбітних інвестицій і політики.

Форум зібрав 40 мільярдів доларів, а також багато зобов'язань щодо політичних змін і програм. Амбітною програмою дій Форуму керуватимуть коаліції, сформовані із зацікавлених сторін, які разом розробили Глобальний план прискорення для просування гендерної рівності. Ці різні зацікавлені сторони розпочали п'ятирічну подорож, щоб прискорити рівність, лідерство та можливості для жінок і дівчат у всьому світі. Ця робота завершиться у 2026 р. [2].

Міжнародне законодавство включає у себе цілу низку правових документів, покликаних встановити принцип рівності за статевою ознакою. Важливою частиною цих нормативно-правових актів є встановлення відповідальності за порушення норм гендерної рівності. Провідні країни світу розробили інституціональні механізми, що контролюють дотримання норм гендерної рівності. Це завдання покладене на універсальні міжнародні організації. Конвенції, договори, декларації міжнародних організацій, які встановлюють принцип недискримінації, – все це належить до міжнародно-правових антидискримінаційних механізмів [2, с. 191].

Ще у Загальній декларації прав людини (прийнятій ООН у 1948 р.) було встановлено основоположну правову цінність рівність усіх людей перед законом незалежно від статі, релігійних переконань, мовної належності, раси, національності, походження, соціального чи майнового становища [4, с. 35]. Ця стаття Декларації ООН з'явилася після важких випробувань, які випали на долю країн, котрі підписали її, переживши Першу і Другу світові війни. Зрозумівши шкоду і важкі далекосяжні наслідки, до яких призводить нерівність у суспільстві, уряди країн прагнули окреслити нову парадигму у розвитку людства. Підкреслювалася рівність усіх людей незалежно від статі. Попри її прогресивність, Декларація не входила до числа обов'язкових до виконання міжнародних документів.

Статут ООН 1945 р. вперше чітко й однозначно визначив принцип рівності чоловіків і жінок як необхідну складову частину сучасного прогресивного суспільства та засіб для покращення умов життя людства.

Відсутність обмежень у правах жінок і чоловіків щодо можливості брати участь у будь-яких суспільних процесах на рівних умовах, а також віра «в основні права людини, гідність і цінність людської особистості, рівноправність чоловіків і жінок, рівність прав великих і малих націй» проголошувалася одним із основних завдань згідно з положеннями цього Статуту. Це свідчить про визнання тогочасними державами-членами ООН неподільного зв'язку між сталим розвитком людства та забезпеченням гендерної рівності.

Відповідно, принцип гендерної рівності надалі продовжив свій поступ у впровадженні до міжнародних договорів ООН і спеціалізованих організацій ООН із прав людини. Він присутній у таких документах, як Міжнародний пакт про соціальні, економічні та культурні права, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права та низці інших основоположних документів [6, с. 47].

Юридичне затвердження ідеї гендерної рівності супроводжувалося створенням інституційного механізму її втілення у міжнародно-правову доктрину. В Економічній і Соціальній Раді ООН (ЕКОСОП) 1946 р. у складі Комісії з прав людини створено підкомісію із забезпечення прав і свобод жінок, пізніше їй було присвоєно статус Комісії.

Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, ухвалено 1979 р., Україна ратифікувала у 1980 р. Її називають міжнародним біллем про права жінок. Країни, котрі підписали Конвенцію, зобов'язалися забезпечити антидискримінаційні заходи, тобто не допускати будь-якої сепарації, виключення або обмеження за гендерною ознакою, спрямованих на послаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього соціального, майнового, сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини й основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі (ст. 1 Конвенції) [6, с. 49].

Конвенція 1979 р. забезпечила рівні гендерні можливості шляхом рівного доступу жінок до всіх ресурсів держави. Гендерна рівність має бути обов'язково прописаною у національному законодавстві та державних стратегічних документах, а також забезпечена відповідними механізмами й інститутами; держава зобов'язана забезпечити відсутність перешкод на шляху до реалізації жінками своїх прав і свобод; встановлювалося, що заходи, вжиті державою для захисту гендерних прав громадян, повинні забезпечити змінення становища жінок на краще.

Кожні чотири роки Україна звітує перед Комітетом ООН із ліквідації дискримінації щодо жінок про виконання Конвенції й отримує висновки та рекомендації щодо подальшої державної стратегії у цьому напрямку, у тому числі у законодавстві, політиці, економіці, соціальній сфері. Серед останніх: політичне представництво жінок, соціальний стан жінок, які проживають у сільських громадах, необхідність викоринення сексизму у ЗМІ.

У 1995 р. було прийнято Пекінську декларацію та платформу дій. Метою цього міжнародного документа є покращення становища жінок у всіх сферах громадського та приватного життя шляхом забезпечення їх рівної участі у прийнятті рішень із соціальних, економічних, політичних і культурних питань.

Серед досягнень Пекінської платформи дій варто виділити: розгляд посилення прав і можливостей жінок на шляху забезпечення гендерної рівності; чітко визначені стратегії урядів і громадських організацій щодо рівноправності; запровадження поняття гендерної рівності [6, с. 48].

31 жовтня 2000 р. прийнята Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека» [7, с. 118]. Цей документ став

першим закликом із трибуни ООН до посилення залучення жінок до процесів запобігання військовим конфліктам і їх урегулювання для підтримання безпеки та миру. У резолюції вказується необхідність: рівноправної участі чоловіків і жінок у питаннях миру й безпеки, особливо у вирішенні конфліктів і запобіганні їм; рівної участі у миротворчих місіях та операціях; забезпечення врахування специфічних потреб жінок і дівчат під час винесення політичних, економічних, юридичних і соціальних рішень; захисту жінок і дівчат від сексуального та інших форм насильства під час військових конфліктів; рівних можливостей для жінок щодо участі у суспільному житті.

Україна ратифікувала всі основні Конвенції Міжнародної організації праці (МОП), а також приєдналася до зобов'язань щодо досягнення Цілей сталого розвитку на період до 2030 р., прийнятих на рівні ООН, серед яких мета № 5, спрямована на досягнення гендерної рівності [4, с. 42].

Важливу роль у забезпеченні гендерної рівності відіграє Організація Північноатлантичного договору (НАТО), створена 1949 р. для колективної оборони країн Західної Європи та Північної Америки згідно із принципами ст. 51 Статуту ООН. НАТО проголошує своєю місією посилення соціальної стабільності та миру, одним із факторів досягнення якого є рівність чоловіків і жінок у всіх сферах життя суспільства.

НАТО враховує гендерний аспект під час всіх етапів своєї діяльності: розробки, планування, впровадження, аналізу й оцінки державних проєктів і програм.

У 2009 р. НАТО схвалила Директиву 40-1 «Бі-СК» (Bi-Strategic Command) «Інтеграція РБ ООН 1325 і гендерні перспективи командних структур НАТО, включаючи заходи щодо захисту під час збройних конфліктів». Директива застосовується до всіх міжнародних військових штабів або будь-яких інших організацій, котрі діють спільно з НАТО. Вона містить стандарти поведінки НАТО під час здійснення операцій і місій, визначає, що жінок також слід розглядати як суб'єктів забезпечення сталого миру, які мають бути залучені на всіх стадіях кризи або конфліктів, наполягає на розширенні ролі жінок в операціях і місіях на всіх рівнях.

Згодом 1 квітня 2014 р. держави-члени та партнери НАТО схвалили оновлену Політику НАТО/РЄАП з імплементації Резолюції РБ ООН № 1325 «Жінки, мир і безпека» та інші відповідні резолюції, котрі визначають, що нації несуть відповідальність за забезпечення виконання резолюцій; оборонний і відповідний потенціал безпеки має бути спрямований на розвиток інститутів, доступних для потреб як чоловіків, так і жінок, зокрема для сприяння участі жінок на всіх рівнях у національних збройних силах тощо.

Також НАТО 2014 р. прийняла План дій, що визначив Політику невіддільною складовою частиною їхніх повсякденних справ як у цивільних, так і у військових структурах [8, с. 123].

У 2014 р. Спеціальний представник у справах жінок, миру та безпеки, а також політики з питань людських ресурсів і співробітників із питань різноманітності розпочав реалізацію програми «Професійна мережа жінок НАТО» (NWPN) і «Наставництво». Мета NWPN – сприяти створенню спільної корпоративної культури та надання жінкам можливості для навчання, розвитку й наставництва. Програма наставництва спрямована на сприяння збільшенню кількості потенційних претендентів-жінок і подоланню структурних перешкод, які можуть існувати між різними службами та типами персоналу.

У 2016 р. у 96,3% країн-членів НАТО жінки мали можливість зайняти вакантну посаду у збройних силах, що на 11,7% більше, ніж попереднього року, і на 26% більше, ніж 2014 р. Майже 67% країн-членів НАТО повідомили про використання спеціальних програм або заходів щодо підтримки батьків у разі, коли їх обох було залучено,

порівняно із 52% 2015 р. Також зросла підтримка одиноких батьків щодо службових обов'язків майже до 67% із 65% у 2015 р. [4, с. 34].

Політику та План дій із проблем жінок, миру і безпеки оновлено та схвалено на саміті у Брюсселі у 2018 р. НАТО, союзники та країни-партнери прагнуть зробити свій внесок у здійснення Резолюцій Ради Безпеки ООН і взяти на себе зобов'язання, включивши цю Політику в цивільні та військові структури.

Інтеграція гендеру, реалізація жіночого права голосу в усіх аспектах роботи НАТО є важливим чинником успіху миру та безпеки.

Організація з безпеки та співробітництва у Європі (ОБСЄ) відзначається комплексним підходом до безпеки, який охоплює політико-військові, економічні, екологічні та людські аспекти. З урахуванням того вона розглядає низку питань, пов'язаних із безпекою. Зокрема, це контроль над озброєннями, заходами щодо зміцнення довіри та безпеки, правами людини, національними меншинами, демократизацією, стратегією поліцейської діяльності, боротьбою з тероризмом, економічними й екологічними заходами.

Усі 57 держав-учасниць мають однаковий статус, а рішення приймаються консенсусом на політичній, але не юридично обов'язковій основі.

ОБСЄ проголосило, що рівні права та можливості для жінок і чоловіків мають важливе значення для миру, демократії та сталого економічного й екологічного розвитку. Держави-учасниці заявили про свою прихильність до гендерної рівності у Хартії європейської безпеки 1999 р., Плані дій ОБСЄ на сприяння гендерної рівності 2004 р. та відповідних рішеннях. Програма Секретаріату з гендерних питань, Бюро з демократичних інститутів і прав людини та всі інші виконавчі структури ОБСЄ працюють над виконанням зобов'язань ОБСЄ щодо гендерної рівності.

ОБСЄ підтримує виконання резолюцій Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки. Організація працює над тим, щоб мирні угоди та заходи безпеки відображали різні позиції та захищали права людини, як чоловіків, так і жінок. ОБСЄ сприяє змістовній участі жінок у миротворчих зусиллях та інститутах безпеки, тим самим підвищуючи їх ефективність. Організація розглядає рівні права та можливості чоловіків і жінок як наріжний камінь для побудови процвітаючого та згуртованого суспільства. Він усуває дисбаланси, просуваючи соціально-економічну й екологічну політику, яка відповідає гендерним вимогам, одночасно заохочуючи рівну участь чоловіків і жінок у процесах прийняття рішень. Мета – забезпечити, щоб чоловіки та жінки могли однаково сприяти мирному та стабільному регіону ОБСЄ.

Відповідно до Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки Координатор працює, щоб забезпечити ключову роль жінок у кризових ситуаціях. Координатор проекту допомагає Україні виконувати Національний план дій щодо реалізації Резолюції, розробленої спільно з іншими міжнародними партнерами. Зокрема, допомагаючи Україні розробити систему надання психосоціальної реабілітації жертвам кризи, Координатор акцентує увагу на сім'ях колишніх комбатантів і внутрішньо переміщених осіб, більшість із яких – жінки [6, с. 49].

Координатор сприяє поширенню гендерної рівності та боротьби з гендерним насильством в Україні, допомагає зменшувати прояви насильства у сім'ї та законодавство щодо гендерних питань, проводить інформаційні кампанії й організує навчальні курси для постачальників соціальних послуг, засобів масової інформації та працівників правоохоронних органів. Гендерні аспекти враховуються у процесі планування та реалізації всіх проєктів Координатора. Він зобов'язаний планувати та здійснювати моніторинг проєктів, які допомагають Україні посилити безпеку й розвивати законодавство, інститути та практику відповідно до демократичних стандартів.

Метою є підтримання країни в адаптації законодавства, структур і процесів до вимог сучасної демократії, побудованої на безпечному просторі для людей [4, с. 39].

Окрім того, у 2000 р. 189-ма країнами на Саміті тисячоліття ООН була прийнята «Декларація Тисячоліття ООН, яка визначила всеосяжні рамки цінностей, принципів і ключових чинників за певними мандатами». Тоді забезпечення гендерної рівності було визначено третьою серед усіх цілей, зазначених у цій Декларації [6, с. 50].

На основі Декларації на рівні ООН було прийнято документ «Цілі розвитку тисячоліття», у якому було встановлено чіткі орієнтири стосовно подолання бідності, хвороб, гендерної дискримінації, голоду тощо на період до 2015 р. Цілі розвитку тисячоліття – це документ, котрий не має ультимативного значення для держав, але має велике політичне значення. Уряди майже усіх країн світу підписали його і тим взяли на себе політичне зобов'язання.

У липні 2010 р. Генеральна Асамблея ООН створила Структуру ООН по питаннях гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, яка іменується «ООН-жінки». Вона була створена з метою прискорення прогресу у справі задоволення потреб жінок у всьому світі [9, с. 130].

На початку триденного Саміту зі сталого розвитку 25 вересня 2015 р. 193 держави – члени ООН одностайно ухвалили сміливу нову глобальну програму з ліквідації бідності до 2030 р. та забезпечення сталого майбутнього. Гендерна рівність займає п'яту позицію і передбачає досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і дівчат [8, с. 150].

Класифікувати універсальні міжнародні документи можна таким чином: конвенції та інші документи у галузі прав людини, котрі встановлюють загальний принцип недискримінації (як-от, Загальна декларація прав людини (1948), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966), Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966) та ін.); конвенції та інші документи, які зобов'язують держави заборонити певний вид дискримінації (Конвенція стосовно рабства, Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенція про статус біженців, Конвенція про боротьбу з дискримінацією у галузі освіти, Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації) [1, с. 141].

Неурядова організація «Всесвітній економічний форум» (ВЕФ) запропонувала кількісний вимірник рівноправності статей – Індекс гендерної нерівності (Gender Gap Index). Починаючи із 2006 р. аналітики ВЕФ оцінюють значення цього Індексу для більшості країн світу. Індекс уявляє розрив між чоловіками та жінками в економічній, політичній та інших сферах, а також тенденції його зміни у часі. На думку авторів дослідження, протягом минулого десятиліття світ дуже повільно просувався шляхом повної реалізації потенціалу жінок. Індекс покликаний допомогти країнам у пошуку ефективних шляхів подолання гендерного розриву. Гендерний розрив оцінюється у чотирьох критичних сферах нерівності між чоловіками та жінками: участі й можливості в економічній сфері (дані про розрив у заробітній платі чоловіків і жінок, участі у прийнятті рішень, доступі до висококваліфікованої зайнятості та ін.); освіти (дані про гендерні відмінності у доступності всіх ступенів освіти); здоров'ї та тривалості життя (дані про відмінності в очікуваній тривалості здорового життя і співвідношенні статей при народженні); участі у політичному процесі (дані про гендерне представництво в органах влади) [3, с. 81].

Під час побудови Індексу гендерної нерівності використовуються 14 параметрів. Кожен показник входить у проміжний індекс за одною із чотирьох зазначених сфер (підіндекс). Потім будується зведений Індекс гендерної нерівності. Бали, набрані країнами у рейтингу гендерної рівноправності, можуть розглядатися як процентний еквівалент усунутого розриву між чоловіками та жінками, де 1, або 100%, означає повну рівність, а 0 – повну нерівність.

Протягом усіх років, упродовж яких розраховувався Індекс гендерної нерівності, світовий рейтинг очолюють чотири країни: Швеція, Норвегія, Фінляндія та Ісландія [1, с. 150].

Гендерна рівність є фундаментальною цінністю Європейського Союзу, закріпленою в основних правових і політичних документах ЄС. У межах стратегії ЄС із забезпечення гендерної рівності на 2016–2019 рр. були виділені фонди ЄС як найважливіший інструмент інвестицій ЄС, у тому числі для сприяння гендерній рівності шляхом: продовження моніторингу та підтримки держав-членів у реалізації Барселонської стратегії щодо догляду за дітьми; врахування результатів суспільного обговорення щодо балансу між робочим і особистим життям; підтримки зусиль компаній щодо збільшення участі жінок на ринку праці шляхом сприяння платформам Хартії різноманітності; інтеграції гендерної перспективи у впровадження Європейської програми з міграції, усунення перешкод на шляху зайнятості жінок-мігрантів і допомоги державам-членам у використанні можливостей Європейського соціального фонду (ЄСФ) у цьому відношенні; підвищення обізнаності щодо сприяння жіночому підприємництву, зокрема шляхом запуску електронної платформи для жінок-підприємців, створення Європейської мережі жіночих бізнес-організацій і створення Мережі жіночих веб-підприємців [9, с. 131].

Сьогодні у світі стає популярною стратегія забезпечення рівних прав чоловіків і жінок під назвою Gender mainstreaming (Гендерна проблематика) [11]. Концепція гендерної проблематики була вперше представлена на Всесвітній конференції з питань жінок у Найробі 1985 р. Вона була створена як стратегія у міжнародній політиці гендерної рівності, а згодом прийнята як інструмент сприяння гендерній рівності на всіх рівнях.

Концепція гендерної проблематики означає інтеграцію перспективи гендерної рівності на всіх етапах і рівнях політики, різноманітних програм і проектів. Жінки та чоловіки мають різні потреби й умови життя та обставини, включаючи нерівний доступ і контроль над владою, ресурсами, правами людини й інститутами, доступ до системи правосуддя. Становище жінок і чоловіків також відрізняється залежно від країни, регіону, віку, етнічного, соціального походження чи інших факторів. Метою гендерної проблематики є врахування цих відмінностей під час розробки, впровадження й оцінки політичної стратегії, гуманітарних програм і проектів, щоб вони приносили користь як жінкам, так і чоловікам, посилювали гендерну рівність, а не збільшували нерівність. Врахування гендерної проблематики спрямоване також на подолання прихованої гендерної нерівності, тому це потужний інструмент досягнення гендерної рівності [13].

Велика кількість досліджень показали, що гендерна нерівність як така призводить до економічних збитків. У багатьох випадках державна політика ґрунтується на потребах домінуючої групи суспільства або на потребах тих, хто традиційно приймає рішення, тобто переважно чоловіків. Рух за права жінок, збільшення присутності жінок у різних сферах життя суспільства, а також розробка гендерних досліджень та аналіз їх результатів – все це допомогло виявити той факт, що державна політика часто не враховує різні потреби та ситуації жінок.

Очевидно, рішення щодо державної політики, які не повністю враховують потреби та становище всіх громадян, можуть призвести до невідповідних рішень і неадекватного розподілу державних коштів. Врахування гендерної проблематики – це інклюзивна стратегія, спрямована на інтеграцію потреб усіх людей. Вона також ґрунтується на тому факті, що жінки не є «меншиною», оскільки становлять більше половини населення у більшості суспільств. Врахування гендерної проблематики – це стратегія підвищення якості державної політики, програм і проектів, яка забезпечує більш ефективне розподіл ресурсів. Кращі результати означають підвищення добробуту як жінок, так і чоловіків, а також створення соціально справедливого та стійкого суспільства.

Яскравим прикладом реалізації Gender mainstreaming є проект, створений за фінансової підтримки Азійського Банку Розвитку (АБР) в Індії. Створений під назвою UDAY у 2011 р. проект покликаний вирішити проблеми міської інфраструктури та забруднення навколишнього середовища у чотирьох містах Мадр'я Прадеш, одного із найбільш бідних штатів Індії, а саме: Бхопал, Гваліор, Індор і Джабалпур. Його мета – надання основних послуг із водопостачання, водовідведення, збір і вивезення сміття у цих містах. Це сприяє покращенню умов життя громадян, створює умови для сталого економічного розвитку з метою зменшення вразливості людей від забруднення навколишнього середовища, бідності та до покращення їх економічних можливостей [13].

Крім зниження рівня бідності населення, загалом цей проект включав аспекти, які значно покращували становище жінок. Зокрема, це скорочення жіночої праці та часу, витраченого на збирання, зберігання та використання води. Централізоване водопостачання значно допомогло полегшити цей тягар. Каналізація та покращення збору й утилізації сміття мають безпосередній вплив на відновлення навколишнього середовища та зменшення навантаження на жінок у контексті роботи в домашньому господарстві [13].

Таким чином, попри закріплення гендерної рівності та заборону дискримінації за статеву ознакою у провідних міжнародних правових актах, випадки порушень цих засад є непоодинокими. Зафіксована велика кількість звернень до Європейського суду з прав людини із цих питань. Окремим аспектом гендерної нерівності на сучасному етапі є проблеми багатонаціональних і багаторасових держав. Результати гендерних досліджень станом на 2021 р. у США свідчать про значні відмінності щодо показників справедливості та безпеки для жінок і помітним перехрещенням між бідністю, расовою/етнічною належністю та статтю. Насамперед дослідження визначають, що держави з вищим ВВП та вищим доходом держави на душу населення, вищими державними видатками на душу населення та низьким расовим різноманіттям мають вищий рівень забезпечення гендерних прав і свобод. Доведено, що соціально-економічна нерівність у США є расовою та гендерною. Чорношкірі, латиноамериканські та корінні американські жінки отримують меншу оплату, ніж чоловіки та білі жінки за ту саму роботу, рідше, ніж білі жінки, мають середню та вищу освіту, і частіше, ніж білі жінки, живуть у злиднях, не мають доступу до медичного страхування [10].

ЛІТЕРАТУРА

1. Мельник Т. Міжнародний досвід гендерних перетворень. Київ: Логос, 2004. 320 с.
2. Generation Equality Forum. URL: <https://www.unwomen.org/en/get-involved/beijing-plus-25/generation-equality-forum> (дата звернення 08.10.2021)
3. Піковська Т.В. Правосвідомість як основа механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. *Інформація і право*. 2021. Вип. 2 (37). С. 191–197.
4. Пансевич Ю.В. Історичні витоки питання гендерної рівності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2013. Вип. 23. Ч. 1. Т. 1. С. 80–82.
5. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ, 2014. 65 с.
6. Никифорова В.Г., Табанова А.І. Гендерна рівність в Україні: проблеми та шляхи удосконалення. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. Вип. 2 (53). С. 218–225.
7. Píková T.V. History of development of the concept of gender equality. *Colloquium-journal*. 2021. № 13 (100), część 2. P. 48–55.

8. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія. Київ : Вид-во НАДУ, 2004. 384 с.
9. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. 304 с.
10. Блага В.В., Благой В.В., Тихомирова А.О. Гендерна дискримінація як перешкода на шляху до розвитку нації. *Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*. 2018. Вип. 21. С. 130–133.
11. Raj A. Where is Gender Equality in the United States? URL: <https://giwps.georgetown.edu/where-is-gender-equality-in-the-united-states/> (дата звернення 08.10.2021)
12. What is gender mainstreaming? *Council of Europe* URL: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming> (дата звернення 08.10.2021)
13. Asian Development Bank. Gender mainstreaming case studies: India. Mandaluyong City, Philippines: Asian Development Bank, 2011. URL: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/29934/gender-mainstreaming-case-studies-india.pdf> (дата звернення 08.10.2021).