3. Anti-Corruption Reforms in Ukraine. Round 3 Monitoring Anti-Corruption Action Plan. URL: http://www.oecd.org/corruption/acn/OECD-ACN-4th-Round-Report-Ukraine-ENG.pdf.

4. Никитюк Я. І. Роль громадської ради міжнародних експертів у процедурі добору кандидатів на посаду судді Вищого антикорупційного суду. *Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи:* Міжнар. наук. практ. конф. (15-16 вересня 2020 р.). Київ, 2020. С. 60-63.

5. Про Вищий антикорупційний суд: Закон України від 07.06.2018. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 24. Ст. 212.

6. Никитюк Я. І. Соціальне призначення вищого антикорупційного суду та його місце в національному антикорупційному механізмі. *Актуальні питання науки і практики та шляхи їх вирішення* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 21-22 квітня 2021 р.). Київ, 2021. С. 40-43.

7. Никитюк Я. І. Причини створення Вищого антикорупційного суду України. *Правове регулювання суспільних відносин: актуальні проблеми та вимоги сьогодення*: матеріали міжнар. наук. практ. конф. (м. Запоріжжя, 24-25 липня 2020 р.). Запоріжжя, 2020. С. 34-37.

8. Спільний висновок AMICUS CURIAE. URL: https://rpr.org.ua/wp-content/ uploads/2020/10/AmicusCuriae-VAKS-finalstyle_01_102.pdf.

9. Лосихін О. Антикорупційні суди: шаг у перед чи імітація боротьби? *ЛІГА. Блоги*. URL: https://blog.liga.net/user/olosihin/article/28747.

10. Кузь І. Я., Стівенсон М. К. Вищий антикорупційний суд України. Інновації для безстороннього правосуддя. U4 BRIEF 2020:5. 2020, 19 с.

11. Соловйов В. М. Запобігання і протидія корупції в державному управлінні України: монографія. Київ: Інстит законодавства Верховної Ради України, 2012. 508 с.

Євгенія МІНАКОВА
доцент кафедри
загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

Анна ШЕРЕМЕТ
здобувачка вищої освіти
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

В останні роки гендерна проблематика та реалізація різних аспектів гендерної політики привертають велику увагу як науковців, так і практиків. У наш час розробка міжнародних стандартів гендерної рівності залишається недостатньо дослідженою. З огляду на це та враховуючи завдання широкомасштабної реформи державного управління, яка нині здійснюється в Україні, актуальним і необхідним завданням є подальше вивчення діяльності різних міжнародних організацій, а також найважливіших міжнародно-правових актів. визначення гендерної рівності, норм та їх практичних перспектив, запровадження в національне законодавство України. Основою міжнародно-правового механізму захисту прав жінок є ст. 1 Статуту Організації Об'єднаних Націй, яка зобов'язує держави поважати всіх людей незалежно від статі. Система ООН прийняла низку міжнародно-правових документів, що стосуються конкретних прав жінок [1].

До цих актів належать:

1) Загальна декларація прав людини 1948 року;

2) Конвенція про політичні права жінок 1952 р.;

3) Конвенція про громадянство заміжніх жінок 1957 р.;

4) Конвенція про згоду на шлюб, мінімальний шлюб і реєстрацію шлюбів 1962 р. та її Рекомендація 1965 р.;

5) Декларація про захист жінок і дітей у надзвичайних ситуаціях і збройних конфліктах 1974 р.;

6) Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. (CEDAW);

7) Декларація 1993 року про ліквідацію насильства щодо жінок;

8) Пекінська платформа дій і Пекінська декларація 1995 року;

9) Декларація тисячоліття ООН 2000 р.;

10) Цілі сталого розвитку на 2016-2030 роки (Порядок денний сталого розвитку – 2030) тощо.

Серед цих міжнародних документів ключову увагу слід приділити Конвенції 1979 року про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), міжнародному договору, прийнятому у 1979 р. Генеральною Асамблеєю ООН. Описується як міжнародний «білль про права» для жінок. Договір був укладений 3 вересня 1981 р. і ратифікований 189 державами. Україна підписала Конвенцію 17 липня 1980 р. і ратифікувала її 19 грудня 1980 р.; Факультативний протокол до Конвенції був ратифікований 5 червня 2003 р. Конвенція стала першим імперативним міжнародним документом і містить не лише прохання-рекомендації, а й низку зобов'язань держав щодо забезпечення та захисту рівних прав жінок у сфері освіти. Формально вона нагадує Конвенцію про ліквідацію всіх форм расової дискримінації як з точки зору матеріальних зобов'язань, так і з точки зору міжнародних механізмів моніторингу [2]. Крім того, слід звернути увагу на взаємозв'язок між Конвенцією та резолюціями 1325 та 1820 Ради Безпеки ООН.

Новий етап у міжнародній роботі з розробки стандартів гендерної рівності розпочався з Четвертої Всесвітньої конференції щодо жінок, яка відбулася в Пекіні 4-15 вересня 1995 року. Це була найбільша зустріч урядових і неурядових організацій, у якій взяли участь 17 000 делегатів, у тому числі зі 189 країн. Міжнародні трудові норми та стандарти МОП (Конвенція) мають унікальну нормотворчу функцію. Кожна конвенція МОП є правовим документом. Після ратифікації та набуття чинності Конвенцією держави зобов'язані привести свої національні закони та практику у відповідність із положеннями Конвенції. Конвенції МОП про сприяння гендерній рівності у сфері праці є наріжним каменем усієї діяльності МОП у цій сфері.

Наступним кроком для міжнародних організацій було подолання дискримінації у сфері зайнятості, зокрема відповідно до Конвенції МОП про політику зайнятості № 122, прийнятої МОП у 1964 році на її Генеральній конференції. Філадельфійська декларація зобов'язувала МОП заохочувати програми, спрямовані на досягнення повної зайнятості та підвищення рівня життя, боротьбу з безробіттям та гарантування заробітної плати, яка могла б забезпечити задовільні умови життя. Виходячи з цього, обов'язки МОП полягали в тому, щоб вивчати та розглядати вплив економічних та фінансових аспектів політики зайнятості. Таким чином жінки отримували захист для свого духовного розвитку та накопичення матеріальних благ в умовах свободи, гідності, економічної стабільності та рівних можливостей.

Гендерні питання є важливим елементом Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Угода, підписана в 2014 році, зобов'язує гарантувати рівні можливості для жінок і чоловіків у сфері зайнятості, освіти, навчання, економіки, суспільства та прийняття рішень. Важливою частиною Угоди є її п'ятий розділ «Економічне та галузеве співробітництво». У цій частині ст. 419 глави 21 «Співпраця у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей», зокрема стосується сфер співробітництва, а у 2020 р. № 4 163 полягає в тому, що сторони Угоди посилюють діалог та співпрацю для забезпечення гідної праці, політика зайнятості, безпечні та здорові умови праці, соціальний діалог, соціальний захист, соціальна інтеграція, гендерна рівність та недискримінація». У частині 420 цієї ж глави визначає цілі конкретного співробітництва, а в пункті l і m стосуються гендерної рівності та недискримінації, а саме: в с.п. l – забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей жінок і чоловіків у сферах зайнятості, освіти та навчання, економічної та соціальної діяльності, а також у процесі прийняття рішень; в п.п. м – подолати дискримінацію в усіх її формах і проявах [3].

Отже, можемо дійти висновку, що пріоритетом більшості міжнародних організацій (зокрема ООН, Ради Європи, ЄС та інших) була розробка та впровадження міжнародних стандартів у сфері гендерної рівності. Результатом цієї роботи стало створення міцної міжнародно-правової бази з цього питання. Водночас у контексті масштабної реформи державного управління важливим завданням є впровадження стандартів гендерної рівності в діяльність усіх органів державної влади.

---

1. Камінська Н., Романова Н. Діяльність Організації з безпеки і співробітництва в Європі у сфері гендерної рівності. Львів: ННІПП НУ Львів. Політехніка, 2018.

2. Кліменко Н. Г. Роль і місце жінки-військовослужбовця в Україні. *Економіка та держава*. 2014. № 5/2014. С. 116-119.

3. Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. Київ : Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. 44 с.