

Секція 3. Гендер і право: правові аспекти гендерної рівності

Лотарева Д.В., здобувачка вищої освіти
Миколаївський національний аграрний університет

ВІД ДЕКЛАРАЦІЙ ДО ДІЙ: ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ДЛЯ ЖІНОК І ЧОЛОВІКОВ

Забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків є одним із ключових умов демократичного розвитку українського суспільства. Попри значні досягнення у сфері українського законодавчого закріплення принципів гендерної рівності, на практики все ще зберігаються бар'єри, що обмежують повноцінну діяльність жінок і чоловіків у різних сферах життя. Нерівномірний розподіл професійних можливостей, стійкі соціальні стереотипи та дисбаланс у поєднанні трудових та сімейних обов'язків засвічують, що формальна рівність прав не завжди означає реальну рівність можливостей.

В таких умовах перехід від декларативного проголошення принципів гендерної рівності до впровадження дієвих механізмів їх реалізації набуває у цих умовах особливу актуальність. Річ про створення таких соціальних, освітніх та професійних середовищ, у яких кожна людина, незалежно від статі, має рівний доступ до ресурсів [8, с. 793], розвитку, участі в ухваленні рішень та самореалізації. Важливо, щоб політика рівності втілювалася не лише у нормативних документах, а й у повсякденних практиках установ, організацій та громад.

Поняття гендерної рівності охоплює ідею справедливого ставлення до жінок і чоловіків у всіх сферах суспільної життя та створення умів, за яких кожна людина має можливість реалізувати свій потенціал незалежно від статі. Йдеться не про однаковість, а про рівну цінність, рівний доступ до прав, ресурсів та можливостей розвитку [5, с. 16]. Гендерна рівність, це відсутність дискримінації, обмежень чи привілеїв, зумовлених лише належністю до певної статі, а також урахування різних життєвих обставин та потреб.

Наголошуємо, слід розрізняти формальну рівність прав та фактичну рівність можливостей. Формальна рівність означає законодавче закріплення однакових прав для всіх громадян, незалежно від статі. Проте на практиці наявність прав ще не гарантує рівного доступу до їх реалізації [4, с. 61]. Фактична рівність можливостей передбачає створення таких соціальних і організаційних умов, які дозволяють жінкам і чоловікам реально скористатися своїми правами, брати участь у професійній діяльності, управлінні, освіті та громадському житті без прихованих перешкод.

Однак існують стереотипи. Уявлення про «традиційні» ролі жінок і чоловіків часто визначають очікування суспільства щодо вибору професії, кар'єрних амбіцій, участі у догляді за дітьми чи ведення домашнього господарства. Такі стереотипи можуть обмежувати доступ до ресурсів, впливати на розподіл влади та відповідальності та стримувати самореалізацію людини. Подолання цих стереотипів є важливою умовою досягнення реальної гендерної рівності та створення середовища, в якому кожен має можливість розвиватися відповідно до власних здібностей та прагнень [2, с. 12].

Міжнародні стандарти та національне законодавство формують нормативно-правові засади забезпечення гендерної рівності, закріплюють принципи рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків в Україні. Важливу роль у цьому відіграють міжнародні документи, що визначають загальні підходи до подолання дискримінації та утвердження рівності, зокрема акти Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи та інших міжнародних інституцій. Вони задають орієнтири для України у розробленні внутрішньої політики, спрямованої на недопущення нерівності за ознакою статі та створення умов для повноцінної участі кожного людини в громадській житті.

Українське законодавство конкретизує ці принципи через конституційні норми, спеціальні закони та підзаконні акти, що регулюють питання праці, освіти, соціальної захисту, участі в управлінні та інших сферах. Такі правові механізми спрямовані не лише на заборону дискримінації, а й на впровадження активних заходів, що сприяють подоланню наявних дисбалансів та забезпеченню рівного доступу до можливостей розвитку.

Але самі лише правові норми не гарантують автоматичних змін, тому ключове значення набуває державна політика у сфері гендерної рівності. Вона передбачає розроблення стратегій, програм та практичних інструментів, спрямованих на інтеграцію гендерного підходу до різних галузей суспільної життя. Через освітні ініціативи, соціальні програми, підтримку поєднання професійних та сімейних обов'язків, а також моніторинг дотримання прав держава створює умови для реальної, а не лише формальної рівності. Саме поєднання правової бази та послідовної політики є основою для забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного розвитку [6, с. 293].

На шляху до забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків зберігається ряд проблем і бар'єрів, що мають як відкритий, так і прихований характер. Одним із найстійкіших факторів залишаються соціальні стереотипи, які формують уявлення про «традиційні» ролі жінок і чоловіків. Професійна сегрегація також є проявом гендерної нерівності, коли певні галузі чи посади неформально вважаються «жіночими» чи «чоловічими». Це призводить до нерівного доступу до престижних, високооплачуваних та керівних позицій.

Гендерні розриви в оплаті праці та можливостях кар'єрного зростання є наслідком поєднання зазначених факторів. Вони можуть бути не завжди очевидними, але виявляються у меншій представленості жінок на керівних посадах, нижчій середній заробітній платі та обмеженому доступі до ресурсів та впливу [7, с. 201]. Крім цього, є сховані форми дискримінації, які складно зафіксувати формально, але які впливають на рішення щодо прийому на роботу, просування по службі або розподілу відповідальних завдань. Подолання бар'єрів на шляху до рівних можливостей потребує системних змін в громадських уявленнях, організаційній культурі та механізмах прийняття рішень.

Практичні механізми забезпечення рівних можливостей ґрунтуються на поєднанні інституційних рішень, управлінських підходів та суспільної взаємодії. Важливу роль відіграють інституційні політики рівності, які закріплюють недискримінаційні засади у внутрішніх правилах організацій, кадрових процедурах, системах оплати праці. Такі політики створюють чіткі стандарти поведінки й відповідальності, формують прозорі механізми реагування на прояви нерівності та дискримінації.

Гендерно-чутливе управління передбачає врахування різних потреб і життєвих обставин жінок і чоловіків у процесі прийняття управлінських рішень. Це виявляється в аналізі впливу політик та програм на різні соціальні групи, забезпеченні рівного представництва в керівних структурах, а також у розвитку культури інклюзивного лідерства. Такий підхід підвищує ефективність управління та сприяє більш справедливому розподілу можливостей [3, с. 45].

Важливим механізмом є програми підтримки балансу між роботою та сім'єю, які дають змогу поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками без впливу на кар'єрне зростання. Гнучкі графіки роботи, дистанційні формати, доступ до відпусток з догляду за дитиною для обох батьків знижують соціальну нерівність та підвищують рівень залученості працівників.

Спрямованість на формування культури рівності відбувається через освіту, підвищення обізнаності та зміну стереотипів. Тренінги, інформаційні кампанії, освітні курси та публічні дискусії допомагають усвідомити цінність різноманіття та рівних можливостей, сприяють розвитку толерантності та взаємної уваги.

Особиста позиція кожної людини у забезпеченні рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків має визначальне значення, адже саме через власні переконання, цінності та готовність реагувати на прояви дискримінації формується загальний соціальний клімат. Мова, якою ми спілкуємося, відображає ставлення до інших і може як відтворювати упередження, так і сприяти повазі та визнанню гідності кожної особи. Поінформоване використання недискримінаційної,

інклюзивної мови та критичне ставлення до стереотипів у щоденних практиках допомагають поступово зменшувати соціальну нерівність.

Водночас ефективне подолання нерівності неможливе без партнерства між державою, цивільним сектором та громадянами. Держава забезпечує нормативно-правову базу та політики рівності, громадські організації виступають каталізаторами змін, адвокатують інтереси різних груп та здійснюють громадський контроль, а громадяни наповнюють ці процеси реальним змістом через активну долю та відповідальну громадянську позицію. Лише погоджена взаємодія всіх сторін дозволяє перетворити ідеї рівності на стійку громадську практику.

Забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків є складним і багатовимірним процесом, що потребує системної та послідовної роботи на різних рівнях суспільної життя [1, с. 80]. Воно передбачає не лише наявність законодавчих норм, а й ефективні механізми їх реалізації, інституційні зміни в органах влади, організаціях та освітніх установах, а також глибоку трансформацію громадських установок та соціальних стереотипів. Формальне проголошення принципів рівності не гарантує їх дотримання на практиці, якщо вони не підкріплені реальними управлінськими рішеннями, ресурсами та відповідальністю.

Саме перехід від декларативних підходів до конкретних дій створює підґрунтя для сталих змін і формування справді справедливого та інклюзивного суспільства. Коли принципи рівності стають частиною щоденних практик, професійної діяльності та суспільної культури, вони починають впливати на якість життя людей, розширювати можливості самореалізації та зміцнювати соціальну згуртованість. У такому контексті рівність постає не як абстрактна ідея, а як реальна умова розвитку демократичного суспільства.

Отже, забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків є не разовою ініціативою, а тривалим процесом глибоких громадських змін. Перехід від декларативного проголошення принципів рівності до їх практичної реалізації потребує узгоджених дій на законодавчому, інституційному та культурному рівнях. Формування ефективних політик рівності, гендерно-чутливого управління та підтримка балансу між професійним та сімейним життям створюють реальні умови для справедливого доступу до можливостей.

Література:

1. Іваненко В. С. Демографічні зміни та стійкість в Україні. Проблематика і перспективи сталого розвитку України в аспекті синергії інтеграції економіки, бізнесу та HR-інжинірингу : матеріали III всеукраїнської наукової конференції студентів та молоді (м. Хмельницький, 15 травня 2025 р.). Хмельницький: ХНУ, 2025. С 78-81. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/22280>.

2. Іваненко В. С. Жінки-підприємниці під час війни: досягнення та виклики // Підприємництво під час війни в Україні: виклики та можливості : збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 60-річчю кафедри підприємництва, торгівлі та прикладної економіки (м. Івано-Франківськ, 20 листопада 2023 р.). Івано-Франківськ : Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника, 2023. С. 12-14. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/16141>.

3. Іваненко В. С. Створення сучасних та ефективних систем захисту уразливих груп працюючого населення. Захист прав людини в Україні: сучасний стан та перспективи вдосконалення : матеріали науково-практичного круглого столу, присвяченого 76-й річниці проголошення Загальної декларації прав людини (м. Хмельницький, 10 грудня 2024 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2024. С. 45-46. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/20213>.

4. Кравчук Р. В. Реалізація соціальних прав людини: конституційні гарантії, їх реальний стан та перспективи реформування // Захист прав людини в Україні: сучасний стан та перспективи вдосконалення : матеріали Науково-практичного круглого столу, присвяченого 75-й річниці проголошення Загальної декларації прав людини (м. Хмельницький, 8 грудня 2023 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2023. С. 60-62. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/16960>.

5. Курепін В. М. Жінки в місцевому самоврядуванні: жіноче лідерство під час війни // Підприємництво під час війни в Україні: виклики та можливості : збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 60-річчю кафедри підприємництва, торгівлі та прикладної економіки (м. Івано-Франківськ, 20 листопада 2023 р.). Івано-Франківськ : Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника, 2023. С. 14-17. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/16140>.

6. Курепін В. М., Іваненко В. С. Форми участі народовладдя на місцях під час воєнного стану // Правові засади організації та здійснення публічної влади : матеріали VI міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 85-річчю від дня народження доктора юридичних наук, професора, академіка-засновника НАПрНУ, першого Голови Конституційного Суду України Леоніда Петровича Юзькова (м. Хмельницький, 31 березня 2023 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2023. С. 291-293. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/13727>.

7. Лотарева Д. В., Курепін В. М. Культура праці: спосіб життя та досягнення успіху на роботі. Проблеми та перспективи розвитку охорони праці : збірник наукових праць XIV всеукраїнської

науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів. Львів : Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, 2024. С. 200-202. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18275>.

8. Професійна мобільність та безпека: як ефективно використовувати соціальні мережі для кар'єрного розвитку / І. В. Бацуровська, Г. С. Кашина, В. М. Курепін, В. В. Любарець. Вісник науки та освіти (Серія «Філологія», Серія «Педагогіка», Серія «Соціологія», Серія «Культура і мистецтво», Серія «Історія та археологія»). 2025. № 2(32). С. 787-799. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-2\(32\)-787-799](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-2(32)-787-799).

Секція 3. Гендер і право: правові аспекти гендерної рівності

Mazurina, A.S., student
Nikitina, I.P., scientific adviser, senior lecturer
at the Department of Language Training
Dnipro State University of Internal Affairs

THE ROLE OF LAW IN MODERN SOCIETY

The relevance of the topic is due to the fact that law is a key regulator of social relations in the modern globalized and digitalized world, ensuring order, stability and protection of human rights. In conditions of constant social, economic and technological changes, it is legal norms that determine the boundaries of permissible behavior of the state and citizens, contributing to the balancing of private and public interests. In addition, the strengthening of the role of international law, the development of digital technologies and the emergence of new challenges, such as cybersecurity and personal data protection, require constant improvement of legal regulation.

Law constitutes a fundamental normative framework that regulates social relations within modern society and ensures its structural stability. It performs a system-forming function by establishing generally binding rules of conduct for individuals, legal entities, and public authorities. Through legal regulation, social interaction becomes predictable and ordered, which reduces uncertainty and conflict potential. For example, criminal law defines socially dangerous acts such as fraud or violent offenses and establishes legal liability for their commission. Civil law governs property relations and contractual obligations, ensuring legal certainty in private interactions. Thus, law operates as a core institutional mechanism of social organization.