

2. Марценюк Т.О. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ, 2014. 65 с.
3. Гендерна політика / Офіційний сайт Державної служби України з надзвичайних ситуацій. URL : <https://www.dsns.gov.ua/ua/enderna-politika.html>.
4. Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони. URL: <https://www.mil.gov.ua/content/gender/Ocinka%20gendernogo%20vplyvy.pdf>.
5. Петренко О.Б. Гендерна психологія: практикум. Рівне, 2012. 127 с.
6. Фесенко Г. Г., Шахов А. В., Фесенко Т. Г., Якунін А. В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами.* 2020. № 1. С. 68–77.

ЗАПОБІГАННЯ ТА БОРОТЬБА З ГЕНДЕРНОЮ НЕРІВНІСТЮ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Бровкіна А. А.

Науковий керівник: канд. геол. наук, доц. **Іщенко Л. В.**

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Постановка проблеми. На сьогоднішній день в Україні все більшої гостроти набувають проблеми гендерної нерівності на ринку праці, це проявляється в неоднакових можливостях жінок і чоловіків у сфері освіти та зайнятості, доходу та власності, а також у владі. «Гендер» (лат.«рід») – поняття про систему ролей та відносин між жінками та чоловіками, яке визначається не біологічним походженням, а соціальним, культурним, політичним та економічним контекстами. Чому взагалі в історії людства виникло таке явище як гендерна нерівність?

Розглядаючи це питання, мене зацікавила стаття про дослідження вчених з університету Севільї, що вивчали археологічні свідчення доісторичних спільнот у період неоліту на Піренейському півострові з точки зору статі. Результати цих досліджень показують, що перші гендерні нерівності проявилися саме в неоліті і показували домінування чоловіків у більш пізній періоди історії. Для аналізу були взяті 2 групи показників: 1) умови життя і демографічні аспекти; 2) поховальні практики.

З них було виділено чотири основні лінії, в яких нерівність між жінками і чоловіками простежувалося в подальші історичні періоди: їх доступ до похоронних обрядів, матеріальні умови, поява певних соціальних ролей для кожної статі і зростаюча асоціація чоловіків з насильством. Останній аспект найбільш очевидний в цьому дослідженні. У чоловічих похованнях були знайдені малюнки чоловіків, які полюють і б'ються, тоді як у жіночих могилах подібних малюнків немає. Тому вчені вказують на зародження ідеології, що пов'язувала чоловіків із застосуванням сили.

Це дослідження є археологічним підтвердженням гіпотези антрополога Герди Лернер, про те що саме в суспільстві неоліту взяла свій початок нерівність між чоловіками та жінками, яку ми спостерігаємо на протязі усієї історії розвитку людства [1]. Так до 20 століття практично у всіх країнах світу за законом було закріплено підпорядкування жінок чоловікам. Жінки не мали права на фінансову незалежність, не розпоряджалися власністю, не отримували без дозволу чоловіка паспорт, не вибирали місце проживання. Батьки вирішували з ким візьме шлюб їхня донька. Також вони не могли голосувати, навчатися та працювати. Яскравим прикладом такої дискримінації в історії була перша жінка-хірург, яка все життя мусила видавати себе за чоловіка. Маргарет Енн Баклі (Джеймс Баррі) народилася 1789 році. В 1810 році Маргарет, щоб здобути освіту та мати змогу працювати, вступила на медичний факультет в університет Единбургу (куди в той час брали тільки чоловіків), під виглядом юнака. Близьке закінчивши університет, вона вирішила вступити на військову службу на посаді асистента хірурга. За своє життя Маргарет Баклі (Джеймс Баррі) уславилася як реформатор і гуманіст: вона боролася за поліпшення умов в лікарнях і рівне ставлення до пацієнтів незалежно від їх соціального статусу. Зробивши блискучу кар'єру, вона закінчила службу в званні генерал-інспектора, що було досягненням і за чоловічими мірками. Усе своє життя вона була вимушена не тільки вдягатися а й поводитися як чоловік, навіть у своєму заповіті вона наказувала поховати її в тому вигляді, в якому вона померла. Можливо, ми б так і не дізналися правди якби її служниця (що не знала умов заповіту), заставши покійну, не роздягла її для проведення поховального обряду [2].

Замислюючись над історією життя цієї жінки, мені навіть важко уявити яких зусиль їй далось її становище у професії і суспільстві. Вона мала принести

в жертву не тільки свій жіночий вигляд, а й своє природне жіноче право бути матір'ю та дружиною. Тобто все в своєму житті вона принесла в жертву своїй професії. Погодьтеся, що далеко не всі жінки змогли б знайти в собі достатньо сили для того самоствердження. В наші часи жінки мають змогу успішно працювати на багатьох посадах на рівні з чоловіками, і це є результатом багатовікової боротьби проти дискримінації і обмежень. Та все ж, я думаю, що для досягнення рівноправ'я у всіх сферах ми маємо пройти ще довгий шлях.

Хоча у нас діють міжнародні правові договори, які підтримують і встановлюють режим гендерної рівності, такі як: Загальна декларація прав людини, 1948 р.; Міжнародний пакт про громадські та політичні права, 1966 р.; Статут Організації Об'єднаних Націй, 1945 р.; Декларація про ліквідацію дискримінації у відношенні жінок, 1967 р.; Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами, 1949 р.; Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок, 1979 р.; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950 р.; Пекінська декларація, 1995 р. та ін. [1]. Але регулярні дослідження цього питання показують нам що реальний стан справ і досі не досяг рівня, при якому відсутня гендерна нерівність та структурні бар'єри, які існують у багатьох сферах.

Так, ознайомившись зі статтями, можна зробити певні уточнення. В міжнародному договорі, який є «найавторитетнішим», мета якого – ефективний захист прав людини, а саме – Європейською конвенцією з прав людини і основоположних свобод, встановлено абсолютне право кожного на реалізацію конвенційних прав (ст. 14 Конвенції) та прав, передбачених національним законом (ст. 1 Протоколу №12 до Конвенції). В положеннях даних статей немає посилань на можливі обмеження, що допускаються за будь-яких умов, наприклад як в правах на мирні зібрання чи правах на свободу вираження поглядів.

Наприклад, Конвенція №111 Про дискримінацію у сфері праці і занять робить таке застереження, що «будь-яка диференціація, недопущення чи надання переваги щодо певної роботи, заснованої на специфічних вимогах такої, не може вважатись дискримінацією» (ч. 2 ст. 1 Конвенції). І за цим законом може бути допустиме оголошення про вакансію, на яку шукають лише чоловіка або лише жінку через те, що цю роботу може виконувати лише особа

певної статі. Можна навести список таких юридично значимих дій та заходів, що не будуть вважатися дискримінацією:

- 1) особливі вимоги з охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані із захистом їх репродуктивного здоров'я;
- 2) захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- 3) обов'язкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- 4) різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- 5) позитивні дії (спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України) [3].

Найбільшу цікавість працюючих осіб викликає основний принцип гендерної рівності (закріплений в міжнародних актах) – це рівна оплата при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці. У багатьох країнах цей принцип застосовується до роботодавців на законодавчому рівні. Але чи дійсно він виконується?

Так, за даними Державної статистики, жінки в Україні заробляють в середньому на 28% менше, ніж чоловіки. Однією з причин цього є те, що окрім оплачуваної роботи на плечі жінки лягає домашня праця, яка вважається «жіночою» – прибирання, готування, догляд за дітьми [4]. «Жінка змушена, як правило, працювати в дві зміни. Тому обирає менш оплачувану роботу, але з більш гнучкими умовами. Бо є купа обов'язків, які чомусь вважаються лише жіночими, хоча народження дітей – це благо для всього суспільства» [4]. Окрім того, заробляти більше заважає «скляна стеля» [4]: жінки не допускаються на вищі посади з вищою зарплатнею, а працюють переважно в тих сферах, де нижчий прибуток. Серед керівників дитячих садочків – жінок багато, а серед керівників університетів їх фактично немає [5]. І так в багатьох галузях.

А в умовах пандемії COVID-19 ситуація ще більш ускладнюється, тим що жінки більше за чоловіків зайняті в соціальних сферах, таких як туризм, готельний бізнес, послуги, що потребують очних контактів і робота у віддаленому режимі для багатьох з них є неможливою. Наприклад, у США за період з квітня по червень 2020 року рівень безробіття серед жінок на два проценти перевищує показник серед чоловіків. Також, в країнах з низьким рівнем доходів жінки часто працюють неофіційно і отримують меншу

зарплату, не захищені трудовим законодавством, не забезпечені пенсією і медичним страхуванням. А в результаті кризи COVID-19, наприклад, в Колумбії рівень бідності серед жінок підвищився на 3,3 відсотка. В умовах карантину на жінку лягає основне навантаження з виконання домашніх обов'язків і, після зняття обмежень, вони повільніше повертаються до роботи.

Отже, незважаючи на високу професійну та освітню підготовку, жінки обіймають посади менш престижні, менш оплачувані, тому і отримують меншу заробітну плату, ніж чоловіки.

Майже не щодня ми стикаємося з тим, що роботодавець не тільки занижує заробітну платню, але й можуть вдаватися до сексуальних домагань. Ці проблеми є найбільш гострими в нашому суспільстві, ще й досі ми чуємо від знайомих про випадки тиску з боку їх керівника. Кожен день ЗМІ доносять інформацію про нові жертви насилля і дискримінації. Завдяки законам спрямованим на захист людської гідності все частіше жертви домагань не замовчують, а виступають з обвинуваченням. Так скандали навколо сексуальних домагань, яким піддалися Харві Вайнштейн, Кевін Спейсі, актор Чарлі Шин, а також экс-президент США Джордж Буш-старший, в більшості своїй перетворилися в кримінальні справи. Історія почалася в США, де десятки жінок, що були медійними персонами, розповіли про випадки насильства над собою. У домаганнях зізналися такі знамениті жінки як Анджеліна Джолі, Роуз Мак-Гаван, Кара Делевінь, Леа Сейду, Емма де Кон, Гвінет Пелтроу, Азія Ардженто, Ешлі Джадд, Розанна Аркетт, Жюдит Годреш і інші [6].

Треба звернути увагу, що природа сексуальних домагань, так як і саме насильство, тісно пов'язане зі сталими культурними міфами та гендерними стереотипами, і витoki криються у відносинах нерівності, у домінуванні чоловіків над жінками. Суспільство – через культ чоловічої влади, агресивності, сексуальної активності – формує з чоловіків потенційних насильників, які прагнуть контролювати й використовувати жіночу сексуальність.

Чоловік може сприймати жінку лише як сексуальний об'єкт і впевнений, що жінці приємна його увага та настирливість, а заперечує вона лише щоб казатися невинною. В його очах таке сексуальне домагання виглядає як залицяння чи флірт. Так само налаштована і громадська думка, і це нерідко призводить до нерозуміння стану постраждалої, а часто й до перекладення на неї відповідальності за домагання. Хоча така поведінка може бути і з боку

жінки, але жінки частіше зазнають переслідувань сексуального характеру, й вони також надають більшого значення цій проблемі.

Також, часто на робочому місці присутній сексизм, що має багато форм і є як у державному, так і у приватному секторах. Він може проявлятися у вигляді сексистських коментарів і поведінці, які спрямовані на працівника або групу працівників. Принизливі коментарі, об'єктивізацію, сексистський гумор і жарти, надто фамільярні зауваження, примус людей мовчати чи ігнорування їх, безпідставні коментарі про вбрання чи зовнішність, сексистську мову тіла, відсутність поваги та чоловічі практики, що залякують або виключають жінок, сприяючи чоловікам, все це включає в себе сексизм.

Сексистські припущення виникають на основі гендерних стереотипів. Вони можуть вилитись в переконання, відповідно до якого жінки як матері чи майбутні матері є менш надійними колегами та працівниками. І навпаки, можна спостерігати ворожість до матерів, які не залишаються вдома, оскільки їх можуть позбавляти важливих можливостей для розвитку їхньої кар'єри та, як наслідок, професійного життя. Це все сприяє появі так званої «скляної стелі», яку я вже згадувала. Ця стеля обмежує можливості жінок підніматися по кар'єрній драбині. Такі припущення також можуть призвести до сексистських зауважень в сторону чоловіків, які беруть на себе обов'язки з піклування.

В деяких робочих середовищах, де особливо домінують чоловіки, існує високий ризик розвитку культури сексизму. Ігнорування жінок на нарадах, привласнення їх досягнень чи примушування їх мовчати. Крім того, особливо вразливими до сексизму є жінки, які обіймають керівні посади, або ті, яких сприймають як осіб, що кидають виклик інституційній ієрархії, у якій домінують чоловіки. Цім жінкам постійно доводиться доказувати всім, що вони добре знають те, чим займаються, що вони можуть бути чудовими керівниками. Аналогічно чоловіки можуть страждати від сексизму в робочому середовищі, де панують жінки, або під час роботи на «жіночій» посаді.

Так, наприклад, 80% жінок зазначали, що зіткнулися з такими явищами як «менсплейнінг» (зневажливе пояснення з боку чоловіків, що ґрунтується на уявленнях про жіночу некомпетентність) та «ментераптінг» (перебивання жінок чоловіками, обумовлене гендерною зневагою на роботі). Дослідження, проведене в Сербії, показало, що у цій країні 76% жінок у сфері бізнесу відчувають до себе не настільки серйозне ставлення, як до чоловіків [7].

Сексизм на робочому місці підриває ефективність роботи його жертв. Якщо жінку примушують мовчати сексистськими засобами, це означає, що її ідеї чи таланти ігнорують і не використовують повною мірою. Применшувальні коментарі породжують атмосферу залякування/придушення щодо тих, хто стикається з ними, і можуть переростати в насильство/домагання. У жертв може розвинутиися високий рівень тривожності, вони можуть стати схильними до сплесків емоцій і депресії. У ширшому сенсі сексизм призводить до нижчої заробітної плати та звуження можливостей для тих, хто з ним стикається [4].

Ще одна проблема гендерної нерівності є обмеження жінок у кар'єрі, про що я вже не раз згадувала. Звісно, скасування розподілу професій на «чоловічі» і «жіночі» стало важливим кроком на шляху до гендерної нерівності. Але це ще не означає, що в Україні вже зникла дискримінація чи не лишилося заборонених професій. Наприклад, у війську досі є низка «нежіночих» професій, затверджені наказами із грифом «з обмеженим доступом», зауважує експерт з гендерних питань Олена Сулова. Крім того, в Україні досі не дератифікована Конвенція Міжнародної організації праці 1935 року, яка забороняє роботу жінок під землею і в шахтах [4]. «У нас є заборонені професії і цивільного характеру, і в секторі безпеки й оборони. І справа не в кількості, а в їхньому існуванні. Українським жінкам заборонені всі професії, які стосуються військово-морських сил. Як колись сказав мені один юрист із Міноборони: щойно ми збудуємо перший човен, одразу будемо думати про дозвіл жінкам на ці професії. Але поки вони всі закриті. Нині в українській армії працює жінок не менше, ніж в деяких в країнах світу.

Також важливо побороти дискримінацію жінок у головах роботодавців, наголошують експерти. «Ми помічали і реагували на випадки дискримінації за ознакою статі в оголошеннях про вакансію. До жінок висуваються такі вимоги, як вік, зовнішні дані, хоча робота, яку пропонується виконувати, абсолютно не потребує таких характеристик» [4]. За підрахунками експертів Всесвітнього економічного Форуму в Давосі, подолати різницю в можливостях працевлаштування та оплаті праці для чоловіків і жінок світ зможе через 170 років.

Щоб підтвердити наявність гендерної дискримінації в Україні, хочу навести таку картину: жіноче населення складає 54% населення країни, разом з цим кількість жіночих організацій росте, проте кількість жінок в органах влади

зменшується. Для прикладу, у нинішньому парламенті жінки складають лише 11% у порівнянні з країнами цивілізованої Європи де ця цифра, не суттєво, але все ж таки відрізняється та становить у середньому 26%.

Ще одне цікаве питання, як саме держава захищає жінок на ринку праці? До відповіді на це питання відноситься розділення роботи лише для жінок чи лише для чоловіків. Розглянемо обмеження щодо роботи жінок. Зокрема, існують такі державні документи, в яких визначено, де можна, а де не можна працювати жінкам. Наприклад, українським Міністерством охорони здоров'я був затверджений величезний перелік «важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці» (1993), але чому деякі професії ввійшли в нього не завжди зрозуміло у сучасних умовах праці. Чому вони вирішили, що жінка не може збирати насіння з дерев висотою понад 4м чи добувати і переробляти рибу? Невже це під силу тільки чоловікам? Також жінка не може бути водійкою автобуса з кількістю пасажирських місць понад 14 і бути трактористкою-машиністкою сільськогосподарського виробництва. У результаті чоловіки мають значно більший вибір серед професій і тому мають вищі зарплати.

Я ні разу не бачила у метрополітені жінку за кермом поїзда, а це тому що їм було заборонено бути машиністкою моторовагонного електропоїзда і помічницями машиністки. Хоча, для порівняння, жінки водять трамваї. Водіння трамваю і поїзда метрополітену настільки сильно відрізняється за змістовою складністю? Щоб бути водієм трамваю треба бути максимально уважним і ретельно слідкувати за правилами дорожнього руху, реагувати на світлофори та транспорт навколо. Так чому ж там жінкам можна, а в метро водити поїзд – ні?

А якщо ще відкрити Кодекс законів про працю, розділ 12 «Праця жінок», то ми прочитаємо, що для жінок заборонені нічні роботи. Найчастіше пояснюють такі обмеження, що жінок слід берегти, не напружувати надмірною та важкою роботою. Цей закон поширюється на всіх жінок: і на бездітних, і на жінок із дорослими дітьми. Також хочу назвати ще один спірний момент вітчизняного трудового законодавства – жінки з дітьми до трьох років не повинні працювати у вихідні дні та бути відправленими у відрядження. Можливо для них це була б перспективна можливість у кар'єрному зростанні. І із всіх цих законів виходить, що батьківство стосується тільки жінок. Під час працевлаштування саме жінок питають про наявність дітей.

На перший погляд, заборона наймати жінок на певні види роботи може бути гуманною, оскільки заборонені професії шкідливі або потребують значної фізичної сили. Але є гуманним те, що всю шкідливу і тяжку працю скидають на чоловіків? Ще більш цікаво, чому законодавці вважають, що чоловіки є більш придатними для роботи вночі?

У 2017 році 21 грудня в Україні скасували наказ Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» і жінки тепер мають можливість вибору робочих місць. На мою думку, усі жінки мають право самі вибирати роботу за своєю кваліфікацією, освітою, своїми інтересами та планами на життя. Вони достатньо сильні як фізично, так і морально. І я це зрозуміла, дивлячись на свою маму, бабусю і хрещену мати. Вони справді здатні на все – поміняти кран, полагодити розетку, прибрати полицю, зробити ремонт в квартирі та багато іншого.

Обмеження, що стосуються гендерних заборон, зовнішності чи віку в більшості професій є неправомірними. Вимоги, наприклад, що справа жінок – народжувати, а не працювати на кораблі або в метро – один з гендерних стереотипів. Треба позбавлятися від всіх цих гендерних стереотипів, які вкоренилися у суспільстві і вже багато років люди живуть з ними. Вони є досить розповсюдженими в економічній сфері і часто з ними стикаються жінки. Найбільш поширеними є такі: чоловік повинен забезпечувати сім'ю, тому у нього заробітна плата повинна бути вища, ніж у жінки; жінки за природою більш орієнтовані на сім'ю та дітей; чоловік за природою кращий лідер/керівник, ніж жінка, жінки більш емоційні та йдуть на поводу почуттів, тому вони погані керівники; жінки менш активні в пошуках роботи.

Ще хочу підкреслити, що більшість людей думають, що тільки жінки можуть брати відпустку по догляду за дитиною, хоча це не так. Чоловіки теж можуть брати відпустку, але через те, що чоловіки отримують більшу зарплату, жінки йдуть в декрет. Мені більш подобається шведська модель: у декретну відпустку повинні піти і мати, і батько обов'язково. Але вони самі вирішують коли використати ці 90 днів. І це сприймається як норма і позитивно впливає на викорінення патріархальних стереотипів.

Я вважаю, що треба перестати розділяти роботу на «жіночу» і «чоловічу», адже від цього страдають як жінки, так і чоловіки. Як відомо, більшість

видатних модельєрів – чоловіки. Але до цього більшість із них пройшли через певне упередження. Цікавою є історія відомого українського модельєра. Смак і бажання займатися модою він успадкував від своєї мами. І якщо у виборі професії мама повністю підтримала сина, то батько не підтримав, і не розумів його. Він вважав, що ця робота не для справжнього чоловіка. Якби він послухався батька та вибрав більш «чоловічу» професію, Україна б не мала такого чудового модельєра, а він сам – насолоди від роботи.

Отже, гендерна нерівність на ринку праці і в соціальному житті, є гострою проблемою і потребує подолання гендерної дискримінації у всіх сферах життя в Україні. Держава повинна приймати заходи які б не формально, а реально усували прояви гендерної нерівності. Стереотипні уявлення щодо ролі чоловіка і жінки у суспільстві – це основна причина всіх проявів гендерної нерівності: дискримінація на ринку праці, у політиці, розриву в оплаті праці, низької презентованості жінок на керівних посадах.

Подолання стереотипного ставлення до праці робить можливим виконання будь-якої праці як чоловіком, так і жінкою. Тобто, догляд за дітьми, прибирати, шити одяг, здійснювати наукові відкриття, керувати велику корпорацію, водити поїзд метрополітену може будь-яка людина незалежно від її біологічної статі. Дану проблему можна вирішити тільки через обізнаність людей, який таким чином зрозуміє, що треба розглядати успішні результати кожної людини незалежно від статі, оскільки кожен окремий успіх додає свою частинку до загального успіху суспільства.

Безперечно, важливу роль у подоланні глибоко вкорінених традиційних уявлень мають нести інформаційно-просвітницькі заходи серед населення, і особливо серед молодого покоління, на яке покладено відповідальну роль в подальшій розбудові суспільства. Дуже важливо об'єднати зусилля як держави, так і сектору освіти, як бізнесу, так і медіа, міжнародних та неурядових організацій, місцевих громад, щоб спільно працювати для позитивних змін в нашому щоденному житті.

Література:

1. Чому в історії людства з'явилася гендерна нерівність – дослідження науковців / 5.ua: новини. URL:<https://www.5.ua/nauka/chomu-v-istorii-liudstva-ziaavylasia-henderna-nerivnist-doslidzhennia-naukovtsiv-193946.html>.

2. Страховська О. Перша жінка-хірург все життя видавала себе за чоловіка. Тільки так їй вдалося пробитися в професію / Meduza: історії. URL: <https://meduza.io/feature/2017/07/25/pervaya-zhenschina-hirurg-vsyu-zhizn-vydavala-sebya-za-muzhchinu-tolko-tak-ey-udalos-probitsya-v-professiyu>.
3. Іваницька Н. Гендерна рівність на роботі: Ч=Ж? / Юридична Група EUCON: публікації. URL: <https://eucon.ua/genderna-rivnist-na-roboti-ch-zh/>.
4. Трегубова Я. Гендерна нерівність: п'ять порушень прав жінок в Україні / Радіо Свобода: статті. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/29085513.html>.
5. Фесенко Г.Г., Шахов А.В., Фесенко Т.Г., Якунін А.В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами*. 2020. № 1. С. 68–77.
6. Скандал с домогательствами. URL: <https://iz.ru/story/skandal-s-domagatelstvami>.
7. Сексизм: Помітити. Назвати. Припинити / Council of Europe. URL: <https://www.coe.int/uk/web/human-rights-channel/stop-sexism>.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СЛУЖБІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ: ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Бугай Ю. Р., Білоус І. А.

Науковий керівник: канд. юрид. наук, доц. **Гончаренко Г. А.**
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

На сьогоднішній день досить актуальним є питання щодо ролі жінок в діяльності правоохоронних органів в цілому та Служби безпеки України зокрема, які безпосередньо беруть участь в протидії та боротьбі зі злочинністю, протидії розвідувальній, терористичній та іншій діяльності злочинних груп, організацій та окремих осіб на шкоду державній безпеці України. Формування міжособистісної та професійної взаємодії співробітників СБ України потребує гендерно-орієнтованого підходу, який буде сприяти покращенню діяльності і конкурентоздатності та культури спілкування.

Звернемо увагу, що рівність прав і свобод людини і громадянина незалежно від статі визначається і гарантується Конституцією України та іншими законодавчими актами. Конституція України встановила такі ж стандарти в сфері гендерної рівності, що закріплені в Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права,