

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»
ФАКУЛЬТЕТ ПРАВНИЧИХ НАУК**
кафедра міжнародного та європейського права



МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

освітній ступінь – магістр
на тему:

**ЛІБЕРАЛЬНА ТЕОРІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ТА МЕХАНІЗМИ ЇЇ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ПРАКТИЦІ
КРАЇН ЄВРОПИ ТА США**

**LIBERAL THEORY OF GENDER EQUALITY AND LEGAL
MECHANISMS OF THE EUROPEAN COUNTRIES AND THE USA**

Виконала:

студентка 2 року навчання
магістерської програми
Спеціальності 081 Право
Постоловська Мар'яна Миколаївна
Marianna.Postolovska@ukma.edu.ua

Керівник магістерської роботи:

докторка філософії у галузі права
Скалецька Зоряна Степанівна

Рецензент:

докторка юридичних наук
Медведева Марина Олександрівна

Магістерська робота захищена з
оцінкою

Секретар ЕК

«__» 21 р.

12 травня 2021 року
Постоловська М.М.

Київ – 2021

**Декларація
академічної доброчесності
студентки НаУКМА**

Я, Постоловська Мар'яна Миколаївна,
студентка 2 року навчання факультету правничих наук,
спеціальності право,
адреса електронної пошти marianna.postolovska@ukma.edu.ua:

– підтверджую, що написана мною магістерська робота на тему «Ліберальна теорія гендерної рівності та механізми її правового забезпечення у практиці країн Європи та США» («*Liberal Theory of Gender Equality and Legal Mechanisms of the European Countries and the USA*») відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, передбачених пунктами 3.1.1-3.1.6 Положення про академічну доброчесність здобувачів НаУКМА від 07.03.2018 року, зі змістом якого ознайомлена;

– підтверджую, що надана мною електронна версія роботи є остаточною і готовою до перевірки;

– згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності, у будь-який спосіб, у тому числі порівняння змісту роботи та формування звіту подібності за допомогою електронної системи Unicheck.

– даю згоду на архівування моєї роботи в репозитаріях та базах даних університету для порівняння цієї та майбутніх робіт.

12 травня 2021 року



Постоловська М.М.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 Концепт ліберальної теорії рівності з точки зору міждисциплінарного підходу	8
1.1. Тлумачення понять «гендер», «рівність» та «гендерна рівність»	8
1.1.1. Поняття «гендер»	8
1.1.2. Поняття «рівність»	11
1.1.3. Гендерна рівність у контексті права	12
1.2. «Хвилі фемінізму» та їхній вплив на права людини.....	15
1.3. Ліберальна теорія рівності: засади, цінності та межі концепту.....	18
1.4. Принципи ліберальної теорії гендерної рівності	22
1.5. Сучасний соціально-правовий контекст та ризики, які породжує застосування ліберальної моделі	26
<i>Висновки до Розділу 1</i>	30
РОЗДІЛ 2 Реалізація концепту ліберальної рівності у практиці країн Європи та США	32
2.1. Практика ЄСПЛ та її співвідношення із ліберальною теорією гендерної рівності	32
2.2. Право на працю в частині рівної оплати праці, кваліфікаційних вимог та умов ринку	39
2.3. Доступ до приватної сфери у контексті права на сім'ю.....	46
2.4. Право розпоряджатися власним тілом: лукізм та емоції у праві.....	48
2.5. Сексизм та межі свободи слова.....	52
2.6. Моделі застосування позитивних дій та запобігання зловживанню правами за захищеною ознакою	55
2.7. Співіснування ліберальної теорії з іншими концепціями	57
<i>Висновки до Розділу 2</i>	60
РОЗДІЛ 3 Застосовність ліберальної теорії гендерної рівності до правової системи України	63

3.1. Співвідношення теорії з національним законодавством у сфері гендерної рівності	63
3.2. Аналіз галузевого законодавства на предмет відповідності концепту ліберальній рівності	68
3.3. Національна судова практика: основні тенденції та застереження.....	72
<i>Висновки до Розділу 3</i>	76
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ	91
ДОДАТОК 1	124

ВСТУП

Описуючи рівність, Григорій Савич Сковорода зображав її у вигляді фонтану, що наповнює посуд різного розміру. Цю концепцію філософ назвав «нерівна рівність», маючи на увазі різність потреб та інтересів [1; с. 668-669].

Хоча для XVIII століття такі погляди були революційними, з точки зору сучасного спостерігача виникає багато запитань: чи полягає рівність у переливанні з однієї посудини в іншу? чи конкурує між собою начиння за вигідне розташування? чи достатньо одного джерела для рівного наповнення? чи дійсно посуд різного розміру? і головне – хто створив цю систему та чи можна на неї впливати?

Таке алегоричне розмірковування потребує від спостерігача застосувати власне розуміння влади, різності та її критеріїв, гендеру та статі, рівності та нерівності, а також принципів, завдяки яким система рівності чи нерівності працює. Однак, ще важчим завданням є усвідомлення та вплив на міжособистісну взаємодію у масштабах великих спільнот. Саме таке завдання стоїть традиційно перед правом поруч з іншими соціальними регуляторами. Проте у цьому контексті виникає логічна дилема: чи може право, будучи частиною соціальної системи, ефективно на неї впливати, зокрема, з метою забезпечення прав людини?

Однією з теорій, яка пропонує відповіді на зазначені вище запитання, є ліберальна теорія гендерної рівності. При цьому її цілі полягають не у тому, щоб боротися із системою нерівностей, а деконструювати її, розібравши на окремі переосмислені компоненти без узагальнень та спрощень. У такий спосіб ліберальний підхід дозволяє індивідуалізувати права людини, зокрема, на персональному рівні. Зважаючи на це, перегляд системи дискурсивних та офіційних влад з точки зору ліберальної теорії рівності складає *актуальність* теми цього дослідження, а оскільки комплексний механізм ліберальної теорії рівності у правовому контексті є мало розкритим в українській доктрині, – також і її *значимість*.

Отож *об'єктом* цього дослідження є сфера суспільних відносин, в яких існує чи має існувати рівність, зокрема, за ознакою гендеру, *предметом* – механізм застосування ліберальної теорії гендерної рівності у законодавстві та судовій практиці країн Європи та США.

Таке широке поле для вивчення окреслимо межами *дослідницького питання*: наскільки життєздатною для українського суспільства є ліберальна теорія гендерної рівності?

З огляду на це, *мета* роботи – на основі визначених теоретичних засад та принципів ліберальної теорії рівності, а також досвіду їх застосування у законодавстві та судовій практиці країн Європи та США встановити можливості застосування ліберальної моделі до українського контексту.

Задля досягнення мети ми сформулювали такі *завдання*:

1. Комплексно означити основні засади, принципи та межі концепту ліберальної рівності;
2. Охарактеризувати сучасний соціально-правовий контекст, а також ризики, які породжує застосування ліберальної моделі;
3. Проаналізувавши практику Європейського суду з прав людини, визначити критерії гендерної дискримінації для цілей національного правозастосування;
4. Дослідити практику застосування засад ліберальної теорії у контексті прав на працю, сім'ю, приватність та свободи слова, а також виокремити можливості позитивних дій та взаємодії ліберальної теорії з іншими;
5. Порівняти теоретичні основи та практику реалізації ліберальної теорії з правовою системою України.

Науковою основою дослідження стали праці М. Кіммела та Е. Вартон (розуміння поняття гендеру), Е. Стрельник та З. Баумана (гендерна нерівність та індивідуалізація), Дж. Ролза, Р. Дворкіна та І. Берліна (ліберальні теорії рівності), М. Козюбри та С. Головатого (принципи права та верховенство права), Н. Бокало (рівність у філософії та праві), Т. Деметрадзе (конституційність принципу рівності статей), О. Дашковської (правове становище жінки в аспекті

гендерної рівності), Т. Марценюк (гендерна рівність та недискримінація), М. Маєрчик (гендерна теорія та практика), Т. Фулей та О. Уварової (гендерна рівність у судовій практиці), С. Зайця та Р. Мартиновського (аргументація у справах про дискримінацію).

Методологічною основою цієї роботи стало комплексне дослідження ліберальної теорії гендерної рівності з погляду міждисциплінарного підходу. Тому враховуючи специфіку теми, мету та завдання дослідження, у роботі застосовуватимуться такі методи: загально філософський діалектичний (явища у цій роботі розглядаються у світлі монізму, суперечності та розвитку), аксіологічний (погляд на проблему гендерної нерівності крізь призму цінностей свободи, рівності та справедливості), феноменологічний (дозволяє поглянути на гендерну рівність як на соціальний феномен), антропологічний (дослідження історичного та культурного контексту, оцінка явищ у зв'язку із культурними і соціально-політичними явищами), метод деконструкції (деконструювання відносин нерівності), статистичний (аналізу правозастосовної практики) та порівняльного правознавства (у контексті практики країн Європи та США).

РОЗДІЛ 1

КОНЦЕПТ ЛІБЕРАЛЬНОЇ ТЕОРІЇ РІВНОСТІ З ТОЧКИ ЗОРУ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОГО ПІДХОДУ

*І я була чванлива, як і ви,
І запальна; відповідала гостро,
На слово словом, грубістю на грубість.
Та бачу я – списи в нас з солом,
Слабкі в нас сили, слабкості ж без краю.
Чим більше сил, здається, набираєм,
Тим слабші ми. Вгамуйте ж марний гнів,
Схиляйтеся до ніг чоловіків!
«Приборкання норовливої»,
В. Шекспір [2; с. 277]*

Рівність чи гендер як феномени не обмежені рамками права, філософії чи науки. Виходячи із класичної Гуссерлівської теорії ейдосів [3; с. 8-11, 309-313], вони – лише об’єкти чистої сутності (*pure essence*), які існують і які можна пізнавати з урахуванням культурного контексту, рухаючись від об’єкта пізнання до його фрагментарного розуміння [4; с. 21]. Із цієї позиції обґрунтованим видається міждисциплінарний підхід, за яким рівність – це не лише правова, але й, наприклад, філософська, соціологічна, політологічна, психологічна чи навіть мистецька (що нам демонструє Шекспір) категорія. Для напрацювання єдиного підходу у цьому розділі зосередимося на розумінні понять «рівність», «гендер» та «гендерна рівність» із погляду перших трьох перелічених сфер знань, а також тлумаченні ліберальної теорії рівності, її принципів та ризиків реалізації.

1.1. Тлумачення понять «гендер», «рівність» та «гендерна рівність»

1.1.1. Поняття «гендер»

Гендер як соціологічне поняття з’явилося у 1968 році завдяки роботі американського професора психіатрії Роберта Столлера «Стать та гендер: про розвиток маскулінності та фемінності» [5]. Історично, на думку американської

психологині Сандри Бем, розрізнення біологічного (статі) та соціального (гендеру) було зумовлено трьома основними причинами:

- 1) Прагненням підважити віру в те, що поведінка зумовлюється виключно «природними» (біологічними) чинниками;
- 2) Бажанням проаналізувати, як стать і гендер взаємодіють протягом життя;
- 3) Розумінням, що соціальне більше піддається зміні, аніж біологічне [6; с. 7].

В Україні у науковий вжиток поняття «гендер» увійшло на початку 90-х років минулого століття [7; с. 14], а у 2005 році Верховна Рада України підтримала використання терміну (щоправда, у вигляді похідного прикметника «гендерний») у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [8], зберігши при цьому стать як ознаку нерівності. Цікаво, що у світлі сучасних підходів таке змішування понять «гендер» та «стать» українським законодавцем не є критичним, оскільки сьогодні біологічну стать все частіше розглядають під кутом зору соціальної зумовленості [9; с. 9].

Повертаючись до класичних підходів, стисло розуміння гендеру та статі, їх відмінностей описав Майкл Кіммел:

Стать стосується біологічного апарату, чоловічої й жіночої особин, тобто нашої хромосомної, хімічної та анатомічної будови. Гендер пов'язаний зі змістом, що його ми вкладаємо у відповідні відмінності в рамках культури. Стать – це самець і самиця; гендер – це маскуліність і фемінність [10; с.3-4].

Гендер не є одновимірним явищем, тому, як вказує американська соціологиня Емі Вортон, його можна досліджувати на різних рівнях [11; с. 7-9]:

- 1) Персональному – гендер як властивості конкретної людини, котрі належать їй та характеризують її (звички, манери, темперамент, якості характеру), а також закладена гендерна ідентичність (*хто я є?*) та гендерні ролі (*як я маю поводитися?*);
- 2) Міжособистісному – гендер як владне відношення між індивідами, яке виникає та змінюється внаслідок міжлюдської взаємодії. Такий підхід близький до теорії дискурсивних влад Мішеля Фуко, відповідно до якої колективна культура,

мораль та релігія спорадично наділяють вихідців із суспільства неформальною владою за певних умов та у конкретних ситуаціях [12; с. 300-301];

3) Інституційному – гендер як плід соціальних (зокрема, правових, політичних та економічних) інститутів і влади. Тобто, на відміну від попереднього рівня, первинною є владна воля на штучне створення гендерних відмінностей, а похідним – їхнє засвоєння.

Отже, серед основних ознак гендеру можна виділити такі:

- Не заперечуючи біологічних відмінностей, незалежний від статі (вони можуть довільно поєднуватися);
- Конструйований соціально;
- Окрім зовнішнього (проявляється у поведінці, під час спілкування), також внутрішньо виражений (стосується самоідентифікації особи, самостійно зумовлених меж допустимої та бажаної поведінки);
- Не обов’язково усвідомлений [13; с. 8, 12-15] (у зв’язку із попередньою ознакою – особа сприймає свої інтереси, смаки, установки невіддільно від власної особистості, – як наслідок, останні існують на імпліцитному рівні, усвідомлення на якому потребує додаткових зусиль);
- Тісно пов’язаний із відносинами влади та стратифікації, розподілом ресурсів.

З огляду на це, конфлікт біологічного та соціального не є найважливішим. За ним прихована значно глибша проблема – існування не просто відмінностей, а нерівності соціальних статей [7; с. 16-19]. Тому, говорячи про гендер у цій роботі, ми маємо на увазі не лише індивідуальну характеристику людини, а соціальне явище, частину суспільних відносин, на які успішно можна впливати правовими методами.

Хоча ми поділяємо позицію щодо існування багатьох гендерів, які не обмежуються рамками фемінного та маскулінного, однак у цій роботі ми обмежимося дослідженням останнього, а дослідження ЛГБТК+-культури знайде вираження у подальших дослідженнях.

1.1.2. Поняття «рівність»

Рівність у філософії та праві була предметом рефлексій античних мислителів (зокрема, Платона [14; с. 48-49], Аристотеля [15; с. 36-37, 151-153, 324-327], Цицерона [16; с. 139], піфагорійців [17; с. 400-401] і софістів [18; с. 50-54]) та середньовічних теологів (наприклад, Томи Аквінського та Аврелія Августина [19; с. 51-54]), ґрунтовно переосмислювалася крізь лінзи Просвітництва Томасом Гоббсом та Френсісом Беконом (які схилилися до існування формальної рівності) [20; с. 200, 484-485], Джоном Локком [21; с. 140-142, 263-266, 292] та Вольтером [22; с. 18-20, 546-548] (у працях який вже з'являються категорії «рівності перед законом», «природної рівності», а в останнього – «рівності в обов'язках»).

На особливу увагу заслуговують погляди українських філософів: Григорій Сковорода ввів поняття «нерівної рівності» [1; с. 668-669], що за своєю сутністю революційно близьке до «рівності можливостей»; Тарас Шевченко як представник ідей Кирило-Мефодіївського братства через творчість просуває ідеї демократизму та соціальної рівності (яскраво це прослідковується у «Псалмах Давидових» та «Молитві» [23; с. 136, 546-547]; Михайло Драгоманов згадує «рівність у громадянських правах та обов'язках» [24; с. 197]; а у Івана Франка знаходимо натяки навіть на необхідність фактичної рівності [25; с. 315].

Якщо поглянути на законодавчий контекст, вперше принцип рівності знайшов вираження у документах Великих ліберальних революцій – Декларації незалежності Сполучених Штатів [26; с. 841] та французькій Декларації прав людини та громадянина [27; с. 1], а після цього був звичним об'єктом регулювання міжнародних актів у сфері прав людини [28; с. 44].

Зокрема, заборона дискримінації як частина рівності передбачена статтею 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – **Європейська конвенція з прав людини**) [29] та Протоколі №12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – **Протокол №12**) [30], який розширив сферу застосування статті 14 від захисту прав та свобод, визнаних Конвенцією, до будь-якого передбаченого законом права.

Для чіткості та прозорості позиції вбачаємо за важливе систематизувати підходи до розуміння рівності:

1) Фактична (абсолютна) рівність – однаковість всіх статусів (економічного, соціального, політичного тощо) – має християнські та соціалістичні конотації, вважається утопічною;

2) Формальна (юридична) рівність – рівність прав та обов’язків і рівність перед законом – проголошується всіма міжнародними актами, однак залишає поза увагою соціальний та культурний контекст, є достатньою лише в ідеальному «моральному» суспільстві;

3) Ліберальна рівність – рівність свобод, реальних можливостей та умов для їхньої реалізації – отримує широку репрезентацію серед сучасних українських [31; с. 12], [32; с. 28], [33; с. 14] та іноземних дослідників, дослідницькі роботи яких будуть використані у цьому тексті.

Як вже зазначалося, ця робота полягає у дослідженні останньої з теорій (на прикладі концепцій Джона Ролза, Рональда Дворкіна та Ісаї Берліна, чиї погляди використані у цій роботі як основоположні) та не є спробою заперечити інші теорії, а лише дослідити можливості та перспективи обраної.

1.1.3. Гендерна рівність у контексті права

Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки визначає гендерну рівність як «рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов’язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя, рівний доступ до ресурсів та розподіл цих ресурсів між ними» [34; п.2, с. 5].

Досліджуючи гендерну рівність як ідеальний бажаний рівень розвитку суспільства, не можна залишити поза увагою протилежні за значенням явища – гендерну нерівність та дискримінацію. Ці поняття мають різне смислове навантаження: перше є ширшим та позначає стан речей, за якого гендерна рівність не забезпечується (зокрема, на персональному рівні, коли сам суб’єкт нерівності має на це особисту волю); гендерна дискримінація ж означає «будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи

зведення нанівець визнання, користування або здійснення прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі» (ст. 1 Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [35]). Тому дискримінація, на відміну від нерівності, завжди пов'язана із порушенням конкретних прав, зазвичай виражених у законах; може бути прямою (різне ставлення до осіб, які перебувають в однакових ситуаціях) чи опосередкованою (однакове ставлення до осіб, які перебувають у різних ситуаціях) [36; с. 21-30], але завжди втілюється у дії чи бездіяльності, а не думках, поглядах; має чіткий суб'єктний склад дискримінації (хто дискримінує та кого дискримінують); тягне юридичну відповідальність.

У практичному аспекті важливим є визначення конкретних критеріїв забезпечення чи порушення гендерної рівності, яка може виконувати роль дорожньої мапи під час правозастосування для ідентифікації гендерної нерівності чи дискримінації. Так, умовно показники можна поділити на такі, що стосуються соціального потенціалу та статусу, систематизувавши їх за ознаками суб'єктивності та об'єктивності, як це продемонстровано у Таблиці 1.1.

Таблиця 1.1. Дорожня карта критеріїв гендерної рівності [37; с. 153-154]

	Суб'єктивні	Об'єктивні
Соціальний потенціал	Віра у патерналізм	Освітні ресурси
	Соціальна активність	Професійні ресурси
	Відчуття здатності впливати на особисте життя	Матеріальні ресурси
Соціальний статус	Самооцінка соціального статусу	Рівень освіти
	Оцінка престижності професії	Характер зайнятості
	Само сприйняття доходу	Рівень та джерела доходу
	Самоідентифікація	Функції управління

Досягнення гендерної рівності є вираженням стратегічної місії Ради Європи, яка, зокрема, полягає у забезпеченні принципу верховенства права [34; п.1, с. 5], визначального у правовій демократичній державі.

Зважаючи на позиції основоположників (Альберта Дайсі [38; с. 107-122], в Україні – Сергія Головатого [39] та Миколи Козюбри [40]), суть принципу полягає у верховенстві прав людини, наявності ефективних механізмів їх захисту, людиноцентризмі та обмеженні абсолютизму держави. Європейська комісія «За демократію через право» (далі – **Венеційська комісія**) виокремила сім основних елементів доктрини верховенства права, серед яких у аспекті гендерної рівності на особливу увагу, на нашу думку, заслуговують законність, заборона дискримінації та рівність перед законом [41; с. 177].

Принцип законності, який здебільшого розглядається як частина теорії правової держави (основоположники – Іммануїл Кант, Карл Велькер, Роберт фон Мольте [42]), не лише стосується дотримання меж, визначених законами, але, й, по-перше, ширше розглядає поняття «закону», розуміючи під ним також й інші джерела права (наприклад, підзаконні нормативно-правові акти, судову практику); та, по-друге, враховує не лише формальні вимоги, але й онтологічну та аксіологічну спрямованість права, зокрема, щодо захисту прав людини, справедливості та рівності як загальнолюдських цінностей [43; с. 153-155]. Як уже зазначалося, принцип гендерної рівності має широке представлення і у національних, і у міжнародних правових актах, тому його забезпечення є не лише політичною волею законодавця, але і міжнародним зобов'язанням.

Проте, на окрему увагу заслуговує якість закону. Рівність мусить мати не лише текстуальне вираження, але й бути процедурно забезпеченою з можливістю її реального забезпечення. Окрім того сутнісне наповнення рівності має тлумачитися еволюційно з урахуванням авторитетних доктринальних джерел у цій сфері.

Не менш важливим у світлі правового забезпечення гендерної рівності є принцип пропорційності, який зазвичай розглядається у комплексі доктрини *Rechtsstaat*, але, на нашу думку, логічно впливає із принципу законності верховенства права. Так, держава не має втручатися у сферу суспільних відносин, поки це не є необхідним; лише законом встановлюються обмеження прав людини; а їхній ступінь має бути співмірний цілям [44; с. 162–165]. Ґрунтовне осмислення

цього принципу допомагає встановити межу між гендерною дискримінацією та ставленням чи наслідками, які є виправданими. При цьому важливим є не лише встановлення початкової та офіційної мети, але і те, як ця мета реалізується на практиці та які спричиняє наслідки.

Останнім у переліку елементів, однак не останнім за значенням, є принцип недискримінації та рівності перед законом. При цьому вимога формальної рівності «допускає нерівний підхід до тієї міри, яка є необхідною для досягнення сутнісної рівності та може бути розширена, не шкодячи тому принципіві, що лежить в основі заборони дискримінації» [41; с. 181]. З огляду на таке тлумачення Венеційської комісії, можна зробити висновок, що формальна рівність є мінімальною вимогою верховенства права, яка може рухатися лише у бік розширення прав людини.

З огляду на це, забезпечення гендерної рівності перебуває у тісному зв'язку із принципом верховенства права, який є його правовою підставою, та правової держави, яка вибудовує його межі.

1.2. «Хвилі фемінізму» та їхній вплив на права людини

Одразу варто зауважити, що поділ на окремі хвилі є абсолютно умовним з огляду на відмінності (а іноді – діаметральну різність) ідей, які існували паралельно у конкретний історичний період у різних культурних середовищах [45; с. 2]. Однак такий, хоча й символічний поділ, дозволяє прослідкувати загальні тенденції та фокус проблематики феміністичних ідей у політичному, а, отже, і правовому контексті здебільшого американських та західноєвропейських культурних спільнот як драйверів західних цінностей.

Сьогодні у дослідницькому середовищі найбільш поширеною є теза про існування трьох хвиль фемінізму [46] та, імовірно, зародження четвертої, яка об'єднує погляди, що циркулюють протягом останніх неповних десяти років [47; с. 5, 6], [48; с. 26], [49; с. 3]. Для цілей нашого дослідження цікаво поглянути на розвиток ідей гендерної рівності у світлі еволюції прав людини.

«Перша хвиля фемінізму». «Народження» першої хвилі фемінізму часто пов'язують із конференцією 1848 року у Сенека-Фоллс [50; с. 192], яка фактично вивела питання прав жінок та нерівності за ознакою статі у публічну площину. За підсумками згаданої конференції учасники підписали Декларацію переконань [51], яка поруч із правами, гарантованими Декларацією незалежності США, мала революційне положення щодо активного виборчого права (права голосу) для жінок [52]. Поза тим, що першу хвилю часто ототожнюють із рухом суфражисток, варто акцентувати увагу на тому, що активістки та профеміністи того часу не лише виступали, а фактично очолили рух за перше покоління прав людини.

Таким чином цей етап феміністичної історії (умовно – 1848-1920 рр.) можна охарактеризувати як політику щодо рівного ставлення – забезпечення рівних законодавчо виражених прав статей (на той час поняття «гендер» ще не з'явилося у вжитку). Однак, цілі цього періоду критикувалися за надмірний андроцентризм (позиціонування маскулінних характеристик як еталонних), адже латентна ціль такої політики – зрівняти жінок у правах із чоловіками, а не забезпечити вільний розвиток кожної особистості індивідуально. Тому, оскільки такий рух не мав стосунку до реальних можливостей та не враховував волі людини як чинника поведінки, на зміну першій хвилі фемінізму прийшла наступна.

«Друга хвиля фемінізму». Лозунгом другої хвилі був популяризований Керол Ганіш вислів «Особисте – це політичне!» [53], який акцентував увагу на дискримінації жінок та витісненні їх із політичного порядку денного. Фактично феміністки 60-80-х рр. XX сторіччя, озброєні вже сформованим базовим розумінням соціальної природи гендеру та натхненні працями Сімони де Бовуар [54] та Бетті Фрідан [55], підважують патріархальну культуру, за якої чоловіки займають позицію «універсального суб'єкта», «людини», які мають зовнішню (*схвалення*) та внутрішню (*переконання*) здатність визначати, що є нормою дійсності [56; с. 112]. Таким чином чоловіки, за популярними у XX столітті есенціалістськими поглядами, зайняли позицію культури (влади) (зокрема, влади впливати на право), а жінок витіснили у сферу «природи», у якій основоположним є дітонародження. Такі погляди суголосні новому для того часу підходу до

тлумачення рівності – політиці домінування, відповідно до якої головною перешкодою для досягнення рівності є не відсутність влади, за яку потрібно боротися, а сама «система, яка породжує нерівності» [7; с. 185].

Фемінізм другої хвилі, зі свого боку, проголошував включення жінок у розподіл влади та ресурсів, зокрема, соціальних та економічних (друге покоління прав людини): зрівняння в умовах, зокрема, оплаті праці, можливість відкривати банківські рахунки, займатися підприємницькою діяльністю, реалізувати право на соціальне забезпечення, охорону здоров'я у контексті права на аборти, контролю дітонародження та планування сім'ї, а також ефективний захист від гендерно зумовленого насильства та об'єктивації жіночого тіла [57].

Також у цей період популярною серед феміністичної спільноти користувалася теорія різності, тобто не просто зрівняння у правах жінок та чоловіків, а врахування їхніх відмінностей при розподілі можливостей та ресурсів, зокрема, інформації [58; с. 320].

«Третя хвиля фемінізму», або як його ще називають, постмодерний фемінізм, часто ставлять в опозицію до егалітаризму другої феміністичної хвилі, який не був позбавлений загостреної уваги до відмінностей поміж статями, що легко використовувалося прихильниками есенціалізму як доказ різної природи чоловіків і жінок та, як наслідок, поляризації фемінного та маскулінного [59; с. 107]. Окрім того, що постмодерний фемінізм підважував цю систему групової боротьби за владу, він також зміщував фокус з моногенізації жіноцтва як групи (при чому білої цисгендерної жінки середнього класу як еталону) у напрямку інтерсекційності, тобто врахування поруч із гендером інших ознак у сукупності – віку, раси, рівня економічного достатку, походження тощо. До слова, фемінізм третьої хвилі відійшов від ідеї гендерної рівності у світлі виключно жіночого питання та почав досліджувати також чоловічий досвід, а також досвід представників ЛГБТК+-спільноти.

На піку третьої хвилі широко обговорюваним стало питання не можливості як такої участі жінки у публічному, а чоловіка – у приватному житті, а фактичної здатності цю можливість реалізувати з огляду на всі три рівні гендеру. Таким

чином, серед феміністичного дискурсу у широкому сенсі (не лише у рамках «феміністичної спільноти») активно підійнялася проблема сексизму, сексуальних домагань [60; с. 41], сексуальності та сексуальної свободи, репродуктивних прав. Тобто, багато з тих питань, що обговорюються у рамках становлення четвертого покоління прав людини.

Не менш актуальною у світлі цього є **«четверта хвиля фемінізму»**, яка, беручи до уваги згадані вище принципи, ще більше розширила обсяг проблематики (зокрема, шляхом переосмислення віктимності жіночої поведінки, чоловічого досвіду щодо сфери емоцій, сексуальності, батьківства) [61; с. 8], а також активного використання Інтернет-інструментів для комунікації, поширення ідей, досвідів та розширення меж свободи [48; с. 6], [62; с. 21]; що, однак, кореспондує більшій відповідальності, неконтрольованості контенту та появі явища інформаційних «бульбашок».

Таким чином, серед цілей третьої та четвертої хвилі фемінізму можна виокремити пошук нових підходів та ідей до трактування гендерної рівності, однією серед яких є сучасна ліберальна теорія. Її основою є однаково повага до *різності* окремих індивідів у контексті права людини на гідність як безапеляційної властивості людини.

Важливо, що у контексті останнього підходу, поняття «різність», «відмінність» та навіть «нерівність» втрачають свій негативний контекст та оцінюються як властивість індивідуальності [37; с. 147]. Завдяки цьому особа звільняється від категоризації та штучного групування за ознакою статі, «успадкованої та вродженої обумовленості соціальних ролей» [63; с. 115-116], створюючи на майбутнє умови для реальної рівності, для якої категорія «гендер» вже не матиме жодного ні наукового, ні соціального значення.

1.3. Ліберальна теорія рівності: засади, цінності та межі концепту

Як зазначалося вище, прихильники політики домінування мають на меті переглянути систему влад (насамперед, дискурсивних) з погляду їхнього впливу на

безпосередню поведінку людей у конкретному культурному середовищі. У цьому світлі допустимість багатоваріантності та відсутності норми потребує осмислення меж і форм свободи. Однією із теорій, яка покликана це зробити є ліберальна теорія рівності.

Своєму сучасному розумінню теорія завдячує концепції політичного лібералізму Джона Ролза, ліберальній концепції рівності Рональда Дворкіна та підходу ціннісного плюралізму Ісаї Берліна.

Лаконічно теорію Дж. Ролза можна викласти у трьох ієрархічних засадах (у порядку спадання) [64; с. 53]:

1) Максимально широкий спектр рівних для всіх основних свобод – найпростіший, але базовий рівень відображення рівних прав у законодавстві;

2) Чесне забезпечення рівних можливостей до всіх суспільних інститутів – від приватних для чоловіків (наприклад, користатися відпусткою по догляду за дитиною) до публічних для жінок (займати керівні посади або просто займатися будь-якою «чоловічою» роботою). Тут йдеться не лише про потенційну можливість, а про створення таких умов, насамперед психологічної готовності та відповідного суспільного схвалення чи толерування, за яких в людини є реальна можливість, достатній досвід та соціальна підтримка, щоб мати змогу реалізувати таку можливість. У цьому контексті важливим є використання такого тимчасового інструменту як позитивні дії (відомі також як «позитивна дискримінація»);

3) Максимально можлива рівність ресурсів, яка веде до найбільшої вигоди найменш благополучних – має місце, коли забезпечені перші два рівні. Цей рівень передбачає створення таких ринкових умов, за яких не лише потенційно, але і фактично можливий максимально рівний базовий розподіл таких ресурсів, як інформація (наприклад, шляхом рівного покриття мережею інтернет), освіта, культура, комунікація, гроші. Однак при цьому має залишатися простір для максимального самовираження.

При цьому держава стає не продуцентом суспільної моралі та цінностей, а нейтральним арбітром, який гарантує плюралізм [64; с. 354-355].

Варто звернути увагу на те, що, за Ролзом, засади реалізуються у конкретному середовищі послідовно, а також фактично відображають еволюцію феміністичних поглядів від юридичної до ліберальної рівності. Це є важливим у тому контексті, що, на нашу думку, цілі різних хвиль фемінізму не є суперечними, а лише взаємно доповнюваними та своєрідним чином лінійними: аналогічно до прав людини цінності кожної наступної хвилі уможлиблювали наступну.

Подібну до Дж. Ролза позицію займає Р. Дворкін, обґрунтовуючи позицію рівної свободи та совісті кожної людини, межа якої – права інших. При цьому держава, не порушуючи, а забезпечуючи лібералізм, має право вирівнювати нерівності, наприклад, шляхом соціального забезпечення, прогресивного оподаткування тощо [65; с. 242–243]. Як наслідок, Р. Дворкін підіймає інший важливий аспект концепту рівності – його межі, а також деталізує роль акторів, зокрема, держави.

Однак, поза принципами та межами рівності, залишається ще один важливий компонент, який уможлиблює їхнє існування. Цінності безпосередньо та здебільшого неусвідомлено впливають на всі виміри гендеру, зокрема, панівні цінності визначають спрямування дискурсивних влад, які мають великий вплив на існування системи нерівностей. Саме тому так важливо, хто саме вважається суб'єктом та чиї цінності є панівними.

Концепція ціннісного плюралізму Ісаї Берліна пропонує відходити від позиції панівного як такого, допустивши думку про *багатополюсність* цінностей (зокрема, відходячи від дихотомії «добре-зле») та вплив волі людини на конкретний вибір, який зумовлює свобода [66; с. 11]. При цьому Берлін підіймає важливу проблему дуальності свободи «від» (негативної) та «для» (позитивної) [67; с. 46], осмислена реалізація яких обумовлює розвиток суспільства через розвиток кожної окремої особистості незалежно від статі [68; с. 36]. Однак, звісно ж, така позиція потребує врахування багатьох застережень та ризиків, про які детальніше йтиметься у підпункті 5 цього розділу.

У цьому світлі, автори зумисно не означають ліберальну теорію *гендерної* рівності, оскільки таке звуження підходу до однієї ознаки суперечило б його суті.

Однак багатоманітність думок матиме значно більший соціальний ефект за умови створення безпечного, інакшими словами, позбавленого насильства середовища, у якому відмінні, часто суперечливі цінності та їхні тлумачення співіснують, обговорюються та штучно не замовчуються (така теза суголосою із критерієм зниження насильства Джіанні Ваттімо [69; с. 64]). При цьому не може існувати наперед заданої істини та «об'єктивної реальності», а кожна думка є однаково «слабкою» (*“weak thought”*) та піддається інтерпретації [70; с. 51].

У світлі цього ще одним аспектом, на який пропонує звернути увагу ліберальна теорія рівності, є плюралізм інтерпретацій, а, отже, і мовний плюралізм. Скажімо визначення термінів «жінка» чи «чоловік» вже є питанням владних відносин, оскільки об'єкт пізнання створюється у процесі пізнання [71; с. 220]. У цьому контексті питання рівності завжди матиме політичний характер, за завісою якого варто шукати конкретні інтереси конкретних суб'єктів. Однак саме це і створює простір для нових «сигніфікацій» [72; с. 33].

Для унаочнення засад узагальненої ліберальної теорії рівності застосуємо суб'єктивні та об'єктивні критерії гендерної рівності, запропоновані у підпункті 1.1.3).

Таблиця 1.2. Засади ліберальної теорії рівності

	Суб'єктивні	Об'єктивні
Соціальний потенціал	Патерналізм допускається як одна зі «слабких думок»	Освітні ресурси загальнодоступні та вміщені у конкурентне середовище
	Рівень соціальної активності визначається суб'єктом індивідуально	Відкритий фактичний доступ до всіх сфер зайнятості
	Індивід має відчуття здатності впливати на особисте життя, яке належить до сфери недоторканої приватності	Матеріальні ресурси розподіляються на принципах вільної економіки, але при цьому

		держава виконує функцію соціального забезпечення
Соціальний статус	Соціальний статус, престижність професії, самосприйняття доходу визначається з огляду на індивідуальні цінності	Значення має не освітньо-кваліфікаційний рівень, а рівень освіченості
		У рамках дискурсивних влад відсутній поділ на «жіночі» та «чоловічі» професії
		Рівень та джерела доходу визначаються з огляду на недискримінаційні ознаки
	Самоідентифікація є природнім процесом, неасоційованим з насильством	Управління і у приватній, і у публічній сферах ґрунтується на конкурентних засадах, авторитеті та обізнаності

За таких умов роль держави мінімізується до ефективного захисту прав людини у виняткових, детально досліджених та визначених (не у значенні законодавства, а права) випадках. З огляду на це зросте роль суддів, що потребуватиме зміцнення інституту суддівської влади шляхом підвищення освіченості учасників судового процесу, суддівської незалежності та авторитетності. Проте, ми переконані, і у цьому випадку має існувати свобода вибору шляхом розширення інститутів саморегуляції, наприклад, через активне використання альтернативних способів вирішення спорів.

1.4. Принципи ліберальної теорії гендерної рівності

З огляду на те, що ліберальна теорія рівності вміщена у соціокультурний простір багатоманітності підходів та ставлень, з нашої точки зору, критично важливо визначити загальні «червоні лінії» поведінки, яку можна вважати виходом за межі права. Помічним інструментом для цього можуть бути базові принципи, які

умовно можна поділити на *загальні* (властиві багатьом теоріям, що стосуються рівності) та *спеціальні* (питомі для досліджуваної теорії).

Загальні принципи гендерної рівності. Можна виділити п'ять основних загальних принципів гендерної рівності, які можна виокремити з практики Європейського суду з прав людини (далі – **ЄСПЛ, Європейський суд**) (характеристики та приклади з практики ЄСПЛ винесено для зручності до Додатку 1 з можливістю його подальшого використання під час правозастосування):

1) Однакове ставлення за ознакою гендеру в аналогічній або подібній ситуації – охоплює явище прямої дискримінації, визначення якого у своїх рішеннях пропонує ЄСПЛ – «відмінне ставлення до осіб, які перебувають в аналогічній або схожій ситуації, відповідно до статусу (ознаки), який можна виокремити» [73; п. 175].

2) Виправдане різне ставлення за ознакою гендеру у різних ситуаціях – у разі недотримання цього принципу особа зазнає опосередкованої дискримінації, коли зовнішньо нейтральне правило спричиняє непропорційно шкідливі наслідки для конкретної групи осіб за ознакою, яку можна ідентифікувати [74; п. 183].

3) Сприяння за ознакою гендеру, тимчасове та прийнятне для виправлення нерівності, що склалася між особами різних гендерів – відповідно до цього принципу, держава не може залишатися пасивним спостерігачем та наділена «свободою розсуду» для виправлення нерівності, яка склалася у суспільстві. Таке явище часто іменують «позитивною дискримінацією», однак, на нашу думку, доцільніше використовувати термін «позитивні дії» або «сприяння» для уникнення явно негативної конотації (тобто не лише описового, але й емоційного значення) поняття «дискримінація».

Цей принцип викликає особливий інтерес для цілей цієї роботи через його співвідношення із засадою свободи, яка є основою ліберальної теорії гендерної рівності. Щодо цього питання у дослідницькому середовищі досі існують розбіжності стосовно допустимості та рівня втручання держави до сфери рівності.

Прихильники повної саморегуляції наполягають на тому, що використання методів сприяння нівелює основну мету руху за забезпечення рівності, а також

створює умови не лише для зворотної дискримінації, але і погіршує становище групи осіб, якій сприяють [75; с. 52], [76; с. 52], [77; с. 798].

Інші дослідники (зокрема, основоположники теорій лібералізму Дж. Ролз та Р. Дворкін) схиляються до думки, що позитивні дії є необхідними на адаптаційному етапі, адже є одними з інструментів досягнення цілей «третьої» та «четвертої» хвиль фемінізму [78; с. 729], [79; с. 670], [80; с. 1005-1006]. При цьому, сприяння не створює умов для зворотної дискримінації, а лише вирівнює історично зумовлені нерівності, зокрема, за допомогою методів, які загалом не стосуються прав представників інших «привілейованих» груп (створення кіл довіри, коучинг тощо). Однак, використання таких методів у кожному випадку потребує детального планування, зокрема, дослідження проблеми, визначення стейкхолдерів, їхніх потреб та інтересів, а з урахуванням цього – пропонування точкових цілей та найефективніших методів їхнього досягнення. При цьому варто звернути увагу на тимчасовий характер дій та вимоги, про які йтиметься у наступному принципі.

4) Легітимність мети та пропорційності заходів – щодо позитивних дій у правозахисному середовищі вже сформувалася формула, відповідно до якої відмінне ставлення може бути виправданим лише у випадку, «якщо воно переслідує законну мету та має розумне пропорційне співвідношення між запровадженими заходами та поставленою метою» [81; п. 60].

5) Відповідальність держави у сфері забезпечення гендерної рівності – у зв'язку з особливою роллю держави як гаранта прав людини, п'ятий принцип проголошує обов'язок не лише не порушувати права, але й створювати механізми превенції та захисту порушених прав, забезпечувати умови для подолання гендерної нерівності.

Важливість цього принципу полягає насамперед у тому, що незалежно від прихильності до однієї чи іншої теорії держава несе відповідальність (насамперед – перед міжнародною спільнотою) за дії та бездіяльність, які мають місце на території, над якою держава здійснює ефективний контроль. Такий підхід підкреслює міжнародно-правове значення захисту прав людини та можливість використання інструментів міжнародної політики.

Специфічні принципи ліберальної теорії гендерної рівності. Їхнє існування зумовлене основними засадами, описаними у попередньому пункті цього розділу:

1) Плюралізм – тісно пов’язаний не лише із сутністю свободи, але й означає її обсяг та межі. Що стосується останніх, ліберальна теорія спрямована на створення максимально допустимих можливостей (об’єктивний компонент) та поваги (суб’єктивний компонент) до *іншості*, яка у світлі теорії набуває ознак багатоманітності норм, а не пошуку відмінностей від панівного дискурсу [66; с. 11].

Обсяг свободи можна означити з огляду на рівні гендеру. Плюральність ліберальної теорії проявляється у ставленні чи поведінці, які стосуються насамперед першого рівня – персонального (самосприйняття того, як допустимо чи бажано виглядати, ставлення до «компліментів», вибір сфери зайнятості та джерел доходу тощо). На міжособистісному рівні свобода інтерпретацій (за Берліном – *свобода для*) обмежується свободою інших (наприклад, бажанню робити «компліменти» кореспондуватиме готовність іншої людини їх сприймати), тому на цьому рівні важливим є конструкт згоди та, головне, чіткість її вираження. Що стосується дотичного до формальної влади інституційного рівня, у цьому аспекті рівень свободи суб’єктів владних повноважень є ще більш обмеженим. Фактично, ліберальна теорія рівності у цьому аспекті суголосна спеціальному дозвільному принципу, відповідно до якого суб’єктам владних повноважень дозволено все, що не заборонено законом.

Як наслідок, плюралізм породжує не конкурентність поглядів, а їхню взаємодію на засадах поваги та толерантності до іншості.

2) Інтерсекційність – робить акцент на тому, що особистість людини неможливо розчепити за окремими ознаками (у будь-якому разі це матиме вкрай синтетичний результат). Як вже зазначалося вище, інтерсекційність дозволяє поглянути на людину комплексно та цілісно, не виводячи простих залежностей та не спрощуючи їх [82; с. 831].

Нам видається цілком очевидним, що досвід афроукраїнки, яка мешкає у Хмельницькому, відрізнятиметься від досвіду етнічної українки, агрономки у селі

на Херсонщині. І хоча висловлена у попередньому реченні думка відображає *наш* погляд на конкретне питання, формулювання «цілком очевидний» є наочним прикладом універсалізації досвіду як апріорного, проти якої і спрямована інтерсекційність.

3) Освіченість – для того, аби уможливити стан речей, описаний у цьому розділі, спільнота має загалом поділяти (або хоча б мати можливість поділяти) цінності свободи та взаємоповаги, на яких побудована ліберальна теорія рівності [83; с. 140]. Так, потенційно цього можна досягнути у разі створення відповідних умов.

Говорячи про освіченість, нам йдеться насамперед не про освітньо-кваліфікаційний рівень, а, поміж іншого, у сукупності про:

- якість інформаційних ресурсів;
- доступ до них;
- конкурентність джерел.

Таким чином, досягнення рівності, декларованої ліберальною теорією (а оскільки ми свідомі утопічності технократичного суспільства, тому швидше – прагнення до неї), потребує вольових зусиль для виходу за рамки звичних мисленнєвих фреймів та часу. З огляду на це, ліберальна теорія не пропонує швидких результатів та на цьому ґрунті часто є полем для зловживань та критики, які детально розглянемо у наступному підрозділі.

1.5. Сучасний соціально-правовий контекст та ризики, які породжує застосування ліберальної моделі

З огляду на те, що рівність, зокрема, за гендерною ознакою, насамперед є політичним (у широкому сенсі – і на рівні формальних, і неформальних влад, тому синонімом тут може бути «дискурсивним») та соціальним явищем¹, воно щільно

¹ Зазначений поділ є умовним та використовується у конкретному випадку для вирізнення характеру впливу на формування рівності: політичне (дискурсивне) пов'язане із владними впливами; соціальне характеризує зворотний «низхідний» вплив учасників соціуму на владну систему.

пов'язане з іншими політичними та соціальними процесами, які мають вплив на кінцевий результат реалізації теорії у життя.

Одним з контраргументів, які виділяють у дослідницькому середовищі, є логічна та ціннісна хибність теорії, яка прагне поєднати віру в універсальність ліберальних цінностей, таких як гендерна рівність, з політичною ліберальною толерантністю до культурних практик, які порушують гендерну рівність [84; с. 5]. Тобто, держава обмежує власний вплив на вибір людей, однак перестає ефективно виконувати функцію захисту прав людини. Як наслідок, цілі політичного лібералізму взаємно суперечні концепції ліберальної рівності, а тому недосяжні.

Враховуючи це, ми пропонуємо залишити відповідальність та переважне забезпечення функції захисту прав людини на державних інституціях (насамперед – судовій гілці влади), при цьому визначивши детальні та конкретні загальні критерії дискримінації та дискримінаційного поводження.

У контексті міжнародних політичних процесів часто обговорюваними сьогодні є концепти пост-правди та пост-сорому, які підважують можливість змін на інституційному рівні гендеру та суті освіченості, для якої правда не матиме значення.

Що стосується розуміння того, що є «правдою», на сьогодні у філософсько-правовій доктрині склалося дві основні теорії правди: відповіді (*correspondence*) та узгодженості (*coherence*), або, як їх ще називають, реальна та ідеалістична.

Реальна теорія сповідує ідею, відповідно до якої судження є істинним тоді і лише тоді, коли воно відповідає фактам чи стану справ у світі [85; с. 601]. При цьому, правда є цілком об'єктивною, універсальною та відокремленою від суб'єкта. Іншими словами, існує єдиний правильний варіант інтерпретації подій, за якого правда є синонімом істини, яка не має піддаватися сумніву.

Ідеалістична теорія має більшу варіативність. Так, існує два підходи до тлумачення правди: поміркований (*substantial*) та радикальний (*deflational*) [86; с. 172, 181]. Відповідно до поміркованого підходу, не лише відповідність реальності визначає правдивість факту, але й домінантні соціальні уявлення, які не можуть не впливати на сприйняття цього факту. Тобто правдивість вимірюється також рівнем

віри у цю правдивість. Радикальний підхід зайшов дуже далеко, заперечивши існування правдивості як такої через унікальність уявлень кожної людини.

Нам імпонує позиція поміркованого ідеалістичного підходу, оскільки він долає властиву реалізму віру в абсолютну об'єктивність, при цьому роблячи акцент на соціальному, а не індивідуальному сприйнятті, що дозволяє зберігати мінімальні критерії достовірності фактів. Окрім того, такий підхід залишає простір для сумніву та критичної оцінки фактів. У державах із прихильністю до реалізму (наприклад, Росії) світ сприймається дихотомічно (істинне – хибне, правда – брехня). Як наслідок, вірячи в об'єктивність своїх суджень, прихильники реалізму стають заручниками власної суб'єктивності, що можна назвати «парадоксом об'єктивності».

Під цим кутом зору поміркований ідеалізм створює простір для дослідження явища пост-правди, яке описують як стан, за якого правдивість та раціональність вже не мають значення, а натомість емоції, упередженість та ідеологія стають опорами політичної реальності [87; с. 18]. При цьому мова йде не просто про брехню, а про зміну способу мислення: не факти визначають ставлення, а навпаки. Варто зауважити, що, говорячи про пост-правду, йдеться переважно не про правду чи брехню як такі, а про неактуальність обох цих понять.

Причинами, які уможливили явище пост-правди, на нашу думку, є:

1) Заперечення науки (*science denialism*) – по-перше, альтернативність теорій досягла того рівня, коли встановити істинність у науці, яка століттями мала на це монополію, стало неможливо; по-друге, бізнес почав використовувати науку як інструмент для збереження свого місця та престижу на ринку (прикладом дискредитованих сфер є тютюнова промисловість, кліматичні зміни та вакцинація) [88; с. 8-9].

2) Поява концепції мас-медіа та простоти доступу до інформації – по-перше, поява політично заангажованих медіа змусила традиційно нейтральні медіа зайняти опозиційну сторону для створення балансу, і, як наслідок, це призвело до поляризації джерел інформації; по-друге, соціальні медіа та інтернет створили умови для численних альтернативних думок, інформаційних «бульбашок» (*online*

echo-chambers, information bubbles) та культури приманки (*clickbait culture*), коли емоції є об'єктом бізнесових інтересів, а інструменти мають невисоку вартість, прості у доступі та ефективні щодо охоплення цільової аудиторії та швидкості поширення [89; с. 418-421].

3) Вплив постмодерної культури – характеризує сучасну культуру та мистецтво, підважуючи будь-яку ідею істинності та визначеності.

Ще одним явищем, яке впливає на позиціонування ліберальної теорії рівності, є пост-сором, який характеризують як втрату значення сорому у політичному житті [90; с. 4].

Прикладом того, як пост-сором використовують у сфері позиціонування гендерів, є нещодавній випадок із коментуванням та порівнянням зовнішності Бриджіт Макрон бразильським президентом Жаїром Болсонару, який використав твердження такого характеру, імовірно, як інструмент політичної зверхності [91]. Така модель поведінки подібна до описаної Андре Рошем цілі Французької революції позбавити суверена-чоловіка символічної влади глави держави та сім'ї [92; с. 21].

Також дискримінаційний характер мали деякі дії колишнього президента США Дональда Трампа, зокрема, щодо захисту маскулінності білошкірих американців (у навколо науковому середовищі таку політику дехто називає «трампізмом») [93; с. 3].

Ще одним обмежувачем ліберальної теорії є її залежність від здобутків, насамперед, «другої хвилі фемінізму». До прикладу, якщо у суспільстві не відбулося вирівнювання в умовах оплати праці (жінки та чоловіки, займаючи однакові посади, отримують різні заробітні плати за умов виконання однакового обсягу роботи) (*ціль другої хвилі фемінізму*), оплата праці з урахуванням індивідуальної продуктивності (якості, швидкості виконання тощо) (*ціль третьої та четвертої хвилі*) швидше за все не братиметься до уваги, а різниця в оплаті може розцінюватися як дискримінація.

1. Гендер є науковим терміном, створеним для розрізнення біологічних і соціальних, здатних до зміни характеристик людини. Він має соціальну природу та є властивістю людини на рівні власного сприйняття і поведінки, ставлення з боку інших людей та визначеного суспільством місця у владній ієрархії.

2. У цьому дослідженні рівність розглядається як стан, за якого кожна особа має однакові гарантовані права та свободи, існує реальна можливість та створено відповідні умови для їхньої реалізації, а також забезпечено рівномірний доступ до ресурсів. З огляду на це, гендерна рівність передбачає рівність прав та свобод, трактування соціальних статусів однаковими, рівність можливостей, рівні умови для участі у приватній та публічній сферах, однакову доступність до ресурсів та їхній розподіл серед осіб, незалежно від гендерної ідентичності. При цьому, забезпечення гендерної рівності є не політичною волею держави, а частиною міжнародних зобов'язань та принципу верховенства права.

3. У контексті еволюції прав людини можна зробити висновок, що перший етап феміністичної історії, що припав на XIX – початок XX століття, був дотичний до теорії рівного ставлення, тобто забезпечення рівних законодавчо виражених політичних та особистих прав статей. Другий етап стосувався підваження есенціалістських поглядів, створення «жіночого» наративу в культурі й науці та утвердження соціальних, економічних і культурних прав людини, незалежно від гендерної приналежності. «Третя» разом з «четвертою» хвилею фемінізму змістили акцент із «типової» білої цисгендерної жінки середнього класу на інтерсекційне дослідження індивідів (зокрема, чоловіків та інших гендерів), наприклад, у контексті права розпоряджатися власним тілом та репродуктивних прав.

4. Досліджувана у цій роботі ліберальна теорія гендерної рівності ґрунтується на теорії політичного лібералізму Дж. Ролза, ліберальній концепції рівності Р. Дворкіна та підходу ціннісного плюралізму І. Берліна. Запропоновані Дж. Ролзом засади максимального та реального забезпечення рівними правами, можливостями та ресурсами вибудовують внутрішню структуру ліберальної теорії

рівності, у той час як Р. Дворкін означає її межі – права інших людей, гарантування яких покладається на державу. Зі свого боку І. Берлін підіймає питання цінностей у праві, що наближує запропоновану Дж. Ролзом та Р. Дворкіним теорію до її соціального походження.

5. Серед загальних принципів гендерної рівності було виокремлено п'ять основних: однакового ставлення в аналогічній або подібній ситуації; виправданого різного ставлення у різних ситуаціях; позитивного дій з метою виправлення нерівності, що склалася між особами різних статей; легітимної мети та пропорційності заходів; виконання державою негативних та позитивних зобов'язань у сфері забезпечення гендерної рівності. Також було досліджено специфічні принципи ліберальної теорії гендерної рівності, а саме плюралізм, інтерсекційність та освіченість, які наближують теорію до соціально дійсності та окреслюють коло для подальших досліджень.

6. В останньому підрозділі ми проаналізували ризики ліберальної теорії, які наразі підіймаються у науковому середовищі: ризик толерування культурних практик, які порушують гендерну рівність; явища пост-правди та пост-сорому, які підважують звичне розуміння правдивого та допустимого; а також залежність від результатів інших «хвиль» фемінізму у конкретному середовищі.

Зазначені вище висновки є теоретичною базою цієї роботи, на основі якої здійснюватиметься подальше дослідження практики реалізації ліберальної теорії у країнах Північної Європи, США та України.

РОЗДІЛ 2

РЕАЛІЗАЦІЯ КОНЦЕПТУ ЛІБЕРАЛЬНОЇ РІВНОСТІ У ПРАКТИЦІ КРАЇН ЄВРОПИ ТА США

2.1. Практика ЄСПЛ та її співвідношення із ліберальною теорією гендерної рівності

Принцип гендерної рівності ЄСПЛ розглядається в аспекті принципу недискримінації за статтею 14 ЄКПЛ. При цьому до 2000-х років Велика Палата ЄСПЛ використовувала формулювання «ставлення на підставі статі» («*on the ground of sex*») та «рівність статей» («*the equality of the sexes*») [94; п. 67], а поняття «гендерна рівність» («*gender equality*») та «принцип гендерної рівності» («*principle of gender equality*») вперше системно використали у справі *Leyla Şahin v. Turkey* 2005 року [95; п.111].

У справах про гендерну рівність Суд хоча й використовує термін «стать» як ознаку дискримінації, але трактує його у розрізі гендеру та гендерних ролей на міжособистісному та інституційному рівні, тобто на тих рівнях, де держава-відповідач має можливість впливати, зокрема, на неформальні відносини, де порядкують дискурсивні влади. У справах про зміну статі ЄСПЛ бере до уваги також гендерну ідентичність (*Grant v. The United Kingdom* [96; п. 35] (про визначення пенсійного віку для жінки-трансгендера)), однак у експертному середовищі немає однастайності щодо того, чи гендерна ідентичність має тлумачитися у світлі статі [97; с. 9] чи сексуальної орієнтації [98; с. 3-4] як «захищеної ознаки». З огляду на висновки до Розділу 1 цієї роботи, ми вважаємо, що гендерна ідентичність є частиною гендеру (замість якого у світлі практики Суду також прийнятно використовувати термін «стать»).

Статтею 14 ЄКПЛ «заборонена дискримінація у користуванні правами та свободами, визнаними Конвенцією, за будь-якою ознакою, зокрема, за ознакою статі». Попри набуття у 2005 році чинності Протоколу №12 про поширення дискримінаційної заборони на інші передбачені законом права (а не лише

конвенційні), на сьогодні його ратифікували лише 20 держав-членів Ради Європи (зокрема, Україна [99]), а практика Суду – відсутня.

З огляду на це Європейський суд застосовує 14 статтю лише у поєднанні з іншими «субстантивними» статтями:

- Статтею 2 (право на життя) – справи *Opuz v. Turkey* [74; п. 120], *Halime Kılıç v. Turkey* [100; п. 120] та *Talpis v. Italy* [101; п. 145] стосувалися позбавлення життя жертв домашнього насильства та позитивних зобов'язань держав щодо створення ефективного механізму їхнього захисту;
- Статтею 3 (заборона катувань) – *Eremia and Others v. the Republic of Moldova* [102; п. 89] (про бездіяльність держави у стосунку до домашнього насильства у сім'ї поліціанта), *Rumor v. Italy* [103; п. 76] (про відсутність порушення у зв'язку з наявністю ефективного законодавства та юридичних засобів захисту проти домашнього насильства) та *Bălșan v. Romania* [104; п. 81] (національний органи встановили, що заявниця самотійно провокувала насильство, а останнє не є настільки небезпечним для суспільства, щоб тягнути за собою кримінальні санкції);
- Статтею 4 (заборона примусової праці) – Суд визнав порушенням Конвенції покладення на чоловіків дискримінаційного громадянського обов'язку щодо участі у суді присяжних (справа *Zarb Adami v. Malta* [105; п. 90]) та участі у пожежних бригадах чи сплати за це податку як альтернативи (справа *Karlheinz Schmidt v. Germany* [106; п. 16]);
- Статтею 5 (право на свободу та особисту недоторканість) – у справі *Khamtokhu and Aksenchik v. Russia* [107; п. 50] Суд встановив відсутність порушення у забороні застосовувати довічне ув'язнення до певних категорій осіб, зокрема, жінок, оскільки такий підхід є пропорційним та належить до сфери свободи держави у кримінальній юстиції;
- Статтею 6 (право на справедливий суд) – у справі *Schuler-Zraggen v. Switzerland* [108; п. 67] єдиним аргументом (доказом) національного суду на користь відмови у присудженні пенсії по інвалідності було упередження, що після народження дитини жінки покидають роботу, а у справі *García Mateos v. Spain* [109;

п. 48] національний суд порушив розумні строки, позбавивши заявницю можливості захистити своє право на неповний робочий день та отримати компенсацію за порушення свого права;

– Статтею 8 (право на повагу до приватного та сімейного життя) – наявність дискримінації було встановлено у справах *Mizzi v. Malta* [110; п. 114] про неможливість спростування батьківства у судовому порядку, що становило непропорційне втручання у приватне життя заявника; *Konstantin Markin v. Russia* [111; п. 150] про неможливість військовослужбовцем отримати відпустку по догляду за дитиною; *Cusan and Fazzo v. Italy* [112] про неможливість, відповідно до італійського законодавства, обирати прізвище дружини для «законної» дитини; *Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal* [113; п. 55] щодо рішення національного суду про зменшення розміру компенсації за шкоду, спричинену лікарською помилкою, яке базувалося на стереотипних аргументах, що для 50-річної заявниці сексуальне життя є неважливим; *Ēcis v. Latvia* [114; п. 71] стосовно різного режиму відбування покарання у в'язниці для жінок та чоловіків, внаслідок чого заявнику відмовили у відвідинах похорону батька;

– Статтею 9 (свобода вираження думки, совісті і релігії) – у справах *Leyla Şahin v. Turkey* [95; п. 165], що стосувалася заборони носіння хустки в університеті, та *S.A.S. v. France* [115; п. 156] стосовно практики повного закриття обличчя у публічних місцях порушень прав, передбачених Конвенцією, не було встановлено, оскільки такі заходи були пропорційними та необхідними у демократичному суспільстві;

– Статтею 13 (право на ефективний засіб юридичного захисту) – у справі *Vrountou v. Cyprus* [116; п. 95] Суд встановив відсутність у законодавстві Кіпру можливості оскаржити відмову у видачі посвідки біженця, яка була вмотивована тим, заявниця була дитиною тимчасового переміщеної жінки, а не чоловіка (приклад похідної дискримінації);

– Статтею 1 Протоколу №1 (захист власності) [117] – порушенням було визнано обов'язок неодружених чоловіків від 45 років сплачувати податок за так званим «дитячим» законом (*Van Raalte v. the Netherlands* [118; п. 43]), однак у сфері

соціального забезпечення Суд констатував широку дискрецію держави. У справі *Stec v. the United Kingdom* [119; п. 55] не було визнано дискримінацією встановлення державою різного пенсійного віку. Аналогічну практику використано і у справі *Andrle v. the Czech Republic* [120; п. 30], де заявник самотійно виховував двох дітей та клопотав про зниження пенсійного віку на рівні із жінками.

Стосовно принципів, запропонованих у підрозділі 1.4 цієї роботи, варто зазначити, що Суд має, зокрема, розроблену практику щодо явища прямої дискримінації, яка власне є найбільш поширеною (*D.H. and Others v. The Czech Republic* [73; п. 175], *Burden v. The United Kingdom* [81; п. 60], *Carson and Others v. The United Kingdom* [121; п. 61]). Прикладами такого ставлення також є вже згадані справи *Karlheinz Schmidt v. Germany* та *Van Raalte v. The Netherlands*, в яких було встановлено дискримінаційне ставлення до чоловіків за ознакою статі.

Однак у деяких випадках відмінне ставлення є виправданим об'єктивними обставинами (у цьому, до речі, полягає різниця із практикою Європейського Союзу (далі – ЄС), відповідно до якої пряма дискримінація допускається лише у виняткових випадках, передбачених законодавством [122; ст. 14 (2)]). У вже справах, що стосувалися соціального забезпечення та податків, ЄСПЛ констатував відсутність порушень, аргументуючи відмінне ставлення дискрецією держав у соціальній сфері. Так, у справі *Stec and Others v. UK* Суд звернув увагу, що різний пенсійний вік є звичайною практикою європейських держав, а у *Petrovic v. Austria* [123; п. 33] наголосив на різноманітності практик у сфері виплат по догляду за дитиною.

Проте навіть у випадках, коли справа стосувалася соціальної політики, Суд встановив червону лінію, після якої відмінне поводження вважалось дискримінаційним. І такою лінією є людська гідність [36; с. 48].

Щодо недотримання другого принципу, який стосується опосередкованої дискримінації, прикладом є законодавчо визначений обов'язок участі у суді присяжних повнолітніми громадянами та покарання у вигляді штрафу чи позбавлення волі у разі ухилення від виконання цього обов'язку. Попри загальний

характер такого правила *de jure*, 97% присяжних були чоловіки, тому *de facto* на чоловіків був покладений непропорційний тягар громадянських обов'язків (*Zarb Adami v. Malta*, п. 80).

Прикладом справи ЄСПЛ, у якій було застосовано принцип сприяння, є *Montoya v. France* [124]. При цьому Суд наголосив, що розсуд держави має свої межі, тому, аби позитивні дії не перетинали межу дискримінації, вони мають бути тимчасовими, пропорційними, не надавати необґрунтовані привілеї та переслідувати законну мету [125; с. 58].

Так, у справах, що стосувалися свободи вираження думки, совісті та релігії – *Leyla Şahin v. Turkey* та *S.A.S. v. France*, рішення ЄСПЛ, зокрема, ґрунтувалося на тому, що обмежувальні заходи щодо носіння релігійного одягу є необхідними у демократичному суспільстві та вмотивовані інтересами національної безпеки та безпеки осіб, які носять такий одяг.

Стосовно п'ятого загального принципу гендерної рівності, наочними прикладами невиконання державою позитивних зобов'язань є справи *K.H. and Others v. Slovakia* [126; п. 58] про неможливість отримати доступ до інформації про стан здоров'я, а також *Gözüm v. Turkey* [127] щодо неможливості незаміжньої прийомної матері зазначити своє ім'я у свідоцтві про народження дитини.

Зважаючи на те, що кожен правовий конфлікт має унікальні ознаки, для прозорості та чіткості правозастосування, а також – розумної дискреції суддів важливе існування стандартів доведення.

Тест на пряму дискримінацію за ознакою статі включає такі послідовні критерії, які оцінюються сукупно:

1. Наявність негативного відмінного ставлення – може проявлятися як у формі дії, так і бездіяльності (зазвичай вона пов'язана із позитивними зобов'язаннями); як несприятливого, так і привілейованого ставлення. При цьому, погляди, позиції, світогляд не є негативним ставленням, допоки вони не впливають на активну чи пасивну поведінку суб'єкта, а наявність чи відсутність стереотипів та упереджень у суб'єкта не є предметом доказування;

2. Можна ідентифікувати «захищену» ознаку – стать (гендер, гендерна ідентичність). Така ознака у випадку прямої дискримінації найчастіше є очевидною, однак у будь-якому разі потребує дослідження судом з огляду на те, що ознака може бути дійсною (відповідати об'єктивним обставинам) чи припущеною (хибною);

3. Відмінність ставлення до осіб іншої статі – зразка для порівняння або компараторів [125; с. 15]. На цьому етапі має бути встановлено, у чому та як проявляється різне поводження з особами різної статі, які має наслідки. Іноді може порівнюватися ставлення до осіб однієї статі, але у такому випадку має бути встановлена додаткова ознака (наприклад, заміжність, як у справі *Wagner and J.M.W.L. v. Luxemburg* [128]). У деяких випадках визначення компаратора не потребується, наприклад, у справах щодо вагітних жінок (*R.R. v. Poland* [129] та *Konovalova v. Russia* [130]) чи транссексуалів.

4. Ситуація є аналогічною, тобто умови, за яких дискримінованих осіб трактують відмінно від компараторів, є однаковими;

5. Немає «об'єктивного і достатнього виправдання» [131; п. 72] відмінному поводженню. Суд напрацював дві найважливіші ознаки, які мають доводитися сукупно, – законність легітимність мети та пропорційність засобів. Сторони мають довести, що не було інших засобів, а мета є достатньо серйозною [132; с. 11-12].

Критерій мети та пропорційності є особливо розробленим у світлі практики Європейського суду щодо статі 8 Конвенції [133; с. 144-149], відповідно до якої було створено трискладовий тест:

1) Законність – обмеження визначене доступним та передбачуваним законом (*Tolstoy Miloslavsky v. the United Kingdom* [134; п. 37]), при чому до уваги береться саме Дух закону (*Garnaga v. Ukraine* [135; п. 41]);

2) Необхідність – обмеження має бути «обґрунтованим та переслідувати мету, яка є необхідною у демократичному суспільстві, наприклад, в інтересах національної та громадської безпеки чи економічного добробуту країни, для запобігання заворушенням чи злочинам, для захисту здоров'я чи моралі або для

захисту прав і свобод інших осіб» (ч. 2 ст. 8 Конвенції). Такі легітимні цілі вказані у статтях, а їхній перелік є вичерпним;

3) Співмірність – не було менш шкідливих засобів, які сприяли б досягненню мети (*Lyashko v. Ukraine* [136; п. 47], *Grimkovskaya v. Ukraine* [137; п. 72]).

Тест на непряму дискримінацію за ознакою статі подібно до попередньо переліку включає такі послідовні критерії, які оцінюються сукупно:

1. Зовнішньо нейтральне правило спричиняє негативні наслідки. При цьому діяння саме у собі практично не береться до уваги та не підлягає доказуванню, а важливим для встановлення дискримінації є те, які результати воно має (*D.H. and Others v. the Czech Republic*, п. 79);

2. Можна ідентифікувати «захищену» ознаку – стать;

3. Є компаратори – особи іншої статі;

4. Доведено значно гірший вплив на дискримінованих осіб у порівнянні із компараторами, що, наприклад, формулюється у вигляді: «значно більше жінок, ніж чоловіків» [138; п. 3];

5. Немає обставин, які виправдовують відмінність поведінки. Наприклад, у єдиній² справі проти України з гендерної тематики *Вишняков проти України* [139; п. 57], у якій все ж не було встановлено порушення статті 14, заявник не довів, що суд під час визначення місця проживання дитини надав перевагу матері не з огляду на «найкращі інтереси дитини», а за умовчуванням.

На окрему увагу заслуговує рівень доказовості та тягар доказування, особливо у справах про непряму дискримінацію. Відповідно до практики ЄСПЛ, дані про негативний вплив на дискримінаційну групу осіб мають бути достатніми, об'єктивними та не обов'язково офіційними. Такий підхід ЄСПЛ застосував у справі *Opuz v. Turkey* [74; п. 99], використавши як доказ звіт неурядової організації *Amnesty International*, у якому чітко зазначалося про відсутність об'єктивних даних про гендерно зумовлене насильство у Туреччині.

² Яку нам вдалося знайти у ході дослідження.

Також з огляду на специфіку справ про дискримінацію та те, що зазвичай держави володіють необхідною для доказування інформацією, Європейський суд з прав людини напрацював принцип поділу тягара доказування між заявником та державою та фактично презумпцію винуватості останньої, якщо наведені достатні докази імовірної дискримінації (*Nachova and Others v. Bulgaria* [140; п. 147], *Timishev v. Russia* [141; п. 39], *D.H. and Others v. the Czech Republic* [73; п. 178]).

Отже, для встановлення дискримінації необхідно, щоб обставини справи задовольняли критерії, запропоновані у цьому підрозділі, при чому достатньо довести відсутність одного із критеріїв, аби констатувати допустимість відмінного поводження.

2.2. Право на працю в частині рівної оплати праці, кваліфікаційних вимог та умов ринку

Гендерна рівність у світлі права на працю розглядається чи не найчастіше, що, з нашої точки зору, може бути пов'язано зі здобутками та поразками «другої хвилі» фемінізму.

На думку норвезької Комісії щодо рівності оплати праці (*Equal Pay Commission*), яка була покликана об'єднати міждисциплінарне експертне середовище, гендерна дискримінація у сфері зайнятості з погляду економічних чинників має три основні причини [142; с. 8-9]:

1. **Преференційна** – пов'язана із безпосередньою упередженістю до особи за гендерною чи статевою ознакою на користь традиційного образу «людини» (*man*), тобто білошкірого цисгендерного чоловіка середнього класу. Інакше кажучи, деякі роботодавці у робочому процесі поміж іншого можуть керуватися стереотипними уявленнями про людей через їхню належність до однієї чи іншої статі, а також трансльовані гендерні ознаки (наприклад, «фемінний» зовнішній вигляд у чоловіків). За таких умов преференційність надає широкий простір для дискримінації на всіх етапах організації праці (зокрема, облаштування робочого простору та створення дискримінаційної корпоративної культури) та поза ними.

2. Статистична – ґрунтується на тому, що сучасна система залучення нових членкинь та членів команди не дає можливості оцінити навички та потенційні здатності кожної кандидатки чи кандидата. У підсумку роботодавці користуються статистичними даними як способом надати своєму рішення більшої об'єктивності. Такий метод найчастіше використовується при прийомі на роботу та впливає на кінцевий вибір працівниці чи працівника з огляду на те, хто статистично частіше виконує подібну роботу, а також під час визначення рівня заробітної плати за середнім показником на ринку праці та очікуваннями, пов'язаними із легко спостережуваними характеристиками, у цьому випадку –гендером чи статтю.

Ця та попередня зазначені причини мають негативний потенціал зберігати умови для існування гендерної нерівності на всіх рівнях, адже вони є само відтворюваними у межах стереотипного мислення, потребують активних дій та переосмислення.

3. Ринкова – апелює до слабшої позиції деяких категорій працівників на ринку праці через різні чинники, які узагальнено поширюються на всіх представниць та представників групи: меншу мобільність, фізіологічні відмінності, нижчу кар'єрну орієнтованість, слабші переговірні навички тощо. Існування цієї причини багато у чому узалежнюється від історичної гендерної дискримінації на інституційному рівні, проте саме така гнучкість дозволяє легше впливати на ринок праці за допомогою інструментів державного та громадського впливу.

При цьому норвезькі дослідники наголошують на фактичній вертикальній та горизонтальній сегрегованості ринку праці, навіть не розглядаючи варіанту, коли формальна сегрегованість ринку (наприклад, заборона займатися конкретними видами робіт для якоїсь зі статей) є допустимою [143; с. 15-17].

У світлі ліберальної теорії рівності щодо питання оплати праці важливо поруч із гарантіями забезпечення гендерної рівності зберегти широку свободу вибору для роботодавців та висловлення індивідуального потенціалу для працівниць і працівників.

Ілюстративним прикладом того, що формальні підходи щодо проголошення гендерної рівності слабкі до реалізації на практиці, є практика Верховного Суду США щодо оплати праці на «нетрадиційних посадах».

Відповідно до секції 6 Акту щодо рівної оплати праці 1963 року:

Жоден роботодавець ... не повинен створювати умови для дискримінації ... за ознакою статі, виплачуючи заробітну плату працівникам цієї організації у розмірі, меншому за розмір, який він виплачує працівникам протилежної статі в цій організації за рівну роботу, виконання якої вимагає однакових навичок, зусиль та відповідальності та які виконуються в однакових умовах праці, за винятком випадків, коли така виплата здійснюється відповідно до (i) стажової системи; (ii) системи бонусів; (iii) системи, що вимірює прибуток за кількістю або якістю продукції; або (iv) підставі, яка базується на будь-якому іншому факторі, окрім статі ... [144].

Недоліки в реалізації цієї статті були яскраво продемонстровані у справі *Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co.*, підставою для позову у якій стало те, що позивачка, займаючи керівну посаду, отримувала значну меншу заробітну плату, аніж її колеги-чоловіки на подібних керівних та деяких нижчих посадах. Однак врешті суд підтримав позицію відповідача, яка опиралася на три основні аргументи:

1) Щодо пропущення строків для оскарження (180 днів від дати визначення заробітної плати);

2) Щодо відсутності ознаки рівної роботи з огляду на особливий та індивідуалізований характер роботи керівника, а також у світлі цього, щодо необхідності різних навичок, зусиль та відповідальності, які покладаються на менеджерів у різних сферах;

3) Щодо потреби враховувати умови ринку праці [145].

Попри негативний для пані Ледбеттер результат розгляду, справа пролила світло на системну проблему рівності оплати праці у сферах або ж на посадах, «нетрадиційних для жінок». Це також дало можливість виявити обмеженість застосування Акту щодо рівної оплати праці 1963 року, який був актуальним для зрівняння оплати праці жінок, які працювали у виробничій сфері, але не задовольняв потреб їхньої актуальної значно різноманітнішої зайнятості [146; с. 21].

У своїй подальшій судовій практиці Верховний Суд США намагався забезпечити баланс інтересів за допомогою широкого застосування доктрини «розумної (розсудливої) людини» (*reasonable person*), часто застосовуваної у англо-американській правовій системі.

Так, застосування тесту щодо рівної роботи перестало обмежуватися буквальним підходом шляхом оцінки посад з ідентичними найменуваннями, а почало розглядатися в аспекті фактично виконуваних функцій [147]. За підсумками цього Кодекс федеральних правил щодо регулювання праці було доповнено додатковою статтею 1620.20, яка передбачає оцінку рівності в оплаті праці через аналіз виконуваних екстра-функцій, зокрема, не може бути виправданою нерівність в оплаті праці, якщо:

- 1) Особа має вищу заробітну плату без виконання екстра-функцій;
- 2) Особа має нижчу заробітну плату, також виконуючи екстра-функції;
- 3) Передбачені екстра-функції не виконуються на практиці;
- 4) Екстра-функції займають мінімальну кількість часу або мають периферійне значення;
- 5) Треті особи, не виконуючи екстра-функцій, отримують вищу заробітну плату [148].

В аспекті оцінки рівності роботи цікавою також є практика Канади та Ісландії.

Верховний Суд Канади у 2011 році визначив, що діловодство, яким здебільшого займалися жінки, є рівним за своєю цінністю роботі із поштового сортування та кур'єрського супроводу, яку виконували чоловіки [149]. А ісландський суд у справі за позовом жінки-менеджерки за компараторів обрав чоловіків-інженерів [150; с. 19].

Не менш важливим аргументом є врахування кон'юнктури ринку, яка разом з тим не має виправдовувати історично усталену дискримінацію. У судовій практиці США склалася неоднозначна практика щодо цього питання.

У деяких справах суди схилялися до позиції того, що нерівність повністю виправдовується ринковими умовами (як у справах *Wernsing v. Dep't of Human Servs.* [151], *Sims-Fingers v. City of Indianapolis* [147]). При цьому суд у цих справах ґрунтував свою позицію на фактичному твердженні та часто без жодних доказів

про ринкові умови як виняткову підставу Акту про рівність оплати праці, а саме, як підставу, яка базується на будь-якому іншому факторі, окрім статі [144].

Однак поступово Верховний Суд США все частіше відхиляє захист з огляду на ринкові умови через відсутність обґрунтованих доводів. Такими першими прикладами були справи *Dubowsky v. Stern, Lavinthal, Norgaard & Daly* [152] та *Drum v. Leeson Electric Corp.* [153], у яких суд задовольнив позов заявниць через брак у відповідачів емпіричних даних, які б об'єктивно відображали простір для встановлення заробітної плати у межах ринкових умов. При цьому така свобода не має базуватися суто на ознаці статі чи гендеру.

На нашу думку, тут також варто наголосити на тому, що в обох випадках суд США залишає широку свободу розсуду для роботодавців у частині покликання на ринкові умови, що відрізняється від більш орієнтованої на соціальне підприємництво європейської моделі визначення рівної оплати праці. Детальніше це порівняння буде висвітлене у пункті 2.6. цього Розділу з погляду можливостей зловживань правами за ознакою статі.

На здатність виконувати конкретну роботу також впливає наявність спеціальних вмінь та навичок, серед яких, зокрема, є фізичні можливості особи. Ліберальна теорія рівності не заперечує існування конкретних мінімальних вимог до кандидаток та кандидатів, проте передбачає їхню обґрунтованість та відносну об'єктивність з точки зору розсудливої людини [154; с. 109-110].

Так, в аспекті виконання важких та небезпечних робіт американські суди дотримуються правила, встановленого у 1964 році Актом про цивільні права, щодо заборони на формальному рівні сегрегувати ринок праці за ознакою статі [155]. Разом з тим, у 2003 році були розроблені Принципи перевірки та здійснення процедур відбору персоналу [156], а 2014 року американська освітня спільнота затвердила Стандарти навчального та психологічного тестування кандидаток та кандидатів на вакантні посади [157]. Поява таких методологій оцінювання вплинула на судову практику у справах, дотичних до фізичної здатності жінок виконувати роботу із підвищеним рівнем фізичного навантаження. У справах, де роботодавець продемонстрував емпіричні дані, які обґрунтовують встановлену

мінімальну межу фізичних можливостей (такими, наприклад, є справи *Ernst v City of Chicago* 2015 [158]; *Lanning v. SEPTA* 1999, 2002 [159], [160]; *Smith v. Des Moines* 1996 [161]), суд ствердив відсутність дискримінації. Зворотній результат мали справи, у яких відповідач посилався на аргументи суб'єктивного характеру або мінімальні вимоги були завищеними та не відповідали об'єктивним (з погляду розсудливої людини) мінімальним вимогам до кандидаток та кандидатів (справи *EEOC v. Dial Corp* 2006 [162]; *United States v. City of Erie* 2005 [163]).

Ще одним дотичним питанням, яке ми не можемо оминати увагою, є врахування продуктивності під час визначення розміру заробітної плати. Європейський суд справедливості (далі – ЄСС) у справі *Brunnhofner* [164; п. 72] наголосив на важливості свободи роботодавців враховувати індивідуальну продуктивність окремих працівниць та працівників, однак у такому разі результати роботи різних осіб мають оцінюватися з погляду емпіричних даних та піддаватися об'єктивній перевірці. Фактично це наближує методологію ЄСС до правової доктрини англо-американської системи «розсудливої людини» [143; с. 48].

Говорячи про методи, що сприяють забезпеченню рівності в оплаті праці з погляду ліберальної теорії, їх можна умовно поділити за етапами, на яких вони мають визначальне значення:

- 1) Превенційний;
- 2) На етапі відбору та встановлення розміру заробітної плати;
- 3) На етапі виникнення спору.

На першому етапі ефективним методом, який спрямований насамперед на боротьбу з історичною нерівністю, є встановлення мінімальної заробітної плати на ринковому рівні. Комісія з подолання розриву в оплаті праці Об'єднаного Королівства провела дослідження та підсумувала, що державне регулювання у цьому аспекті має значний вплив на оплату праці жінок та на встановлення гідного рівня життя загалом [165; с. 48]. До подібних висновків прийшла також Організація економічного співробітництва та розвитку [166; с. 88] та Міжнародна організація праці, яка, зокрема, наголосила також на важливості диференційованої мінімальної заробітної плати залежно від сфери та сектору діяльності [167; с. 50-53].

На етапі відбору та встановлення розміру заробітної плати можуть використовуватися різні методики, які мають на меті дистанціювати суб'єкта прийняття рішень від гендерних упереджень та стереотипів, сфокусувавшись на відносно об'єктивних показниках. Міжнародна організація праці виділяє два типи методів для формального оцінювання роботи [167; с. 39]:

1) Глобальний або рейтинговий – полягає в оцінці престижності роботи без врахування індивідуальних особливостей кандидатки чи кандидата;

2) Аналітичний – ґрунтується на оцінці вимог до ідеальних кандидатки чи кандидата (наприклад, кваліфікації, рівня відповідальності, фізичної чи психологічної стійкості, умов праці).

Разом з тим, зазначені вище методи мають відверто формальний характер, тому часто не задовольняють потреби у позбавленому стереотипів сприйнятті. Для вирішення цієї проблеми уряди окремих держав підтримують розробку спеціальних методик, спрямованих на забезпечення гендерної рівності на робочих місцях.

Так, шведським омбудсменом з рівних можливостей було запропоновано використовувати метод покрокового порівняльного методу на основі детального квестіонарію [168]. Для осіб, які підозрюють нерівність в оплаті праці, урядом Швейцарії було розроблено аналітичний метод *АВАКАВА*, який у сукупності із методами скринінгу дозволяє визначити виразник ефективності конкретних працівниці чи працівника у співвідношенні, до її чи його актуальної заробітної плати [169]. Електронними методами визначення гендерної нейтральності виконуваної роботи та оплати праці є британська система *NJC JES* [170], а також іспанська система *ISOS*, розроблена на замовлення Жіночого бюро Міністерства праці та соціальних питань [171].

На останньому етапі виникнення спору між працівницею (працівником) та роботодавцем щодо умов праці важливим є забезпечення ефективної правозастосовної інфраструктури та справедливого неупередженого правосуддя. Прикладом того, як дискримінаційні справи вирізняються з-поміж інших та

вирішуються спеціалізованою інституцією є норвезький Трибунал щодо гендерної рівності та інших справ, пов'язаних із дискримінацією [142; с. 7].

Отже, ліберальна теорія гендерної рівності стоїть на позиції широкої свободи роботодавців у питаннях створення умов праці, зокрема, визначення розміру справедливої оплати з урахуванням вимог ринку, індивідуальних характеристик продуктивності та фізичних можливостей кандидаток чи кандидатів. Однак така свобода не має ґрунтуватися на упередженнях та створювати невиправдані переваги для осіб однієї з груп, тому підстави, якими керується роботодавець, повинні мати здатність піддаватися перевірці на всіх етапах робочого процесу.

2.3. Доступ до приватної сфери у контексті права на сім'ю

Для спрощеного унаочнення сферу зайнятості (публічну сферу) часто протиставляють сфері сім'ї (приватній сфері). Така дихотомічність покликана продемонструвати поділ сфер влади для фемінного та маскулінного, що виправдовує історичний наратив есенціалістської теорії статей, про яку коротко йшлося у підрозділі 1.2. Якщо у сфері зайнятості історично дискримінованими розглядаються жінки, то доступ до приватної сфери (не лише фактичний (ціннісний), але і формальний) залишається обмеженим для чоловіків.

Ліберальна теорія гендерної рівності залишає абсолютну свободу вибору для кожної особи незалежно від групової належності як у сфері зайнятості, так і сім'ї, однак має на меті створити рівні законодавчі рамки та допускає використання позитивних заходів на перехідних етапах.

Так, у справі *Konstantin Markin v. Russia* ЄСПЛ не визнав за обґрунтовану заборону військовослужбовцям брати відпустку по догляду за дитиною, яку Російська Федерація мотивувала інтересами обороноздатності держави та збереженням традиційних цінностей російського суспільства (зокрема, щодо ролі у ньому жінки) [111; п. 150].

Щодо надання рівних прав та можливостей батькам щодо догляду за дітьми, найбільш послідовними у цьому контексті виглядають північні країни Європи.

У Фінляндії чоловіки мають право на [172; с. 136]:

- 1) тритижневу батьківську відпустку після народження дитини (*paternity leave*);
- 2) чотиримісячну відпустку для одного з батьків (після закінчення тримісячної відпустки матері у зв'язку із пологами) (*parental leave*);
- 3) відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (*childcare leave*).

За статистикою 2006 року 90% фінських батьків скористалися своїм правом на батьківську відпустку, що дослідники назвали «масовим рухом кожного чоловіка» («*everyman's mass movement*») [173], [174]; а також 10% – чотиримісячною відпусткою для одного з батьків, що було пов'язано з державною програмою заохочень та стимулів [175].

В Ісландії кожен з батьків має право на тримісячну батьківську (*paternity leave*) та материнську (*maternity leave*) відпустку протягом перших 24 місяців життя дитини, яку вони можуть використати одночасно або послідовно, передати невикористаний час іншому з батьків, при цьому залишаючись абсолютно вільними у часі її використання (безперервно або бажаними періодами часу) [176; с. 205-208].

Подібний до ісландського підхід щодо свободи використання часу батьківської відпустки існує також в Естонії, у якій батькам надається спільно 435 днів вихідних днів для догляду за дитиною, компенсація за які обчислюється як середнє між заробітними платами обох батьків [177; с. 265].

Однак, історична диспропорція щодо участі батьків у приватній сфері має також зворотний наслідок для прав матерів бути залученими до публічної сфери.

У справі *D. Lommers v. Minister van Landbouw* ЄСС ствердив відсутність дискримінації у тому, що матері додатково отримали право безкоштовно скористатися послугами державних інституцій з догляду за дітьми дошкільного віку [178; с. 28]. Справа стосувалася оскарження акту Міністерства агрополітики Нідерландів, яка встановила таке преференційне правило з огляду на низьку залученість жінок до роботи у міністерстві (2 700 з 11 200). Суд визнав

дискримінаційність правила, однак підтвердив позицію відповідача, що це правило було пропорційним до поставленої мети, а саме «усунення причин зменшення можливостей жінок для працевлаштування та кар'єри, а також покликані покращити здатність жінок конкурувати на ринку праці та будувати кар'єру нарівні з чоловіками» [179; п. 24-50].

Ще одним методом подолання економічної нерівності статей є державні гарантії оплати домашньої праці (*domestic work*), до якої зазвичай відносять прибирання, приготування їжі, покупки, прання, а також догляд за дітьми, людьми похилого віку та іншими членами родини, які потребують догляду, а також часто недооцінюють в частині економічного значення [167; с. 52], [180].

Для вирішення цієї проблеми Міжнародна організація праці розробила та у 2011 році прийняла Конвенцію щодо домашніх працівників [181], яку ратифікували вже 31 держава світу (Україна не є підписанткою цієї конвенції) [182]. Серед пропонованих заходів щодо забезпечення прав домашніх працівників Конвенція передбачає виплату мінімальної заробітної плати таким працівникам без дискримінації за ознакою статі (стаття 11 цієї Конвенції). Така гарантія на державному рівні вже надається у Португалії (з 2004 року), Швейцарії (з 2010 року на федеральному рівні) та Чилі (з 2011 року).

Таким чином право на сім'ю включає не лише можливість її створювати (у будь-якій формі), але й мати можливість ефективно здійснювати свої права як члена сім'ї. З огляду на чутливість сфери полем компетенції держави є юридичне забезпечення рівних прав та застосування позитивних дій для створення не лише потенційних, але й реальних можливостей.

2.4. Право розпоряджатися власним тілом: лукізм та емоції у праві

Поруч із правом на сім'ю, яке можна розглядати у контексті права на приватність, ще одним з-поміж інших його компонентів можна розглядати право на розпоряджатися своїм тілом. Попри те, що ця тема охоплює багато цікавих для нас тематик (право на аборт, секс-робота у контексті гендеру), у цій роботі ми

сфокусуємося на тих двох аспектах, які не так часто підіймаються дослідниками-правниками: праві обирати зовнішній вигляд та праві на емоції.

Аспект зовнішності відіграє помітну, але zarazом часто і неусвідомлену роль на всіх рівнях гендеру. При цьому значення мають як і загалом соціально конструйована привабливість/непривабливість, так і окремо фізична форма, одяг, зачіска, субкультурні ознаки (татуювання, пірсинг) вміщенні у гендерну приналежність людини. Найбільш помітним у правовому вимірі питання зовнішності підіймається у сфері праці.

Соціальні дослідники прийшли до висновку, що наразі «привабливі» люди до моменту спілкування з ними сприймаються більш добрими, чесними та розумними, аніж «непривабливі» [183]. Це також поширюється і на сферу зайнятості, в якій «привабливі» люди більш успішні в отриманні бажаної посади та просуванні по службі [184].

У вже згадуваному Акті про цивільні права США 1964 року захищеними є лише ознаки раси, кольору шкіри, гендеру, релігії та етнічної приналежності [155]. Як показує практика (*Alam v. Reno Hilton Corp.* [185], *Malarkey v. Texaco, Inc.* [186]), американські суди буквально тлумачать положення Акту та приймають до розгляду лише ті справи, у яких порушена одна із вище зазначених ознак (дискримінація за ознакою зовнішності до таких не належить). Таким чином, заявниця чи заявник, окрім дискримінації за ознакою зовнішнього вигляду, насамперед мають обґрунтувати дискримінацію за ознакою статі (чи іншою ознакою), що покладає на них додатковий тягар доведення.

Як ми зазначали у підрозділі 2.2., встановлення конкретних вимог до посади, зокрема, щодо зовнішності (зріст, вага), є прийнятними, але також вони мають бути необхідними для виконання конкретної роботи та обґрунтованими, тобто базуватися на достовірних емпіричних даних, які піддаються перевірці. При цьому встановлення критеріїв щодо ваги чи зросту не є дискримінацією у юридичному сенсі, а у деяких сферах (мода, телебачення, кіно) американське федеральне законодавство прямо визнає право роботодавця встановлювати згадані вище вимоги, тому доводи заявниці чи заявника мають задовольняти вимоги тестів на

пряму чи непряму дискримінацію за гендерною (як у справах *Frank v. United Airlines* щодо вимоги різної мінімальної ваги до бортпровідниць та бортпровідників [187], *Vanguard Justice Soc'y Inc. v. Hughes* щодо вимоги мінімального зросту та ваги до кандидаток та кандидатів для роботи в поліції [188]) або будь-якою іншою захищеною ознакою.

Що стосується прийнятних вимог до зовнішнього вигляду працівниць та працівників, на особливу увагу заслуговує право роботодавця встановлювати дрес-код. Однак для того, аби правило не було дискримінаційним, воно має відповідати таким вимогам [189; п. 1023, 1027]:

- 1) Фіксованість у внутрішніх політиках організації;
- 2) Універсальність вимоги до всіх працівників;
- 3) Наявність розумної ділової мети.

З огляду на те, що правило щодо дрес-коду, яке відповідає зазначеним вище вимогам є законодавчо дозволеним, у деяких випадках роботодавці можуть використовувати його для маскування дискримінації за іншою, зокрема, гендерною ознакою. У справі *Atlantic Richfield Co. v. District of Columbia Commission on Human Rights* [190; п. 1101] було доведено, що, попри аргументи відповідача про невідповідність зовнішнього вигляду позивачки встановленому внутрішньою політикою дрес-коду, підставою для її звільнення була вага та невисока вартість одягу.

Щодо відповідності зазначеному вище триступеневому тесту, суд у справі *Kennedy v. District of Columbia* [191; п. 854-855, 858] дійшов до висновку, що вимога поголених борід до працівників пожежної служби не досягає встановленої мети – підвищення безпеки та захисту дихальних шляхів, а також для досягнення «моральних» цілей, а саме дисциплінування.

З іншого боку, у справі *Turcios v. U.S. Service Industries* [189; п. 1027-1028] суд постановив відсутність дискримінації у тому, що роботодавець застосував заходи дисциплінарної відповідальності до працівника, який носив довге волосся. Позиція суду ґрунтувалася на тому, що внутрішньою політикою організації була передбачена вимога про «охайність» зачіски.

Однак у цьому випадку нам складно погодитися із такою позицією, оскільки «охайність» зачіски прямо не кореспондує довжині волосся, а, отже, заборона носити довге волосся не є очевидною. Окрім того, імовірно, така позиція роботодавця та суду була гендерно зумовленою, ґрунтувалася на стереотипах щодо «належного» вигляду представників двох статей та витісненні чоловіків з довгим волоссям як ознакою фемінності поза поле нормативної культури.

Ще одним полем для стереотипізації поведінки представників різних гендерів є емоції. Дослідження деяких соціальних дослідників (*Brody & Hall; Fischer; Hess & Adams*) демонструють, як прояви емоцій в усереднених образів жінки та чоловіка різняться поміж собою. Так, на думку дослідників, жінки вважають, що вони частіше посміхаються, а чоловіки підтверджують цю думку; чоловіки зі свого боку переконані у вищій частоті прояву гніву, який разом з тим також є більш прийнятним, аніж гнів у жінок [192], [193], [194]. Однак, тут варто наголосити, що емоції мають соціальну природу і спостережувані відмінності у вираженні емоцій зумовлені стереотипними очікуваннями, які побутують щодо таких відмінностей [195; с. 378].

З погляду права, тема емоцій у контексті гендеру є досі мало дослідженою, однак можемо припустити, що цей аспект може мати вплив на відносини у декількох сферах права.

По-перше, знову ж таки може мати місце дискримінація під час оцінки та відбору кандидатів. Наприклад, «фемінні» емоції у чоловіків можуть стереотипно трактуватися з точки зору їхньої сексуальної орієнтації; або ж навпаки стриманість в емоціях та «чоловічий» гнів можуть вплинути на вибір кандидатки для «жіночої» професії.

По-друге, аргументація щодо заборони одностатевих партнерств (шлюбів), зокрема, може ґрунтуватися на запереченні здатності гомосексуальних людей до романтичної любові [196; с. 165], що безпосередньо пливає на обсяг їхніх цивільних прав.

По-третє, «нетипові» емоції у сукупності з іншими елементами поведінки можуть бути причиною віктимізації особи, зокрема, з боку правоохоронних чи

правозастосовних органів. Так, наприклад, у справі *California v. Brown* суд підкреслив, що виконання функції присяжних передбачає відмову від симпатії та антипатії [197; п. 538], однак разом емоції неможливо відділити від процесу мислення [198]. Тому, наприклад, починаючи зі справи *Payne v. Tennessee*, американські суди послідовно відмовляються від будь-яких доказів, що мають сильний емоційний вплив, окрім тих, що безпосередньо входять до предмету доказування [199], [200].

По-четверте, емоції можуть мати також безпосередній вплив на призначення покарання. З огляду на те, що у законодавствах багатьох країн щире каяття є підставою для пом'якшення або звільнення від покарання, емоційна «скутість» чоловіків може впливати на застосування до них цієї умови [201; с. 302].

З огляду на зазначене вище, праву особи на приватність, а у широкому контексті – на гідність відповідає право визначати власну зовнішність, зовнішній вигляд та емоції. Оцінка всіх цих компонентів має соціальну природу та існує у межах культури, в якій спільнота розвивається. Однак з огляду на неявність та малодослідженість, ця тема у контексті права потребує подальшого вивчення, зокрема, у світлі індивідуалізації права людини розпоряджатися власним тілом та запобігання дискримінації.

2.5. Сексизм та межі свободи слова

Попередньому праву розпоряджатися власним тілом, зокрема, його компоненту визначати власну зовнішність, кореспондує свобода слова інших людей висловлювати власні ставлення, а іноді – упередження та стереотипи. У цьому контексті важливим є явище сексизму.

Вебстерський словник визначає сексизм як «упередження, стереотипізацію та дискримінацію на основі статі» [202]. При цьому сексизм побудований на есенціалістських основах, що між жінками та чоловіками існують істотні групові відмінності, які легко вирізнити та які властиві кожній представниці чи представнику своєї статі. Задля спрощення явища сексизму серед соціальних

дослідників на сьогодні домінує амбівалентна теорія сексизму, яка передбачає поділ на «ворожий» (зазвичай передбачає негативне ставлення мовця до адресатки чи адресата повідомлення чи дії, що межує з мовою ненависті) та «доброзичливий» (зазвичай передбачає «позитивне» ставлення мовця до повідомлення чи дії, що часто означають як «комплімент») сексизм [203; с. 7], [204; с. 265], [205; с.].

Тут важливо одразу наголосити на механізмі дії сексизму як явища, який полягає у деперсоніфікації особи, нівелюванні різності та нехтуванні індивідуальністю особи, які, на думку дослідників-психологів, є міжгруповою загрозою, що, як наслідок, породжує негативні емоції (такі як злість та ненависть) та має довгострокові соціальні наслідки [206; с. 88]. При цьому, особлива увага приділяється саме «доброзичливому» сексизму з огляду на ряд причин.

По-перше, ворожий сексизм (наприклад, відверта мізогінія) легко ідентифікується та все менше відтворюється у спільнотах, адже має відвертий деструктивний характер. На відміну від нього, «доброзичливий» сексизм не є очевидним та часто сприймається та очікується, як щось приємне для всіх учасників інтеракції [207].

По-друге, явище «позитивних» стереотипів зумовлює цікаву дилему: негативна реакція на «доброзичливий» сексизм може сприйматися як «ворожа» поведінка, яка, як наслідок, не толерується спільнотою [208]. Таким чином «доброзичливий» сексизм є самовідтворюваним та навіть бажаним для спільноти.

По-третє, «доброзичливий» сексизм є легко засвоюваним та не проявляє очевидних довготермінових негативних наслідків, зумовлюючи подальше відтворення стереотипних моделей поведінки [209; с. 62-67]. Прикладом того, як «доброзичливий» сексизм негативно вплинув на соціальні явища, на думку ізраїльських соціологів, є посилення догляду за зовнішнім виглядом, що має наслідком погіршення громадського, зокрема, ментального здоров'я (у формі розладів харчової поведінки, депресій тощо) та навколишнього середовища [210; с. 12].

Ще одним прикладом історичних довготермінових наслідків може бути ставлення до жінок у контексті криміналістики та кримінології. Відповідно до

європейської статистики, частка жінок серед загальної кількості осіб, які вчинили злочини, складає від 4 до 25 відсотків; а частка серед засуджених до ув'язнення – від 2 до 9 відсотків [211]. Такі результати можуть бути пов'язані, зокрема, із гендерними упередженнями та стереотипами. По-перше, із сексизмом, що постулює образ жінки, вихованої менш агресивною, а, отже, більш законослухняною. По-друге, написання кодексів з «чоловічої» точки зору як суб'єкта, що визначає дійсність, спричинило криміналізацію «типової» для чоловіків поведінки [212]. По-третє, відмінне ставлення може проявлятися на етапі оцінки дій та притягнення до відповідальності у формі більш поблажливого ставлення до жінок з боку представників влади, які статистично частіше були чоловіками [213; с. 79].

З погляду права, сексизм тісно пов'язаний зі свободою слова, яка визначає його межу.

Відповідно до Першої поправки до Конституції США, свобода слова може обмежуватися не інакше, як з метою запобігання провокації насильства, як реакція на нецензурну природу висловлювань або наклепи, а також для уникнення поширення дитячої порнографії [214]. Як бачимо, серед зазначеного переліку відсутня згадка про дискримінацію, що підтверджується знаковою справою щодо Першої поправки *Texas v. Johnson*, у рішенні щодо якої суд зазначив: «Якщо в основі Першої поправки лежить основоположний принцип, це означає, що держава не може забороняти висловлення ідеї лише тому, що суспільство вважає цю ідею образливою або неприємною» [215; п. 414].

Дещо вищий стандарт американська практика ставить для правників, на яких, хоча і поширюється Перша поправка, однак вони добровільно беруть на себе зобов'язання дотримуватися професійної етики (як зазначив суд у справі *Gentile v. State Bar of Nevada* [216; п. 1071] та *Grayned v. City of Rockford* [217; п. 104]). Однак разом з тим, суд відступив від своєї попередньої позиції та у справі *Saxe v. State College Area School District* ствердив, що немає категоричної заборони сексизму у Першій поправці [218; п. 200, 204].

У світлі цього зазначимо, що й у судових рішеннях зустрічаються прояви сексизму. Так, Верховний суд США у шести справах протягом 1917-1986 років відійшов від правила “*reasonable man*” та застосував концепцію “*reasonable woman*” у справах, які стосувалися «жіночих» сфери – краси та догляду [219; с. 3-6]. Також у справі 1991 року *William Kennedy Smith* суд виправдав чоловіка, який підозрювався у вчиненні зґвалтування та нанесенні тілесних ушкоджень, мотивуючи своє рішення, що жінка з дітьми, яка вночі час проводить у нічному клубі та йде додому до іншого чоловіка, швидше за все була згодна на сексуальні стосунки з ним [220].

У рішеннях німецького Верховного суду прояви сексизму стосувалися ролі чоловіка як глави сім’ї, дошлюбних стосунків та «подружніх обов’язків» дружини [221; с. 587].

Отже, сексизм – здебільшого соціальна, аніж юридична проблема зокрема тому, що є частиною домінантної культури, частиною якої є також представники органів правозастосування. З огляду на це, на нашу думку, наразі першочерговою метою є пошук ефективних методів підвищення рівня обізнаності та виявлення наслідків сексизму, наприклад, через методи підвищення безпеки в мережі інтернет (зокрема, методи нейронних мереж [222]).

2.6. Моделі застосування позитивних дій та запобігання зловживанню правами за захищеною ознакою

У контексті застосування позитивних дій пропонуємо розглянути практику запобігання зловживанню правами за захищеною ознакою через порівняння моделі ЄС та США.

Для визнання позитивних дій допустимими у практиці ЄСС, що склалася ще за часів застосування положень Амстердамської угоди, положення щодо застосування позитивних дій має обов’язково задовольняти вимоги чотириступеневого тесту [223]:

- 1) Положення має допомагати малопредставленим групам у досягненні справедливої репрезентації у конкретній сфері;
- 2) Положення має сприяти рівності можливостей та рівності результатів шляхом подолання стереотипів та упереджень до конкретної групи осіб за захищеною ознакою;
- 3) Положення має компенсувати історичну шкоду, завдану нерівність; а також
- 4) Положення має застосовуватися індивідуалізовано до осіб з однаковою кваліфікацією.

Окрім того, задля досягнення зазначених вище цілей, держави-члени ЄС мають гарантувати право особи на справедливий суд шляхом оскарження індивідуальних рішень дискримінаційного характеру [224].

Так, основоположними щодо досліджуваного питання є справи *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen* [225] та *J. Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen* [226], які були передані до ЄСС у рамках попереднього провадження (“*preliminary ruling proceeding*”).

У справі *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen* законодавство федеральної землі Бремен надавало пріоритет кандидаткам-жінкам, які мають однакову кваліфікацію з кандидатами-чоловіками, при наймі на державну службу у сферах, в яких жінки є малопредставленими. При цьому «нетрадиційний» досвід роботи, наприклад, материнство та домашня робота, теж бралися до уваги при встановленні однаковості кваліфікації [225; п. 3]. У цій справі ЄСС визнав такі положення бременського законодавства такими, що не відповідають вимогам законодавства ЄС за конкретних умов, запропонувавши чотириступеневий тест.

Надалі ЄСС напрацював додаткову вимогу до чотириступеневого тесту у справі *H. Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen*, у рішенні щодо якої зазначивши, що кандидат чоловічої статі повинен мати можливість подолати пріоритет за допомогою інших доказів (наприклад, безперервного відмінного стажу, наявності сім’ї з дітьми тощо) [226; п. 35].

Така позиція суду знайшла вираження і у подальших справах (*Badeck* [227], *Abrahamsson v. Fogelqvist* [228], *Schnorbus v. Land Hesse* [229], *Lommers v. Minister van Landbouw, Natuurbeheer in Visserij* [179]).

Зі свого боку, Верховний Суд США напрацював власний трискладовий тест на перевірку допустимості позитивних дій [178; с. 26-27]:

- 1) Розумність засобів;
- 2) Вагомість мети;
- 3) Тимчасовість таких дій.

Хоча у деяких випадках суди підтримували застосування сприяння (*Califano v. Webster* [230], *Virginia* [231]), загалом практика визнання позитивних дій у США не є поширеною.

Так, у справі *Danskine v. Miami Dade Fire Department* суд визнав непропорційною та недосяжною метою найм 36% жінок від загальної кількості працівників пожежних служб [232; п. 1298]. А суддя Вільям Б. Генд в окремій думці зазначив, що «позитивні дії є соціальною інженерією, ... яка має наслідком втрату індивідуальних свобод» [232; п. 1302]. До ідентичних висновків суд прийшов у справі *Johnson v. Transportation Agency* [233; п. 160-163].

Таким чином, хоча і практика ЄС, і США допускає застосування позитивних дій, однак європейська модель є більш соціально орієнтованою та не має змагального характеру, адже розглядається ЄСС у рамках попереднього провадження за зверненням національних судів. Зі свого боку, американська модель є більш ліберальною та передбачає втручання у виключних, чітко обґрунтованих випадках.

2.7. Співіснування ліберальної теорії з іншими концепціями

З огляду на те, що основоположними принципами ліберальної теорії гендерної рівності є свобода вибору та повага до різноманітності, теорія передбачає широкі можливості індивідуальної поведінки, які обмежені лише у частині посягання на свободу інших людей. Однак, з огляду на те, що межа свободи тісно

пов'язана з культурою, у яку вона вміщена, ліберальна теорія допускає дуже широку дискрецію поведінки особи. У цьому контексті найбільш показовою, на нашу думку, буде практика застосування «оборони через культуру» («*cultural defense*») у судах США.

Оборона через культуру передбачає, що культура спільноти є невід'ємною частиною дійсності її членів та безпосередньо усвідомлено чи неусвідомлено зумовлює їхню поведінку. При цьому цінності, мораль та емоції є соціально зумовленими конкретною культурою, тому не можуть трактуватися як універсальні [234; с. 7].

Цей аргумент використовується задля звільнення чи пом'якшення відповідальності особи, належної до культури, відмінної від домінантної (скажімо, американської), в межах якої вчинення таких дій не вважатиметься порушенням права (в об'єктивному сенсі) або навпаки буде частиною реалізації права (у суб'єктивному сенсі) на конкретні дії. Для врахування такого аргументу має враховуватися одна із підстав: особа не знає, що злочин становить порушення місцевого права; або особа знає, що злочин становить порушення місцевого права, але не може вчинити інакше [235; с. 281].

На основі судової практики американських судів, Єрун ван Брук запропонував три запитання, ствердна відповідь на які дозволяє тлумачити поведінку особи як таку, що зумовлена культурно [236;]:

- 1) Чи є особа представницею чи представником недомінантної культури?
- 2) Чи існує традиція, на яку покликається особа?
- 3) Чи діяла особа під впливом традиції, на яку вона покликається?

У справі *People v. Wu* матір, представниця китайської культури, задушила власного сина, який був народжений поза шлюбом, а також намагалася вчинити самогубство. Суд пом'якшив покарання підозрюваної від довічного ув'язнення до 11 років позбавлення волі з урахуванням того, що така поведінка у китайській культурі свідчила про любов до дитини, як частини себе, а не окремої особистості [237].

В іншій справі *People v. Chen* суд також врахував аргумент оборони через культуру та, ба більше, звільнив особу від відповідальності. У цій справі *Dong Lu Chen*, китайський емігрант вбив дружину, яка мала сексуальні стосунки з іншим чоловіком, через два тижні після того, як він дізнався про її зраду. До справи були запрошені антропологи, які обґрунтували, що зрада чоловіка у тій спільноті, де виріс Chen, є найбільшим приниженням, якому кореспондує право змити це приниження смертю невірної дружини [238].

Не менш поширеною практикою є толерування зґвалтування як традиційний спосіб створення шлюбу. У справі *People v. Moua* чоловік, виходець із спільноти Гмонг (“*Hmong*”), був засуджений до 120 днів позбавлення волі та штрафу 1000 доларів (з яких 900 як відшкодування збитків жертві) за викрадення та зґвалтування дівчини. Таке рішення було вмотивоване тим, що у культури Гмонг відсутнє розуміння зґвалтування як такого [239].

Те, як можна враховувати культурні відмінності не лише у судовій практиці, але й у законодавстві або шляхом локальних практик, є випадок у Сіетлі, штаті Вашингтон, коли традиційне для деяких африканських народностей пошкодження жіночих геніталій (жіноче обрізання) дозволили здійснювати під наглядом лікаря. Проте ще більш ефективним виявився позазаконодавчий шлях, коли лікарі, поспілкувавшись із носіями традиції, встановили, що для них ця практика має символічний характер, тому вони згодні також на легке пошкодження без видалення жодних тканин [240; с. 16]. Як наслідок, практика не просто була виключена з-під законодавчого регулювання штату, а перестала мати позаправовий характер, який було здобуто за рахунок міжкультурного діалогу.

Таким чином, ліберальна теорія стоїть на позиції, що не існує правильних чи неправильних цінностей, а контекст відносин має визначальне значення. Це корелює теорії Вахштайна про множинність дійсностей, і саме завданням правозастосовних органів є встановлення співвідношення індивідуальної дійсності із правом, яке існує у конкретній культурі [241; с. 18].

1. ЄСПЛ, рішення якого є джерелом права в Україні, має широку практику розгляду справ, пов'язаних із гендерною рівністю. На основі аналізу близько шістдесяти рішень, можна підсумувати, що свої рішення Суд ґрунтує на статті 14 ЄКПЛ у зв'язку з іншими субстантивними статтями, наприклад, щодо права на життя, заборони катувань та примусової праці, прав на свободу та особисту недоторканість, на справедливий суд, на повагу до приватного та сімейного життя, свободи вираження думки, совісті і релігії, а також захисту власності. Окрім того, з метою перевірки допустимості відмінного ставлення до осіб різних гендерів у національній правовій системі, запропоновано два п'ятискладові тести на наявність ознак прямої та непрямой дискримінації, які полягають у встановленні негативного відмінного ставлення чи наслідків такого ставлення; ідентифікації «захищеної ознаки»; визначенні зразка для порівняння; доведенні аналогічності ситуації або непропорційності негативного впливу; спростуванні законності, необхідності та співмірності дискримінаційного ставлення.

2. У сфері праці гендерна дискримінація має три основні причини: преференційну (пов'язану з упередженнями та стереотипами), статистичну (завдяки ширшій представленості осіб однієї статі у конкретній сфері) та ринкову (вигіднішу позицію на ринку через історично сприятливіші умови для кандидатки чи кандидата). І хоча сегрегованість ринку праці досі властива багатьом спільнотам, у досліджуваних країнах вона виявляється на фактичному, а не формальному рівні. У США задля подолання дискримінації, яка виникає у сфері зайнятості, Верховний суд напрацював детальну практику оцінки продуктивності праці, кваліфікаційних вимог, а також фактично виконуваних основних та екстра-функцій, яка дозволяє оцінити ступінь однаковості роботи. При цьому він активно застосовує доктрину «розсудливої людини» та високий стандарт доказовості аргументів, на які покликається роботодавець під час судового спору. Також, проаналізовано та запропоновано методи, які сприяють забезпеченню рівності в

оплаті праці з погляду ліберальної теорії, на етапах запобігання дискримінації, відбору та оцінки персоналу, а також виникнення спору.

3. Право особи на сім'ю було досліджено у контексті права чоловіків на соціальні відпустки, а також позитивних дій, спрямованих на поєднання приватної та публічної сфер для жінок. Окрім того, окрему увагу було присвячено домашній роботі, яка прирівнюється до будь-якої іншої та передбачає соціальні виплати.

4. У четвертому підрозділі ми розглянули право на приватність у контексті права визначати власний зовнішній вигляд та права на емоції. Наразі ці властивості індивідів є неявними та розглядаються у контексті інших захищених ознак. Поширеним питанням є допустимість встановлення дрес-коду, який законодавство та суди допускають, але й встановлюють конкретні вимоги. Ще менш дослідженою є тема гендерованих емоцій, які, однак, на нашу думку, мають великі перспективи у частині впливу на сферу права.

5. У тісному зв'язку із попередньою темою перебуває свобода думки та слова, яка у контексті гендерної рівності дотична до теми сексизму. Сексизм звично поділяють на ворожий та доброзичливий, при цьому останній розглядається як більш небезпечний з огляду на те, що негативна реакція на нього сприймається за ворожу поведінку, тому не толерується спільнотою. В американському суспільстві свобода слова має дуже широкі межі, тому відповідальність за сексистські висловлювання забезпечується лише через соціальну саморегуляцію.

6. Як вже зазначалося, американський та європейський ліберальний підхід дещо різняться у частині ролі держави як актора соціальної справедливості. Це також чітко помітно у підходах до застосування позитивних дій, які у випадку США застосовуються у крайніх випадках та мають відповідати високим вимогам.

7. У контексті співіснування ліберальної теорії з іншими важливо ще раз наголосити на свободі вибору та повазі до різноманіття, які пропонує ліберальна теорія рівності. Найбільш яскравими прикладами того, як соціо-психологічний контекст береться до уваги, є так звана оборона через культуру. Практика судів США демонструє, як локальні практики та їхній вплив на світосприйняття особи,

зокрема, щодо гендерних ролей, беруться до уваги при визначенні відповідальності за злочин.

Висновки до цього розділу є демонстрацією того, як ліберальна теорія гендерної рівності застосовується на практиці країн Європи та Північної Америки, та разом із висновками до Розділу 1 будуть використані під час оцінки застосовності теорії до українського контексту.

РОЗДІЛ 3

ЗАСТОСОВНІСТЬ ЛІБЕРАЛЬНОЇ ТЕОРІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ДО ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

3.1. Співвідношення теорії з національним законодавством у сфері гендерної рівності

Система національного законодавства, дотичного до питання гендерної рівності, має доволі розгалужений характер насамперед за рахунок численних міжнародних актів.

Конституція України [242] є головним програмним документом держави у сфері прав людини, який декларує основні цінності, визначає межі втручання та свободи розсуду. Разом з тим, на нашу думку, ч. 3 ст. 24 (про забезпечення рівності прав жінки та чоловіка) та ч. 5 ст. 43 (про заборону використання праці жінок на небезпечних роботах) мають характер дискримінаційних та суперечних ліберальній теорії гендерної рівності.

По-перше, у статті 24 Конституції згадано про створення можливостей для жінок у політичній та культурній діяльності, проте поза увагою законодавця залишилося сприяння чоловікам у доступі до приватної сфери, на чому неодноразово наголошував ЄСПЛ (*Konstantin Markin v. Russia*, *Andrle v. the Czech Republic*).

По-друге, стаття 43 у поєднанні зі статтями 174 (про важкість, шкідливість та небезпечність роботи як умову заборони праці жінок) та 175 Кодексу законів про працю (далі – **КЗпП**) [243] (про час доби (ніч) як умову обмеження праці жінок) – ставить жінок у нерівне економічне становище у порівнянні із чоловіками (особливо у регіонах, де важкі роботи є найбільш високооплачуваними та конкурентними, наприклад, у басейнах кам'яного вугілля чи залізної руди). Однак цікаво, що на підприємствах, де працюють тільки члени сім'ї, залучати жінок до роботи у нічний час не забороняється (ч. 3 ст. 175 КЗпП). На основі цього складається враження про необґрунтований

патерналізм держави, яка, дбаючи про умовне благо жінок, не залишає їм права для самостійного вибору (*Medvedeva v. Russian Federation* [244; п. 13]). Окрім того, внесення змін до статті 43 відповідає Цілям Партнерства НАТО щодо усунення правових перешкод, що заважають рівним можливостям [245].

По-третє, ці статті у комплексі акцентують увагу на материнстві, підтримуючи стереотипи про роль жінки-матері та другорядне значення жінки-членкині суспільства (як у справі *Schuler-Zgraggen v. Switzerland*, в якій Суд встановив порушення статті 14 Конвенції). При цьому репродуктивне здоров'я чоловіків не розглядається як підстава для заборони праці на окремих видах роботи.

Принагідно зазначимо, що у грудні 2017 року Міністерство охорони здоров'я України скасувало наказ [246], яким затверджувався Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, 1993 року [247], однак до актів вищої юридичної сили відповідні зміни внесені не були.

Законодавчим актом, який визначає основи правового регулювання гендерної рівності, є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року (далі – **Закон**) [8], який варто розглядати у сукупності із формотворчим у сфері недискримінації Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» 2012 року [248].

Підкреслимо, що хоча згадані акти визначають загальні засади рівності, а їхнє існування має важливе політичне значення, однак з погляду ліберальної теорії гендерної рівності ми можемо виділити декілька основних зауваг.

Насамперед звернемо увагу, що і з назви, і з тесту законів випливає, що захищеною ознакою є стать, а права та можливості розглядаються у контексті належності жінкам та чоловікам. Загалом використання саме такої термінології є зрозумілим з погляду домінантного наративу. Проте з практичної точки зору, ми переконані, це має безпосередній вплив на судову практику, оскільки значно

звужує розуміння поняття «гендер», а, отже, і коло ситуацій, за яких дискримінація може бути визнана. Цю тезу ми перевіримо у підрозділі 3.3.

По-друге, обидва закони декларують рівність прав та можливостей, проте залишаються поза увагою рівність ресурсів у значенні, запропонованому Дж. Ролзом [64; с. 53]. Рівність ресурсів є суттєвим компонентом під час створення дієвих механізмів подолання історичної нерівності, оскільки остання лежить у соціальній площині, щодо якої законодавство та правозастосовна практика є похідними, а, отже, стереотипними відносно домінантних соціальних цінностей. Таким чином без забезпечення рівного доступу до ресурсів, обсяг користування якими залежить індивідуально від кожної людини, сприйняття гендерних ролей та гендерної ідентифікації змінюватиметься значно повільніше.

По-третє, у зазначених вище актах у комплексі із Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» 2017 року хоча і йдеться про загального суб'єкта («особа»), однак, протлумачивши системно їхні положення, можна дійти висновку, що законодавець під «кривдником» розуміє саме осіб чоловічої статі, а «постраждалою особою» – жіночої статі, підтримуючи стереотипні образи «сильних чоловіків» та «слабких жінок» [249]. Окрім того, у визначенні програми для постраждалої особи завдана шкода описується як «емоційна залежність, невпевненість у собі, нездатність відстоювати власну гідність, захищати свої права у приватних стосунках», у чому, на нашу думку, прослідковується деяка віктимізація постраждалої особи та применшення наслідків домашнього насильства.

По-четверте, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року [8; ст. 4] передбачає проведення обов'язкової гендерно-правової експертизи законодавства та проєктів нормативно-правових актів, здійснення якої наразі регулюється Постановою Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи» [250]. На відміну від антикорупційної експертизи, яка має затверджену деталізовану методику [251], Методичні рекомендації з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проєктів нормативно-

правових актів [252] здебільшого деталізують процедурні аспекти, однак мало стосуються сутнісних питань та акцентують на виявленні ознак лише прямої дискримінації, практично залишаючи поза увагою непряму.

Так, негативний висновок експертів отримали 7 із 54 законів, щодо яких проводилася експертиза протягом 2013 – першої половини 2021 та які опубліковано на офіційному сайті Міністерства юстиції України [253]. Причиною негативного висновку здебільшого (у 5 з 7 випадків) була гендерно нечутлива мова, при цьому у жоден із семи законів зміни на підставі висновку гендерно-правової експертизи не були внесені [254], [255], [256], [257], [258], [259], [260].

Насамкінець, положення статті 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яке визначає, що дискримінацією не є встановлення особливих вимог щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язаних з охороною їх репродуктивного здоров'я, на нашу думку, має ознаки дискримінаційного, оскільки, як ми зазначали вище, люди незалежно від статевої чи гендерної приналежності заслуговують на рівну повагу та захист їхніх репродуктивних прав.

У частині міжнародного правового регулювання, варто зауважити, що Україна є підписанткою багатьох актів, які є частиною українського національного законодавства. Це і конвенції Міжнародної організації праці (серед яких, однак, немає згаданої у підрозділі 2.3. Конвенції щодо домашніх працівників [181]) [261], [262], [263], [264], [265], [266], і акти ООН (резолюції Ради Безпеки ООН №1325 [267] та №1820 [268], Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року [269] із Факультативним протоколом, який визначає компетенцію Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок [270]), а також акти Ради Європи (Європейська соціальна хартія [271], відповідні директиви [272], [273], [274], [275], [276] та підписана, однак не ратифікована Конвенція про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, або відома як Стамбульська конвенція (далі – **Стамбульська конвенція**) [277]). До уваги

варто взяти також директиви Європейського Союзу [272], [278], [279], [280], імплементація яких є частиною зобов'язань України за Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом [281; ст. 419, додаток XL до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V «Економічне і галузеве співробітництво»].

Враховуючи полеміку щодо необхідності ратифікації Стамбульської конвенції, вкажемо на переваги застосування її положень, які ми вбачаємо з погляду ліберальної теорії гендерної рівності:

1) Стамбульська конвенція пропонує розгорнуту класифікацію видів гендерно зумовленого насильства, за яку має наступати, зокрема, кримінальна відповідальність (ст. 32-58). Для деталізації матеріально- та процесуально-правових аспектів злочинів була підготована також Пояснювальна доповідь, яка з погляду національної практики слугує науково-практичним коментарем до конвенції [277];

2) Дія положень Стамбульської конвенції поширюється однаково як на період миру, так і під час збройних конфліктів (ст. 2);

3) У конвенції багато уваги приділено створенню ефективних деталізованих механізмів превенції, захисту та підтримки постраждалих осіб (зокрема, забезпечення роботи спеціалізованих допоміжних служб), а також компенсації завданої шкоди (ст. 19-31);

4) Також, до уваги береться ефективність відповідальності за гендерно зумовлене насильство. Наприклад, державам-членам пропонується враховувати під час правозастосування ефективність використання такого методу як штраф, оскільки часто кошти на сплату грошових санкцій належать до спільного майна подружжя (ст. 48), що покладає на постраждалу особу додатковий фінансовий тягар.

Тобто, попри розгалужену систему внутрішніх та міжнародних актів, основи гендерно-правового регулювання потребують суттєвого перегляду на предмет узгодженості, системності та недискримінації.

3.2. Аналіз галузевого законодавства на предмет відповідності концепту ліберальній рівності

Детальніше розгляньмо внутрішнє галузеве законодавство.

Прикладом зворотної дискримінації за ознакою чоловічої статі є стаття 56 КЗпП. У ній закріплений обов'язок роботодавця надавати жінкам, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю чи здійснюють догляд за хворим членом сім'ї, неповний робочий день. При цьому інтереси чоловіків, які перебувають в аналогічному становищі, законодавцем не враховані, оскільки, імовірно, приватна сфера не розглядається як чоловіча. Як вже зазначалося, ЄСПЛ неодноразово висловлював свою позицію проти такого упередження, зокрема, у справах *Andrle v. the Czech Republic* та *Petrovic v. Austria*.

У світлі цього ми не можемо оминути увагою Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною», який був підписаний Президентом України 6 травня 2021 року [282].

Закон передбачає внесення ряду змін до КЗпП та Закону України «Про відпустки» [283]. Зокрема, право на скорочену тривалість робочого часу поширено на всіх працівників незалежно від статі (раніше – лише на жінок), які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також – на одиноких матерів та батьків (стаття 51 КЗпП). Однак, формулювання положення статті не є цілком взаємоузгодженим, адже зазначене право поширюється також на батьків у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі, яке не кореспондує аналогічному праву матері у разі тривалого перебування батька у лікарняному закладі. Це може свідчити про те, що законодавець і надалі транслює стереотипне уявлення про гендерні ролі, віддаючи жінкам безапеляційну першість у вихованні дітей.

Окрім того, Закон не вирішує проблему статті 56 КЗпП щодо права на неповний робочий день, про що йшлося вище, а також виникає запитання щодо необхідності використання у Законі різної та гендерно зумовленої термінології

«матір», «батько», «один з батьків», «працівники, які мають дитину», які, як показує практика, зумовлюють складнощі у тлумаченні та, як наслідок, призводять до неоднорідного правозастосування.

У статті 179 КЗпП та дзеркальній статті 18 Закону України «Про відпустки» поруч з матір'ю, яка була основною адресаткою права на відпустку для догляду за дитиною, до основних положень додано також батька дитини (раніше батько як суб'єкт згадувався у субсидіарній частині 8 статті КЗпП поруч із бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною). Це є важливим кроком для досягнення юридичної рівності прав матерів та батьків, оскільки на практиці субсидіарність статті у комплексі зі статтею 20 Закону України «Про відпустки» трактувалася буквально і задля реалізації права батьком вимагалася довідка з місця роботи (навчання, служби) матері дитини, щодо чого виникали труднощі, якщо мати дитини мала статус безробітної особи, фізичної особи-підприємці або самозайнятої особи [284], [285].

Окрім того, законодавці зробили спробу зрівняти права матері та батька дитини у світлі гарантії щодо додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства (стаття 182-1 КЗпП та 19 Закону України «Про відпустки»). Однак, правове регулювання цих положень надалі залишилося несистемним та дискримінаційним, наприклад, у частині прав одинокої матері та батька.

Позитивним з погляду ліберальної теорії гендерної рівності є нововведення щодо надання батькам, бабі, діду або іншому повнолітньому родичеві дитини права на двотижневу відпустку при народженні дитини (стаття 77-3 КЗпП та 19-1 Закону України «Про відпустки»). Як наслідок, такі особи отримують право одночасно із жінкою, що перебуває у відпустці у зв'язку з пологами, займатися доглядом та перебувати у колі родини, що сприяє реалізації права на сім'ю та кореспондує практиці скандинавських країн, про які йшлося у підрозділі 2.3. Проте зауважимо, що і ця новела, на нашу думку, не є безпроблемною, оскільки:

- 1) не деталізує, чи ця відпустка має використовувати безперервно чи з можливістю поділу на окремі періоди;
- 2) використовує неузгоджену термінологію «чоловік, дружина якого народила», «батько дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають», що може на практиці породити проблеми із доказовістю;
- 3) не узгоджується зі статтею 20 Закону України «Про відпустки», яка регулює порядок надання всіх соціальних відпусток, а передбачає прийняття окремої постанови Кабінету Міністрів України, що не є доцільним з погляду правової економіки.

У цьому контексті зазначимо, що витрати, пов'язані з оплатою і нововведеної відпустки при народженні дитини, і відпустки у зв'язку з усиновленням дитини, і додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю здійснюються за рахунок коштів роботодавців (стаття 23 Закону України «Про відпустки»). З погляду ліберальної теорії такий підхід є суперечним, адже, по-перше, полягає в обмеженні економічних прав та інтересів роботодавців шляхом перекладення тягара визначеної державою соціальної відповідальності; а по-друге, на практиці може провокувати нерівне ставлення до захищених такою соціальною політикою осіб.

У сфері пенсійного забезпечення в Україні досі зберігається конституційна [286] нерівність пенсійного віку [287; ст. 12], однак із погляду практики ЄСПЛ таке поводження не є дискримінаційним та не порушує межі «свободи розсуду» держав (справи *Stec v. the United Kingdom* та *Grant v. The United Kingdom*). Окрім того із 2017 року в Україні триває пенсійна реформа, відповідно до якої у 2021 році фактичний пенсійний вік чоловіків та жінок буде зрівняно [288; ст. 26].

ЄСПЛ має розроблену практику у сфері цивільних прав та обов'язків, зокрема, щодо можливості обрання прізвища дружини як прізвища сім'ї (*Cusan and Fazzo v. Italy*, *Burghartz v. Switzerland* [289; п.28] (справа щодо неможливості використання подвійного прізвища для чоловіка), *Ünal Tekeli v. Turkey* [290; п. 67] (справа щодо неможливості використання подвійного прізвища для

дружини)). В Україні ці відносини урегульовані Цивільним [291; ст. 295] та Сімейним [292; ст. 35] кодексами України та цілком відповідають позиції ЄСПЛ.

Однак гендерно чутливі недоліки властиві кримінальному та кримінально-виконавчому законодавству. Стаття 79 Кримінального кодексу України наділяє суд правом звільняти від відбування покарання жінок, які мають дітей віком до семи років. У справі *Alexandru Enache v. Romania* [293] Суд у подібній справі визнав, що заходи такого ґатунку належать до сфери дискреції держав-членів та можуть бути виправданими особливим зв'язком матері та дитини. Проте у цій справі ЄСПЛ визнав обґрунтованим факт важливості для дитини присутності матері на першому році життя. З цього погляду надання особливих умов виключно для жінок, матерів дітей до семирічного віку, не виглядає необхідним та пропорційним заходом [294; с. 112-113].

На предмет гендерної рівності варто також переглянути статті 18 і 150 (про відбування покарання у виправних колоніях та місцях відбування покарання у виді довічного позбавлення волі різних рівнів безпеки) та 142 (про можливість проживання матері з дитиною до досягнення 3-річного віку за межами колонії) Кримінально-виконавчого кодексу України [295], оскільки жінки без врахування конкретних обставин ставляться у непропорційно вигідніше становище у порівнянні із засудженими чоловіками (*Ēcis v. Latvia*, п. 71). А у ч. 7 ст. 116 Кодексу, що стосується проведення медичного огляду лікарем-жінкою *на вимогу* засудженої до ув'язнення жінки, порушено стандарт прав людини, відповідно до якого за умовчуванням право здійснювати огляд має особа однієї статі, за винятком його проведення лікарем *і за згодою особи*, яка оглядається [296; ст. 241].

На противагу цьому, неможливість за статтею 64 Кримінального кодексу України призначити покарання у вигляді довічного позбавлення волі вагітним жінкам відповідає правовій позиції ЄСПЛ у справі *Khamtokhu and Aksenchik v. Russia*, аргументуючи це, зокрема, відсутністю однозначної практики у державах-членах Ради Європи.

У сфері виборчого законодавства декілька останніх років спостерігається активне застосування позитивних дій у формі так званих «гендерних квот». Так, в чинному Виборчому кодексі України, на відміну від попереднього правового регулювання, до політичних партій під час формування списків для участі у виборах народних депутатів та місцевих виборів депутатів (територіальні громади яких налічують понад 10 тисяч осіб) висувається обов'язкова вимога забезпечити присутність у кожній п'ятірці кожного виборчого списку не менше двох кандидатів кожної статі (стаття 154 та 219 Виборчого кодексу); а у разі невиконання цієї вимоги списки для участі у виборах не можуть бути зареєстрованими [297]. Окрім того, створена система фінансового заохочення партій, які за результатами останніх виборів народних депутатів мають серед обраних представників не більше двох третин однієї статі (стаття 17-5 Закону України «Про політичні партії в Україні») [298]. Як вже зазначалося у попередніх розділах, така форма сприяння за умови, якщо вона відповідає критеріям тимчасовості, пропорційності, необґрунтованості та законності мети, є допустимою (справа *Montoya v. France* [124]).

3.3. Національна судова практика: основні тенденції та застереження

З лютого 2006 року практика ЄСПЛ стала офіційним джерелом права в Україні [299; ст. 17], яке, з огляду на свою міжнародно-правову природу, має найвищу юридичну силу в ієрархії актів законодавства [300; п. 1,2 ст. 19]. Попри це у 2016 році національні суди для обґрунтування позиції використовували практику ЄСПЛ лише у 3% проаналізованих справ із гендерної тематики [301; с. 34]. Окрім того, як вже зазначалося, єдиною справою у ЄСПЛ проти України з гендерної тематики, яку нам вдалося виокремити у ході цього дослідження, є справа *Вишняков проти України* [139].

Щодо інших способів захисту, правом повідомити Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок про порушення прав, гарантованих Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року, станом на травень

2021 року скористалися дві заявниці [302], в одній справі щодо яких Комітет відмовив на підставі неприйнятності повідомлення, відповідно до статті 4 Факультативного протоколу до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [303].

У стосунку рівного доступу до приватної сфери, суди, застосовуючи положення статті 60 Сімейного кодексу України [292; ст. 60], дотримуються ліберального підходу до оцінки домашньої роботи, зараховуючи її до спільного рівноцінного внеску у сімейний добробут та майно [304], [305], [306].

Також суди займають доволі чітку позицію щодо зрівняння прав працівниць та працівників у сфері соціальних відпусток. Так, Верховний Суд, застосувавши теологічне та системне тлумачення законодавства, поширив гарантії, передбачені статтею 184 КЗпП (заборони звільнення жінок, які мають дітей віком до трьох років) на інших осіб, зокрема, батька дитини, хоча прямої вказівки у КЗпП про це не містилося [307]. Подібну позицію зайняв Овідіопольський районний суд ще у 2015 році [308].

У світлі справи *Konstantin Markin v. Russia* зауважимо, що, хоча до 2015 року судова практика щодо надання відпусток військовослужбовцям була неоднорідною [309], [310], наразі суди послідовно надають право цій особливій категорії осіб на соціальні відпустки [311], [312].

Також у частині забезпечення принципів рівності у сфері праці доволі позитивною, на нашу думку, була практика розгляду національними судами справ щодо реклами, що має ознаки дискримінаційної. Так, у подібних справах суди задовольняли позови щодо стягнення штрафних санкцій за порушення законодавства про рекламу з роботодавців, які в рекламному оголошенні про прийом на роботу серед кваліфікаційних вимог зазначали стать шуканих кандидаток та кандидатів, а також різницю в рівні оплати праці за однакову роботу для жінок та чоловіків [313], [314], [315].

Щодо заборонених для жінок робіт, зазначимо, що роботодавці використовують заборони як легальний засіб дискримінаційного поводження під час рекрутування та звільнення персоналу. Так, у справі суду Волинської області

суддя не знайшов порушень принципу рівності у тому, що жінка не отримала посаду сторожа. Таке рішення було вмотивоване прямою заборонаю закону, яка, на думку суду, не лише не погіршує, а навпаки – покращує становище жінки у порівнянні із чоловіками. При цьому характеристики позивачки (фізична витривалість, вміння поводитися зі зброєю тощо) не були взяті до уваги [316].

В іншій справі суд не встановив наявності дискримінації у тому, що жінці відмовили у прийнятті на посаду прибиральниці вулиць з огляду на те, що ця робота потребувала фізичних зусиль [317]. Однак варто наголосити на тому, що робота прибиральниць та прибиральників не належала до переліку заборонених для жінок, а рішення обґрунтовувалося усними доводами відповідача.

Ці справи подібні до справи ЄСПЛ *Emel Boyraz v. Turkey* [318; п. 44], в якій Суд наголосив, що держава уповноважена визначати обмеження щодо деяких категорій професій, зважаючи на природу та характер діяльності. Однак таке рішення має бути обґрунтоване об'єктивними даними, які доводили б фізичну чи психологічну нездатність інших категорій осіб виконувати роботу такої специфіки. Тому зазначені вище рішення не лише не відповідають принципам ліберальної теорії рівності, але і прямо суперечать правовій позиції Європейського суду з прав людини, рішення якого є частиною національної правової системи.

У світлі скасування Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, зазначимо, що суди й надалі покликаються на правомірне застосування статей 174 та 175 КЗпП про заборонені для жінок роботи [319], [320].

Прикладом рішення, у якому суд доволі «нетипово» застосував принцип недискримінації, є ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 10 вересня 2014 року № 6-49092св13 щодо порушення прав жінок-працівниць у разі прийняття до «жіночого колективу» чоловіка. У згаданій справі позивачеві було відмовлено у прийнятті на вакантну посаду оператора комп'ютерного набору, оскільки відповідачеві на зазначену посаду була необхідна жінка віком від 30 до 45 років, зокрема, про що було прямо

зазначено у формі звітності № 3-ПН «Звіт про наявність вакансій». Суд погодився з аргументами відповідача, що прийняття на роботу особи чоловічої статі порушило б права інших працівниць через неможливість обладнати для чоловіка окрему вбиральню, а також такі дії роботодавця можна вважати позитивними діями для створення особливих вимог щодо охорони праці жінок, пов'язаних з охороною їхнього репродуктивного здоров'я [321].

Прийняття таких неузгоджених із принципами гендерної рівності рішень може бути зумовлене тим, що за дослідженнями 2016 року лише 17% опитаних адвокатів та 14% суддів асоціюють з гендером соціальну стать, що, імовірно, свідчить про їхню обізнаність у цій темі [322; с. 23]; а з Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок ознайомлені 42,1% та 22,5% серед опитаних адвокатів та суддів відповідно [301; с. 29, 31].

Окрім того, проблемою дискримінацію вважає біля 40% опитаних адвокатів та суддів, а решта – або заперечує існування дискримінації (24% суддів та 15% адвокатів), або сприймають її за частину української культури (32% та 43% відповідно) [322; с. 58-59].

У контексті права на емоції як частини можливості розпоряджатися власним тілом цікавою є практика того, як стать судді впливає на оцінку її рішення. Опираючись на дослідження 2016 року, близько 80% опитаних суддів вважають, що стать судді не має жодного значення або має значення лише для певної категорії прав [322; с. 41]. Разом з тим, результати детальніших досліджень свідчать, що понад 40% опитаних адвокатів вважають жінок-суддів більш емоційно нестабільними, прихильними до жінок-учасниць процесу та схильних до поганого настрою [322; с. 42]. Зі свого боку, якісні дослідження (у значенні використаних методів) проливають світло на стереотипізацію поведінки жінки-судді через порівняння очікуваної та дійсної поведінки [323; с. 94-96], що, на нашу думку, у деяких випадках може впливати на кількість оскаржень, результат задоволеності правосуддям у конкретному випадку та навіть рівень довіри до правосуддя загалом.

1. Предметом нашого аналізу були положення деяких національних актів, що визначають спеціальне регулювання у сфері гендерної рівності: Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року, Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», Постанови Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи», а також деяких наказів Міністерства юстиції України. Окрім того, досліджено обсяг міжнародно-правового регулювання.

2. На основі зроблених проміжних висновків досліджено також акти галузевого законодавства України на предмет дотримання принципів ліберальної теорії гендерної рівності, на основі чого у висновках будуть запропоновані відповідні зміни.

3. Щодо національної судової практики можемо підсумувати, що справи, дотичні до забезпечення гендерної рівності, не є поширеними у контексті загального обсягу судових справ. Це також підтверджується низькою кількістю звернень до міжнародних правозахисних інституцій (ЄСПЛ, Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок). У ході дослідження було проаналізовано близько ста рішень національних судів, найбільш репрезентативні з нашого погляду знайшли відображення у цій роботі.

Цей розділ у комплексі із теоретичною основою роботи, описаною у Розділі 1, та практикою застосування ліберальної теорії у Розділі 2 є матеріалом для відповіді на дослідницьке питання, відповідь на яке ми дамо у Висновках до цієї роботи.

ВИСНОВКИ

Гендерна рівність – наскрізь соціальне явище, яке настільки ж глибоко пов’язане з колективною свідомістю та несвідомістю, як, скажімо, мова і культура, чи право. З огляду на це ліберальна теорія рівності дозволяє міждисциплінарно переосмислити соціальні конструкти, у які вміщене право.

З урахування поставлених на початку дослідження завдань, у Розділі 1 ми окреслили теоретичні основи цієї роботи, зазначивши термінологічні рамки понять «гендер», «рівність» та «гендерна рівність»; прослідкувавши еволюцію прав людини у контексті «хвиль фемінізму»; означивши засади, принципи, межі та цінності концепту рівності; а також охарактеризувавши сучасний контекст та пов’язані з цим ризики.

У Розділі 2, який був практичною демонстрацією застосування ліберальної теорії, ми розглянули приклади реалізації теорії у контексті права на працю, сім’ю, приватність у контексті можливості розпоряджатися власним тілом та свободи слова. Окрім того, оглянули підходи до застосування позитивних дій та можливостей співіснування ліберальної теорії з іншими. У ході дослідження предмет аналізу у цьому розділі звузився здебільшого до практика країн Північної Європи та США, в яких застосування ліберальної теорії є найбільш вираженим.

В останньому, Розділі 3, задля оцінки застосовності ліберальної теорії до українського контексту ми проаналізували загальне та галузеве законодавство, а також актуальну судову практику. За підсумками аналізу близько шістдесяти рішень Європейського суду з прав людини, п’ятдесяти рішень Верховного суду США, Європейського суду справедливості та європейських національних судів, а також понад ста рішень українських національних судів ми також запропонували зміни до національного законодавства та підготували таблицю із принципами гендерної рівності та прикладами із практики ЄСПЛ для цілей національного правозастосування.

Рухаючись від загальних термінологічних рамок до стану забезпечення гендерної рівності в Україні, ми зробили такі узагальні висновки:

1. Гендер – соціально зумовлена ідентичність людини, яка проявляється у належних їй характеристиках (якостях характеру, зовнішньому вигляді, поведінці, манерах) під час міжособистісної взаємодії (на рівні соціальних ролей) у гендерованому інституційованому суспільстві, яке продукує нерівності. Попри існування на актуальному етапі розвитку технологій узагальнених фізіологічних відмінностей, гендер незалежний від статі та може з нею довільно поєднуватися, при цьому біологічну стать як конструкт все частіше розглядають під кутом зору соціальної зумовленості. Окрім зовнішнього вираження, яке проявляється у поведінці особи під час спілкування, гендер також внутрішньо виражений, адже стосується самоідентифікації особи, самостійно зумовлених меж допустимої та бажаної поведінки. З огляду на це особа сприймає свої інтереси, смаки, установки невіддільно від власної особистості, а тому останні існують на імпліцитному рівні, усвідомлення та зміни на якому потребують додаткових зусиль.

2. Тлумачення конструкту рівності тісно пов'язане із прихильністю до тієї чи іншої теорії (формальної, фактичної, соціалістичної, ліберальної тощо). У світлі цього дослідження гендерна рівність розглядається як рівність прав та свобод, трактування соціальних статусів однаковими, рівність можливостей, рівні умови для участі у приватній та публічній сферах, однакову доступність до ресурсів (зокрема, матеріальних, професійних та інформаційних) та їхній розподіл серед осіб, незалежно від гендерної ідентичності. При цьому кінцевою метою гендерної рівності є створення умов, за яких суспільство не стратифіковане за конкретною ознакою, а є сукупністю унікальних індивідів. У світлі цього рівність є не привілеєм, а продовженням права людини на гідність та індивідуальність, передумовою захисту прав людини, демократизму та верховенства права, а також є частиною міжнародних зобов'язань.

3. Поділ руху, дотичного до гендерної рівності, на окремі три чи чотири «хвилі» хоча і є умовним та символічним, разом з тим дозволяє прослідкувати

загальні тенденції та фокус проблематики феміністичних ідей, а також порівняти їх із однаково умовним поділом поколінь прав людини. Встановлена еволюційність та взаємопов'язаність таких двох вимірів дала нам привід припустити, що цілі різних хвиль фемінізму не є суперечними, а лише взаємно доповнюваними та своєрідним чином лінійними, оскільки аналогічно до прав людини цінності кожної наступної хвилі уможливлювали та уможливлюють наступну.

4. Ліберальна теорія має на меті переглянути систему інституційних та дискурсивних влад з погляду їхнього впливу на безпосередню поведінку людей у конкретному культурному середовищі, при цьому стверджуючи допустимість багатоваріантності та відсутності норми. Автори розглянули теорію з погляду трьох вимірів: принципів, меж та цінностей.

Внутрішню структуру теорії вибудовують три принципи, запропоновані Дж. Ролзом: широкого спектру рівних для всіх основних свобод, чесного забезпечення рівного доступу до всіх суспільних інститутів та максимально можливої рівності ресурсів, яка веде до найбільшої вигоди найменш благополучних. При цьому держава не продукує суспільну мораль та цінності, а лише гарантує плюралізм.

Разом з тим, за Р. Дворкіном, держава також виконує роль ефективного гаранта прав, а, отже, здійснює захист порушених прав та задля уможливлення рівного розвитку індивідів вирівнює історичні нерівності, зокрема, за допомогою позитивних дій. Таким чином межею рівної свободи та совісті кожної людини (концепту ліберальної рівності) є права інших, які поруч з тим можуть створювати додаткові можливості для історично дискримінованих груп осіб як тимчасовий інструмент.

Аксіологічна складова теорії ґрунтується на концепції ціннісного плюралізму І. Берліна, що передбачає деконструювання дискурсивних влад, які мають великий вплив на існування системи нерівностей, у напрямку багатополюсності цінностей та створення безпечного, позбавленого насильства

середовища, у якому відмінні, часто суперечливі цінності та їхні тлумачення співіснують, обговорюються та штучно не замовчуються.

5. Як наслідок, ліберальна теорія рівності насамперед нівелює ідею того, що «чоловіче» (чи будь-яке інше) є еталоном, та проголошує право бути індивідуальними та сприйматися такими. При цьому прихильники теорії не заперечують, що між жінками та чоловіками як групами існують, наприклад, біологічні відмінності (гормональні, репродуктивні тощо – цей перелік у світлі засад завжди буде відкритим), однак вони не можуть бути підставою гіршого становища чи умов для участі у суспільному чи особистому житті окремої людини.

6. З огляду на свободу вибору та багатополюсність цінностей, які пропонує ліберальна теорія гендерної рівності, важливо чітко визначити межі допустимої поведінки, які ми означили у вигляді п'яти основних принципів недискримінації: однакового ставлення в аналогічній або подібній ситуації; виправданого різного ставлення у різних ситуаціях; сприяння за ознакою гендеру, тимчасове та прийнятне для виправлення нерівності, що склалася між особами різних гендерів; легітимної мети та пропорційності заходів; виконання державою негативних та позитивних зобов'язань у сфері забезпечення гендерної рівності. Зазначені вище принципи ґрунтуються на аналізі практики ЄСПЛ, які для зручності правозастосування винесені до окремого додатку з можливістю їх подальшого використання під час правозастосування.

7. До специфічних принципів гендерної рівності було віднесено плюралізм, інтерсекційність та освіченість.

Плюралізм передбачає створення умов для максимально допустимих можливостей та поваги до іншості, яка сприймається не як відхилення від норми, а як частина багатоманітності, власне, нескінченності норм, які за таких умов втрачають своє семантичне значення.

Інтерсекційність, зі свого боку, передбачає цілісність особистості, яку необхідно розглядати у сукупності індивідуальних ознак, а не групової приналежності за однією з них. В інакшому випадку це призводить до того, що

виділення окремих ознак має штучний ефект, а, отже, породжує нерелевантні результати на основі узагальнень та спрощень.

Останнім у нашому переліку, однак не останнім за значенням, є принцип освіченості, який передбачає забезпечення у сукупності якості інформаційних джерел, доступу до них та конкурентності ідей. Ці складові у перспективі можуть сприяти створенню умов для безпечного, позбавленого насильства середовища.

8. Ліберальну теорію гендерної рівності неможливо розглядати поза сучасним соціальним контекстом, який породжує її специфіку та ризики. Насамперед у контексті свободи та толерантності іншості обмежується вплив держави на продукування «норми», а, отже, і простоти її забезпечення. Ми вважаємо, що цей ризик можна адресувати шляхом деталізації та конкретизації критеріїв дискримінації за рахунок зміцнення інституту суддівської влади через підвищення освіченості учасників судового процесу, суддівської незалежності та авторитетності.

Іншими ризиками, які впливають із тенденцій сучасних міжнародних відносин, є концепти пост-правди та пост-сорому, які можуть нівелювати зміни на інституційному рівні гендеру та значення освіченості, оскільки за таких умов правдивість чи прийнятність твердження не має значення. У цьому випадку запобіжником може бути розвиток сильної громадянської спільноти, проте, оскільки пост-правда та пост-сором не належали до безпосереднього предмету дослідження, це питання потребує подальшого ґрунтовнішого аналізу.

Останньою умовою, на якій ми ще раз вирішили наголосити, є важливість культурного контексту, до якого ліберальна теорія застосовується. Так, наприклад, для втілення засад та принципів теорії у спільноті мають відбутися процеси першої та другої «хвиль» фемінізму, зокрема, у частині формальної (юридичної) рівності та підваження есенціалістських уявлень. Це пов'язано з тим, що застосування ліберального підходу швидше за все не буде ефективним у суспільстві, у якому присутній поділ на «жіночу» та «чоловічу» працю.

Варто зазначити, що перелік ризиків, згаданих у цьому дослідженні, не є вичерпним, але, попри можливий ефект, їх не потрібно розцінювати негативно.

На нашу думку, ці та інші ризики лише частково відображають комплексність соціальної дійсності, яку варто сприймати не як проблему, а як поле для можливих змін.

9. На основі аналізу близько шістдесяти рішень ЄСПЛ можна зробити висновок, що, хоча Суд досі використовує «стать» як захищену ознаку, його тлумачення є доволі еволюційним та сутнісно близьким до концепції гендеру. Окрім того, у світлі нового підходу до статі як соціального конструкту, а також ліберального підходу до використання мови та плуральності її тлумачення, така термінологічна практика ЄСПЛ втрачає своє критичне значення.

Зауважимо, що опрацьовані справи стосувалися здебільшого другого покоління прав людини та цілей «другої хвилі фемінізму». На нашу думку, ця властивість насамперед пов'язана із тим, що багато європейських країн досі проходять етап утвердження рівних соціальних та економічних прав. Підтвердженням цього може слугувати той факт, що жодне із проаналізованих рішень ЄСПЛ у сфері гендерної рівності не стосувалося країн Північної Європи, у яких, як показують результати нашого дослідження, ліберальна теорія рівності є найбільш вираженою та легітимною.

Практика Суду також яскраво демонструє, що гендерна нерівність стосується не лише жінок (у 43% проаналізованих рішень заявниками були чоловіки).

Окрім того нами запропоновано два п'ятискладові тести на наявність ознак прямої (негативне ставлення – компаратор – захищена ознака – аналогічна ситуація – необґрунтованість) та непрямой (негативні наслідки – компаратор – захищена ознака – непропорційність впливу – необґрунтованість) дискримінації, які можуть бути дорожніми мапами під час правозастосування національними судами.

10. З огляду на імпліцитність гендерної нерівності, у правовій площині вона стає помітною здебільшого на прикладах, коли вже наявна гендерна дискримінація. У сфері праці таке вирізнення осіб за ознакою гендеру чи статі є чи не найбільш вираженою та поширеною за рахунок розроблених судовою

практикою критеріїв та тестів. Однак звернемо увагу, що дискримінація на робочому місці у досліджуваних країнах здебільшого стосується не правового регулювання, а розглядається у світлі фактичного виходу роботодавцями за межі свободи, який порушує права працівниць чи працівників. Наприклад, у Норвегії існує фактична вертикальна та горизонтальна сегрегованість ринку праці, проте формальна сегрегованість ринку (наприклад, заборона займатися конкретними видами робіт для якоїсь зі статей) є недопустимою.

У світлі ліберальної теорії рівності щодо питання оплати праці важливо поруч із гарантіями забезпечення гендерної рівності зберегти широку свободу вибору для роботодавців та висловлення індивідуального потенціалу для працівниць і працівників. Саме такі методи пропонує практика американських та європейських судів, яка пропонує оцінювати:

- наявність дискримінації з погляду порівняння фактично виконуваних основних та екстра-функцій скаржниці (скаржника) та інших працівниць (працівників);
- ринкові умови через покладення тягара доведення на роботодавця із застосуванням високих вимог до доказовості аргументів;
- будь-яку роботу, зокрема, пов'язану із великим фізичним навантаженням, у контексті кваліфікаційних вимог, необхідність яких можна перевірити;
- продуктивність з погляду емпіричних даних.

Однак у цьому контексті важливо наголосити, що підхід судів США залишає значно ширшу свободу розсуду для роботодавців, зокрема, у частині покликання на ринкові умови, аніж більш соціально-орієнтована європейська модель.

Також ми виділили методи, що можуть сприяти забезпеченню рівності в оплаті праці з погляду ліберальної теорії: встановлення мінімальної заробітної плати на ринковому рівні не лише загальнодержавної, але й щодо конкретних сфер; використання автоматизованих методик відбору; а також запровадження інститутів спеціального судочинства у сфері недискримінації та рівності.

11. Ліберальна теорія гендерної рівності залишає повну свободу вибору як у сфері зайнятості, так і сім'ї, однак має на меті створити рівні законодавчі рамки та допускає використання позитивних заходів на перехідних етапах. Принагідно зазначимо, що ліберальна теорія залишає простір для вибору будь-яких форм сім'ї, наприклад, кровного споріднення, зареєстрованого шлюбу, фактичних шлюбних відносин, одностатевого партнерства, поліаморних стосунків, права залишатися єдиною членкинею чи членом сім'ї *тощо*.

З погляду доступу не-матерів до приватної сфери досвід досліджуваних країн свідчить про різний ступінь державного сприяння: найменш вираженою є державна допомога у США, яка однак побудована на широкій системі страхування; політику найбільшого серед європейських країн здійснюють держави Північної Європи, які пропонують всеохопні програми підтримки та соціальних відпусток. З іншого боку, також прослідковується практика зменшення тягаря домашніх обов'язків для матерів за допомогою позитивних дій.

Не менш важливою є соціальна та економічна переоцінка домашньої роботи. Суттєвим кроком у цьому напрямку стало прийняття Конвенції МОП щодо домашніх працівників 2011 року, яка пропонує забезпечувати домашніх працівників мінімальною заробітною платою. Україна наразі не є підписанткою цього міжнародного акту.

12. Право розпорядження своїм тілом, зокрема, у контексті можливості визначати власний зовнішній вигляд та емоції, не так часто підіймається у правничому середовищі, тому судова практика досі є малопоширеною. Разом з тим, у контексті лукізму (дискримінації за ознакою зовнішнього вигляду) гендерні ролі та ідентичності, на наш погляд, є більш ніж виражені.

Практика американських судів свідчить, що ознака зовнішності чи зовнішнього вигляду береться до уваги лише у контексті дискримінації за іншими захищеними ознаками. У цьому контексті аргументи роботодавців щодо допустимості такого розрізнення, як і інші практики у сфері трудового

регулювання, мають відповідати доктрині «розсудливої людини» та піддаватися верифікації.

Однією із поширених та актуальних для України практик є встановлення корпоративного дрес-коду, який часто може бути чітко гендерованим. Така практика за американською доктриною буде допустимою лише у разі її фіксованості, універсальності та розумності, що корелює нам із принципами верховенства права – правової визначеності, рівності та законності у широкому розумінні, зокрема, у частині справедливості).

Поруч з тим, і американська практика з цього питання є доволі суперечною, що може свідчити лише про її становлення у правовому полі.

Ще менш дослідженою є тема емоцій у контексті гендеру та права. На нашу думку, як і зовнішність, емоції багато у чому мають гендерований характер, що може впливати на вибір кандидаток чи кандидатів з погляду їхньої відповідності очікуваним емоціям, трактування сексуальної орієнтації через призму емоцій, що, як наслідок, може проявлятися у віктимізації або мати вплив на призначення покарання.

Щодо цього цікавою є практика впливу статі українських суддів на оцінку провадження та рішення у конкретній справі, що, на нашу думку, у якійсь частині може впливати на кількість оскаржень, результат задоволеності правосуддям у конкретному випадку та навіть рівень довіри до правосуддя загалом.

13. Попередньому згаданому праву розпоряджатися власним тілом кореспондує право інших дивитися та висловлювати власну думку щодо цього. У такому світлі важливою є свобода слова та її межі. Як показує американська практика, такі межі є дуже широкими.

У цій темі ми не могли оминати увагою явище сексизму, яке часто проявляється у невербальних діях. «Доброзичливий» сексизм (наприклад, у формі компліментів) у цьому контексті потребує уважного вивчення, оскільки має неявний характер, важко піддається впливу та легко засвоюється через свій «доброзичливий» характер, а також є самовідтворюваним. Прикладами того, як «доброзичливий» сексизм породжує негативні соціальні та економічні наслідки

може бути підвищена увага до «краси» та її наслідки на ментальне громадське здоров'я і навколишнє середовище.

14. У контексті свободи, яку пропонує ліберальна теорія гендерної рівності, важливо мати стримувачі проти зловживання наданими правами. Щодо цього протягом всієї нашої роботи ми демонстрували, яким важливим є напрацювання тестів, що давали б можливість вибудовувати межі поведінки поза лінією права. Також неоднозначною щодо цього питання є тема позитивних дій.

З огляду на наш аналіз, ми виділили два підходи до застосування позитивних дій: американський, побудований на високих вимогах та обмеженні дискреції державних інституцій) та європейський, якому властива більша соціальна орієнтованість. На нашу думку, європейська модель є більш застосовною до України через високий на сьогодні ризик нівелювання гендерної тематики як такої.

15. Не менш важливим питанням є кореляція ліберальної теорії з іншими. Щодо цього зазначимо, що ліберальна теорія не конкурує з іншими за першість, а лише пропонує рамки, у яких інші теорії можуть співіснувати, допоки вони не перетинають досить широких меж ліберального підходу, які окреслюються правами людини.

Одним із найбільших яскравих проявів цього може бути «оборона через культуру», коли американські суди враховували під час призначення покарання належність та психологічну заангажованість людини до конкретної культури із особливими практиками та цінностями. Так, у чутливих для американського суспільства темах (наприклад, у справах щодо вбивства, зґвалтування, розбещення неповнолітніх) суди враховували, іноді навіть виносячи виправдувальні вироки, соціальний контекст вчинку. З нашого погляду, це є прогресивним підходом у напрямку індивідуалізації сприйняття, відмови від універсалізації цінностей та досвідів, а також врахування значення соціальної «дійсності» через призму психічно та емоційно зумовленої поведінки.

Така практика могла б застосовуватися в Україні, наприклад, під час оцінки справ щодо спорів у межах етнічних спільнот, наприклад, кримських татар чи ромів.

16. З нашого боку вітається наявність розгалуженого українського національного законодавства у сфері гендерної рівності, проте варто зауважити, що воно, на нашу думку, в деяких аспектах має ознаки впливу упереджень, стереотипів та есенціалістських поглядів. Наприклад, у Конституції України статті, присвячені рівності статей, спрямовані насамперед на недискримінацію жінок поруч із заборonoю деяких видів праці та акцентуванні уваги на материнстві. Поруч з тим можливість дискримінації чоловіків, наприклад, у приватній сфері, не береться до уваги.

З погляду ліберальної теорії рівності Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» теж має ряд моментів, на яких ми хотіли б наголосити: до уваги не береться рівність ресурсів (у запропонованому Дж. Ролзом значенні); регулювання щодо домашнього насильства є дещо стереотипізованим та навіть віктимізованим; гендерно-правова експертиза не має ні механізму забезпечення (як наслідок, результату), ні ефективної методології; а деякі положення є дискримінаційними (наприклад, щодо особливої охорони жіночого репродуктивного здоров'я).

У частині міжнародних зобов'язань, хоча регулювання є більш ніж багатим, але часто суперечним між собою та стереотипно ангажованим (як у випадку деяких конвенцій МОП). Разом з тим ми розглянули переваги, які може мати імплементація положень Стамбульської конвенції до національної правової сім'ї (при цьому це може відбутися не лише шляхом ратифікації, але і адаптації у національному законодавстві).

17. Також ми проаналізували позитивні та негативні (з нашого погляду) приклади регулювання у галузевому законодавстві та дійшли висновку, що найбільш невідповідним ліберальній теорії наразі є законодавство у сфері праці, яке, попри нещодавні зміни, надалі залишається неузгодженим та несистемним. У світлі теорії на особливу увагу з нашого боку заслуговує питання покладання

тягаря оплати соціальних відпусток на роботодавців, що може, зокрема, породжувати умови для дискримінації як самих роботодавців, так і працівниць та працівників.

18. На основі аналізу загального та галузевого законодавства пропонуємо внести такі зміни:

- ч. 3 ст. 24 Конституції України викласти у такій редакції: «Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї, а також наданням чоловікам рівних з жінками можливостей у сімейній сфері; створенням умов, які дають жінкам та чоловікам можливість поєднувати працю з материнством та батьківством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства, батьківства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам, матерям та батькам.»;

- ч. 5 ст. 43 Конституції України виключити;

- ст. 174 та 175 КЗпП виключити із глави VII «Праця жінок»;

- додати до КЗпП статтю 161¹ такого змісту:

«Стаття 161¹. Праця на важких роботах, роботах у нічний час та роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці

Застосування праці на важких роботах, роботах у нічний час та роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці допускається лише за письмовою згодою працівника чи працівниці.

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.»

- ч. 1 ст. 56 КЗпП про встановлення неповного робочого словосполучення «жінки», яка має дитину» замінити «особи, яка має дитину»;

- у ч. 1 та 2 ст. 79 Кримінального кодексу України словосполучення «або жінкам, які мають дітей» замінити «або особам, які мають дітей», а частинах 4-6 цієї статті словосполучення «засуджена», «жінка» – на «засуджена особа»;
- ст. 18 та 150, а також главу 21 Кримінально-виконавчого кодексу України переглянути на предмет відмінного гендерно зумовленого ставлення; а положення ч. 7 ст. 116 «За вимогою жінки їй має бути забезпечено проведення медичного огляду (обстеження) лікарем-жінкою» викласти у такій редакції «Медичний огляд жінки здійснюється особами тієї ж статі, за винятком його проведення лікарем і за згодою жінки, яка оглядається».

19. На основі аналізу близько ста релевантних рішень національних судів ми дійшли висновку, що на рівні правозастосування практика є доволі неоднорідною та мало представленою. Це підтверджується також статистикою звернень до ЄСПЛ та Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок. Окрім того, національні суди для обґрунтування позиції у справах, дотичних до забезпечення гендерної рівності, нечасто використовують практику ЄСПЛ та міжнародні акти у цій сфері. Більше того, іноді рішення не відповідають не лише засадам ліберальної теорії рівності, але і рівності у значенні українського законодавства. На нашу думку, це може слугувати підтвердженням того, що правники, зокрема, судді (як і будь-які інші особи) є частиною соціокультурного простору, тому часто репрезентують загальні уявлення та цінності, які іноді можуть іти врозріз навіть правовому регулюванню.

Відповідаючи на дослідницьке питання, підсумуємо, що ліберальна теорія є застосовною для України, як і будь-якої іншої країни, оскільки вона не нівелює соціальної природи права і розглядає його не як причину, а наслідок соціальних конструктів. З огляду на це реалізація теорії не потребує блискавичних змін на законодавчому рівні, а є лише способом зробити усталені конструкти (насамперед на особистому рівні) предметом переосмислення, а не історичної нерівності, наближуючи їх до більшої свободи та рівності.

Повертаючись до концепції «нерівної рівності» Сковороди, у світлі цього дослідження можна дати відповіді на сформульовані у вступі запитання.

Гендерна рівність не полягає у обмеженні прав однієї статі на користь іншої та не уповноважує на зловживання своїм статусом. У сучасному розумінні для прихильників ліберальної теорії рівності ціллю є не боротьба за владу у широкому розумінні, а проти системи, яка продукує нерівності. Водночас, принцип гендерної рівності – це не штучний законодавчий конструкт, а засада, завдяки якій система природних невідчужуваних прав людини та верховенства права функціонує. І хоча відмінності існують, вони лише частина індивідуальних ознак конкретних осіб, поділ яких не варто зводити до двох видів «посудин».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Сковорода, Григорій. 2011. *Повна академічна збірка творів*. Харків: Майдан.
2. Шекспір, Вільям. 1952. “Приборкання норовливої”, у *Вибрані твори: у 2 томах*, Том 2, 165—278. “Приборкання норовливої”, у *Вибрані твори: у 2 томах*, том 2, 165—278. Київ: Мистецтво.
3. Husserl, Edmund. 1980. *Ideas Pertaining to a Pure Phenomenology and to a Phenomenological Philosophy*. Springer Netherlands.
4. Heidegger, Martin. 1982. *The Basic Problems of Phenomenology*. Indiana University Press.
5. Stoller, Robert J. 1968. *Sex and Gender; On the Development of Masculinity and Femininity*. New York: Science House.
6. Бем, Сандра. 2004. *Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов*. Москва: РОССПЭН.
7. Маєрчик, Марія, Ольга Плахотнік, Галина Ярманова, ред. 2017. *Гендер для медій. Підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціо-гуманітарних спеціальностей*. Київ: Критика.
8. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 08.10.2020).
9. Тартаковская, Ирина, ред. 2009. *Гендер для «чайников»-2*. Москва: Звенья.
10. Кіммел, Майкл. 2003. *Гендероване суспільство*. Київ: Сфера.
11. Wharton, Amy. 2005. *The Sociology of Gender. An Introduction to Theory and Research*. Blackwell Publishing.
12. Савицки, Яна. 2005. “Фуко и феминизм: к политике «различия».” В *Феминистская критика и ревизия истории политической философии*, сост. М. Шенли, К. Пейтмен. 297–315. Москва: РОССПЭН.

13. Марценюк, Тамара. 2014. *Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів*. Київ.
14. Нерсисянц, Владик. 1984. *Платон*. Москва: Юридическая литература.
15. Аристотель. 1983. *Сочинения: в 4 т*, т. 4. Москва: Мысль.
16. Цицерон, Марк Тулий. 1966. *Диалоги. О государстве. О законах*. Москва: Наука.
17. Нерсисянц, Владик. 1997. *Философия права. Учебник для вузов*. Москва: Норма.
18. Нерсисянц, Владик, ред. 2004. *История политических и правовых учений: Учебник*. Москва: Норма.
19. Данильян, Олег, ред. 2009. *Філософія права: Підручник*. Харків: Право.
20. Бэкон, Фрэнсис. 1977. *Сочинения. В 2-х томах*, т. 1. Москва: Мысль.
21. Локк, Джон. 1988. *Сочинения в 3-х томах*, т. 3. Москва: Мысль.
22. Вольтер. 1947. *Избранные произведения*. Москва.
23. Шевченко, Тарас. 1985. *Кобзар*. Київ: Дніпро.
24. Сухонос, Володимир, ред. 2010. *Історія вчень про державу і право. Частина 3. Політико-правова думка XIX-XX століть: хрестоматія*. Суми: ДВНЗ “УАБС НБУ”.
25. Боднар, Сергій. 2005. “Поняття рівності у філософії права.” *Проблеми філософії права*, том III, № 1-2: 312—317.
26. Тіндалл, Джордж, Дейвід Е. Шай. 2010. *Історія Америки*.
27. The Declaration of the Rights of Man and of the Citizen, 1789, 2. https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/anglais/cst2.pdf (дата звернення: 08.10.2020).
28. Тарахонич, Тетяна. 2013. “Принцип рівності в системі загальних принципів права.” *Часопис Київського університету права*, 2013/4: 43–46.

29. Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 (ратифіковано Законом України № 475/97-ВР від 17.07.97). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 08.10.2020).
30. Протокол №12 до Конвенції Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.2000 (ратифіковано Законом України № 3435-IV від 09.02.2006). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537#Text (дата звернення: 08.10.2020).
31. Бокало, Наталія. 2014. “Формування і розвиток ідеї рівності в праві: філософсько-правовий вимір.” Дис. ... канд. юрид. наук. Львів.
32. Деметрадзе, Тамаз. 2015. “Конституційний принцип рівності прав жінки і чоловіка: поняття, зміст, механізм його реалізації та захисту.” Дис. ... канд. юрид. наук. Ужгород.
33. Дашковська, Олена. 2008. “Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз.” Автореферат дис. ... д-ра юрид. наук. Харків.
34. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 рр. Рада Європи, квітень 2018 року. <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> (дата звернення: 08.10.2020).
35. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 10.10.2020).
36. Посібник з європейського антидискримінаційного права. 2013. Київ: ТОВ «К.І.С.».
37. Стрельник, Елена. 2005. “Гендерное неравенство: теоретико-методологические подходы к интерпретации.” *Социология: теория, методы, маркетинг*, 4:147–154.
38. Dicey, Albert Venn. 1982. *Introduction to the Study of the Law of the Constitution*. Indianapolis: Liberty Classics.
39. Головатий, Сергій. 2011. “Верховенство права (правовладдя): як його тлумачить Венеційська Комісія.” *Право України*, №10: 154–167.

40. Козюбра, Микола. 2007. "Принципи верховенства права і правової держави: єдність основних вимог." *Наукові записки НаУКМА*, т. 64, юридичні науки: 3–9.
41. "Доповідь Європейської комісії «За демократію через право» «Верховенство права» № 512/2009 від 4 квітня 2011 року (пер. укр. С. Головатого)." *Право України*, 2011, № 10: 168–184.
42. Моль, Роберт. 1868. *Энциклопедия государственных наук*. Москва: Издание Маврикия Осиповича Вольфа.
43. Козюбра, Микола. 2017. "Принципи права: методологічні підходи до розуміння природи та класифікації в умовах сучасних глобалізаційних трансформацій." *Право України*, №11: 142–164.
44. Євтошук Ю. 2015. "Принцип пропорційності як необхідна складова верховенства права." дис. ... канд. юрид. наук. Київ.
45. Nicholson, Linda. 2010. "Feminism in "Waves": Useful Metaphor or Not?" *New Politics*, vol. XII, no. 4, 48. <https://core.ac.uk/download/pdf/233196314.pdf> (дата звернення: 11.10.2020)
46. Drucker, Sally Ann. 2018. "Betty Friedan: The Three Waves of Feminism." April 27, 2018. <http://www.ohiohumanities.org/betty-friedan-the-three-waves-of-feminism/> (дата звернення: 11.10.2020)
47. Rampton, Martha. 2015. "Four Waves of Feminism." Oct. 25, 2015. <https://www.pacificu.edu/magazine/four-waves-feminism> (дата звернення: 11.10.2020).
48. Martin, Courtney, Vanessa Valenti. 2013. "#FemFuture: Online Revolution." *New Feminist Solutions. Volume 8, April*. <http://bcrw.barnard.edu/wp-content/nfs/reports/NFS8-FemFuture-Online-Revolution-Report-April-15-2013.pdf> (дата звернення: 11.10.2020).
49. Chamberlain, Prudence. 2017. "Introduction." In *The Feminist Fourth Wave*, 1–19. Springer International Publishing.
50. Wellman, Judith. 2004. *The Road to Seneca Falls: Elizabeth Cady Stanton and the First Woman's Rights Convention*. University of Illinois Press.

51. Declaration of Sentiments.1848. <https://www.nps.gov/articles/declaration-of-sentiments.htm> (дата звернення: 11.10.2020).
52. Wellman, Judith. 1991. "The Seneca Falls Women's Rights Convention: A Study of Social Networks." *Journal of Women's History*, 3(1): 9–37.
53. Hanisch, Carol. 1970. "The Personal Is Political." In Notes from the Second Year: Women's Liberation. Major Writings of the Radical Feminists: 76-78. <http://www.carolhanisch.org/CHwritings/PIP.html> (дата звернення: 13.10.2020).
54. Бовуар, Сімона де. 1994. *Друга статъ. У 2-ох томах*. Київ: Основи.
55. Muñoz, Jacob. 2021. "The Powerful, Complicated Legacy of Betty Friedan's 'The Feminine Mystique'." *Smithsonian Magazine*, February 4, 2021. <https://www.smithsonianmag.com/smithsonian-institution/powerful-complicated-legacy-betty-friedans-feminine-mystique-180976931/> (дата звернення: 11.03.2021).
56. Святненко, Іван. 2016. "Гендерна культура фемінізму в соціологічному дискурсі." *Нова парадигма*, №130: 104-115.
57. Grady, Constance. 2018. "The waves of feminism, and why people keep fighting over them, explained." *Vox*, updated Jul 20, 2018. <https://www.vox.com/2018/3/20/16955588/feminism-waves-explained-first-second-third-fourth> (дата звернення: 12.03.2021).
58. Конціцка, Гражина. 2016. "Концепція «жіночоцентризму» як теоретична основа «другої хвилі» фемінізму." *Гілея: науковий вісник*, №114: 319–322.
59. Lerner, Gerda. 1990. "Reconceptualizing Differences Among Women." *Journal of Women's History* 1, no. 3: 106–122.
60. Walker, Rebecca. 1992. "Becoming the Third Wave." *Ms. Magazine*, vol. 11, no. 2, no. 2: 39–41.
61. Chamberlain, Prudence. 2017. "Introduction." In *The Feminist Fourth Wave*, 1–19. Springer International Publishing.
62. Baer, Hester. 2016. "Redoing feminism: digital activism, body politics, and neoliberalism." *Feminist Media Studies*, 16, 1: 17-34.
63. Бауман, Зигмунт. 2005: *Индивидуализированное общество*. Москва.

64. Rawls, John. 1999. *A Theory of Justice*. Massachusetts: Harvard University Press.
65. Beschle, Donald L. 1985. Review of *A Matter of Principle*, by Ronald Dworkin. *The John Marshall Law Review*, vol. 19, no. 1: 237–246. Harvard University Press.
66. Berlin, Isaiah, Henry Hardy, and Roger Hausheer. 1997. *The proper study of mankind: an anthology of essays*. London: Chatto & Windus.
67. Берлин, Исая. 2001. *Философия свободы. Европа*. Москва: Новое литературное обозрение.
68. Каблов, Олександр. 2019. “Негативна свобода Ісаї Берліна.” В *Історія філософії та історії філософій : тези 13-ої міжнародної наукової конференції "Філософія: нове покоління"* (Київ, НаУКМА, 1-2 листопада 2018 р.), упоряд. О. Сирбу ; рец.: С. Л. Йосипенко, В. І. Менжулін, 36-37. Київ: Пульсари.
69. Vattimo, Gianni. 1999. *Belief*. Translated by L. D’Isanto and D. Webb. Cambridge: Polity Press.
70. Vattimo, Gianni, Pier Aldo Rovatti. 2021. *Weak Thought*. Translated by Peter Carravetta. State University of New York Press.
71. Брайдотти, Розі. 2000. “Половое различие как политический проект номадизма.” В *Хрестоматия феминистских текстов*, ред. Е.Здравомыслова, А.Темкина, 220-250. Санкт-Петербург: Прописи.
72. Butler, Judith. 1999. *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
73. ECHR, *D.H. and Others v. Czech Republic*, 57325/00, 13 November 2007. [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22002-2439%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-2439%22]}) (дата звернення: 13.11.2020).
74. ECHR, *Opuz v. Turkey*, 33401/02, June 9, 2009. [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22003-2759276-3020932%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22003-2759276-3020932%22]}) (дата звернення: 13.11.2020).

75. Fateminejad, Sayyed Hossain, Alireza Bariklou. "The Legitimacy and The Efficiency Positive Discrimination for Vindication of The Rights of Women." *Islamic Law* 16, no. 63 (2019): 133–61.
76. Chanimbe, Timothy. "The Human Right Challenges of Positive Discrimination in Democracies." *Political Science and Public Administration Journal Khon Kaen University*, 4.1 (2019): 27-54.
77. Zachos, Dimitris, Maria Patsikouridi. 2020. "Positive Discrimination Policies in Education: The Case of Greece, Education in the 21th Century." In *Conference: Proceedings of the 4th International Conference "Education Across Borders – Education in the 21th Century*:795-804.
78. Noon, Mike. 2010. "The Shackled Runner: Time to Rethink Positive Discrimination?" *Work, Employment and Society*, 24(4):728-739.
79. Jara-Labarthé, Vanessa; Jeffrey Browitt, Martin Nakata, César A. Cisneros Puebla. 2018. "Positive Discrimination as Discourse: a Methodological Approach for Studying Australian and Chilean Indigenous Educational Experiences." *Interciencia*, 43 (9): 664–671.
80. Gürtler, Marc, Oliver Gürtler. 2019. "Promotion signaling, discrimination, and positive discrimination policies." *The RAND Journal of Economics*, 50.4: 1004-1027.
81. ECHR, *Burden v. The United Kingdom*, 13378/05, April 29, 2008. [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-78427%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-78427%22]}) (дата звернення: 15.11.2020).
82. DeFelice, Kaylee A., James W. Diller. 2019. "Intersectional Feminism and Behavior Analysis." *Behav Analysis Practice*, 12: 831–838.
83. Blackmore, Jill. 2013. "A Feminist Critical Perspective on Educational Leadership." *International Journal of Leadership in Education*, 16: 139-154.
84. Chambers, Clare. 2004. "Are Breast Implants Better than Female Genital Mutilation? Autonomy, Gender Equality and Nussbaum's Political Liberalism." *Critical Review of International Social and Political Philosophy* 7, no. 3: 1–33.

85. Huttunen, Rauno, Lena Kakkori. 2020. "Heidegger's Theory of Truth and its Importance for the Quality of Qualitative Research." *Journal of Philosophy of Education*, 54: 600-616.
86. Godler, Yigal. 2019. "Post-Post-Truth: An Adaptationist Theory of Journalistic Verism." *Communication Theory* 30(3): 169–187.
87. McIntyre, Lee. 2018. *Post-Truth*. MIT Press.
88. Mair, Jonathan, 2018. "Post-truth Eras." *Anthropology of this Century* (22).
89. Crilley, Rhys. 2018. "International Relations in the Age of 'Post-Truth' Politics." *International Affairs* 94: 417–25.
90. Zarbiyev, Fuad. 2020. "International Law in an Age of Post-Shame." *ESIL Reflections*, Volume 9, Issue 3: 1-7.
91. Breeden, Aurelien, Megan Specia. "Dispute Over Amazon Gets Personal for Bolsonaro and Macron." *New York Times*, 26 August 2019. <https://www.nytimes.com/2019/08/26/world/europe/bolsonaro-macron-g7.html> (дата звернення: 20.11.2020).
92. Рош, Андре. 2018. *Перша стаття*. Київ: Основи.
93. Gökarıksel, Banu, and Sara Smith. 2017. "Intersectional Feminism beyond U.S. Flag Hijab and Pussy Hats in Trump's America." *Gender, Place & Culture* 24, no. 5: 628–44.
94. ECHR, *Schuler-Zraggen v. Switzerland*, 14518/89, June 24, 1993. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-57840%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-57840%22]}) (дата звернення: 27.11.2020).
95. ECHR, *Leyla Şahin v. Turkey*, 44774/98, November 10, 2005. [https://hudoc.echr.coe.int/tur#{%22itemid%22:\[%22001-70956%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/tur#{%22itemid%22:[%22001-70956%22]}) (дата звернення: 28.11.2020).
96. ECHR, *Grant v. The United Kingdom*, 32570/03, May 23, 2006. <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-75454> (дата звернення: 28.11.2021).
97. Council of Europe. 2011. *Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe*. Council of Europe Publishing.

https://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011_en.pdf (дата звернення: 02.12.2020).

98. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). 2009. *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States, Part I – Legal Analysis*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/192-FRA_hdgso_report_Part%201_en.pdf (дата звернення: 05.12.2020).

99. Chart of signatures and ratifications of Treaty 177 Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms as of 10/05/2021. https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list-/conventions/treaty/177/signatures?p_auth=peThiGAg (дата звернення: 10.05.2021).

100. ECHR, *Halime Kiliç v. Turkey*, 63034/11, June 28, 2016. <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-164689%22%5D%7D> (дата звернення: 07.12.2020).

101. ECHR, *Talpis v. Italy*, 41237/14, March 23, 2017. <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-171508%22%5D%7D> (дата звернення: 07.12.2020).

102. ECHR, *Eremia and Others v. The Republic of Moldova*, 3564/11, May 28, 2013. <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-119968%22%5D%7D> (дата звернення: 08.12.2020).

103. ECHR, *Rumor v. Italy*, 72964/10, May 27, 2014. <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-144137%22%5D%7D> (дата звернення: 08.12.2020).

104. ECHR, *Bălșan v. Romania*, 49645/09, May 23, 2017. <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-173619%22%5D%7D> (дата звернення: 08.12.2020).

105. ECHR, *Zarb Adami v. Malta*, 17209/02, June 20, 2006. https://www.legislationline.org/download/id/6819/file/ECHR_Case%20of%20Zarb%20Adami%20v.%20Malta_2006_en.pdf (дата звернення: 09.12.2020).

106. ECHR, *Karlheinz Schmidt v. Germany*, 13580/88, July 18, 1994. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-62436%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-62436%22]}) (дата звернення: 11.12.2020).

107. ECHR, *Khamtokhu and Aksenchik v. Russia*, 60367/08 and 961/11, 24 January 2017. <https://www.conjur.com.br/dl/russia-prisao-perpetua-homens.pdf> (дата звернення: 08.12.2020).

108. ECHR, *Schuler-Zraggen v. Switzerland*, 14518/89, 24 June 1993. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-57840%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-57840%22]}) (дата звернення: 13.12.2020).

109. ECHR, *García Mateos v. Spain*, 38285/09, 19 February 2013. [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-116985%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-116985%22]}) (дата звернення: 13.12.2020).

110. ECHR, *Mizzi v. Malta*, 26111/02, 12 January 2006. <https://www.yumpu.com/en/document/read/22898513/mizzi-v-malta> (дата звернення: 14.12.2020).

111. ECHR, *Konstantin Markin v. Russia*, 30078/06, 22 March 2012. <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-109868&filename=001-109868.pdf>. (дата звернення: 15.12.2020).

112. ECHR, *Cusan and Fazzo v. Italy*, 77/07, 7 January 2014. <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=002-9320&filename=002-9320.pdf> (дата звернення: 17.12.2020).

113. ECHR, *Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal*, 17484/15, 25 July 2017. <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/pdf?library=ECHR&id=001-175659&filename=CASE%20OF%20CARVALHO%20PINTO%20DE%20SOUSA%20MORAIS%20v.%20PORTUGAL.pdf> (дата звернення: 18.12.2020).

114. ECHR, *Ēcis v. Latvia*, 12879/09, 10 January 2019. <https://laweuro.com/?p=181> (дата звернення: 23.12.2020).

115. ECHR, *S.A.S. v. France*, 43835/11, 26 June 2014. <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-145466&filename=001-145466.pdf&TID=uexpxlonsk> (дата звернення: 22.12.2020).

116. ECHR, *Vrontou v. Cyprus*, 33631/06, 13 October 2015. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-158090%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-158090%22]}) (дата звернення: 25.12.2020).

117. Протокол 1 до Конвенції Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод від 20.03.1952. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_535#Text (дата звернення: 25.12.2020).

118. ECHR, *Van Raalte v. the Netherlands*, 20060/92, 21 February 1997. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-58031%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-58031%22]}) (дата звернення: 27.12.2020).

119. ECHR, *Stec v. the United Kingdom*, 65731/01, 12 April 2006. [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-73198%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-73198%22]}) (дата звернення: 28.12.2020).

120. ECHR, *Andrle v. the Czech Republic*, 6268/08, 17 February 2011. <https://hudoc.echr.coe.int/webservices/content/pdf/001-103548?TID=tanwqstqcw> (дата звернення: 28.12.2020).

121. ECHR, *Carson and Others v. The United Kingdom*, 42184/05, March 16, 2010. [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-97704%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-97704%22]}) (дата звернення: 28.12.2020).

122. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN> (дата звернення: 30.12.2020).

123. ECHR, *Petrovic v. Austria*, 20458/92, February 28, 1998. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-58146%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-58146%22]}) (дата звернення: 30.12.2020).

124. ECHR, *Montoya v. France*, 62170/10, January 23, 2014. [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-140031%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-140031%22]}) (дата звернення: 31.12.2021).

125. Пономарьов, Сергій, І. Федорович . 2014. *Запобігання та протидія дискримінації в Україні: посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування*. Київ: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні.

126. ECHR, *K.H. and Others v. Slovakia*, 32881/04, April 28, 2009. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-92418%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-92418%22]}) (дата звернення: 03.01.2021).

127. ECHR, *Gözüm v. Turkey*, 4789/10, May 22, 2007. <file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D1%80/Downloads/CASE%20OF%20GOZUM%20v.%20TURKEY.pdf> (дата звернення: xx.xx.2021).

128. ECHR, *Wagner and J.M.W.L. v. Luxemburg*, 76240/01, June 28, 2007. [https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#{%22itemid%22:\[%22003-2054633-2174214%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#{%22itemid%22:[%22003-2054633-2174214%22]}) (дата звернення: 04.01.2021).

129. ECHR, *R.R. v. Poland*, 27617/04, May 26, 2011. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-104911%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-104911%22]}) (дата звернення: 04.01.2021).

130. ECHR, *Konovalova v. Russia*, 37873/04, October 9, 2014. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-146773%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-146773%22]}) (дата звернення: 05.01.2021).

131. ECHR, *Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom*, 9214/80, 9473/81 and 9474/81, 28 May 1985. <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Microsoft%20Word%20-%20Case%20of%20Abdulaziz%20Cabales%20%20Balkandali%20v%20UK.pdf> (дата звернення: 05.01.2021).

132. Заєць, Сергій, Роман Мартиновський, уп. 2015. *Практичний посібник з аргументації у справах щодо дискримінації*. Рада Європи.

133. Фулей, Тетяна. 2015. *Застосування практики Європейського суду з прав людини при здійсненні правосуддя: науково-методичний посібник для суддів*. Київ.

134. ECHR, *Tolstoy Miloslavsky v. the United Kingdom*, 18139/91, July 13, 1995. <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-45632&filename=001-45632.pdf&TID=thkbhnilzk> (дата звернення: 09.01.2021).

135. ECHR, *Garnaga v. Ukraine*, 20390/07, May 16, 2013. [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-119681%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-119681%22]}) (дата звернення: 10.01.2021).

136. ECHR, *Lyashko v. Ukraine*, 21040/02, August 10, 2006, [https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22itemid%22:\[%22001-76714%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22itemid%22:[%22001-76714%22]}) (дата звернення: 12.01.2021).

137. ECHR, *Grimkovskaya v. Ukraine*, 38182/03, July 21, 2011. [https://hudoc.echr.coe.int/Eng#{%22itemid%22:\[%22001-105746%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/Eng#{%22itemid%22:[%22001-105746%22]}) (дата звернення: 12.01.2021).

138. ECJ, *De Weerd, nee Roks, and Others v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen and Others no. C-343/92 [1994] ECR I-571*, February 24, 1994. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61992CJ0343> (дата звернення: 13.01.2021).

139. ЄСПЛ, *Вишняков проти України*, №25612/12, 28 липня 2018 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_d01#Text (дата звернення: 15.01.2021).

140. ECHR, *Nachova and Others v. Bulgaria*, 43577/98 and 43579/98, July 6, 2005. [https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#{%22itemid%22:\[%22001-69630%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#{%22itemid%22:[%22001-69630%22]}) (дата звернення: 15.01.2021).

141. ECHR, *Timishev v. Russia*, 55762/00 and 55974/00, December 13, 2005. [https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#{%22itemid%22:\[%22003-1532826-1603961%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#{%22itemid%22:[%22003-1532826-1603961%22]}) (дата звернення: 16.01.2021).

142. Summary of Official Norwegian Report. 2008. *Gender and Pay: facts, analyses and measures to promote equal pay*, 2008, 6. Government Administration Service. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/rapporter/2008/gender_and_pay_english_summary_of_nou_2008_6.pdf. (дата звернення: 20.01.2012).

143. Gretland, Emily. 2015. *The Gender Wage Gap in Norway and the Principle of Equal Pay for Work of Equal Value*. Lund University.

144. U.S. Code, The Equal Pay Act of 1963 (Pub. L. 88-38), volume 29, section 206(d). <https://www.eeoc.gov/statutes/equal-pay-act-1963> (дата звернення: 24.01.2021).

145. SCOTUS, *Ledbetter v. Goodyear Tire and Rubber Company Oyez*, 05-1074, May 29, 2007. URL: <https://www.law.cornell.edu/supct/pdf/05-1074P.ZO> (дата звернення: 21.01.2021).

146. Eisenberg, Deborah. 2010. "Shattering the Equal Pay Act's Glass Ceiling." *SMU Law Review*, vol. 63, iss. 1: 17–67.

147. 7th Cir., *Sims-Fingers, Kim v. Indianapolis*, 06-2198, June 27, 2007. <https://caselaw.findlaw.com/us-7th-circuit/1453232.html> (дата звернення: 27.01.2021).

148. Pay differentials claimed to be based on extra duties, 29 CFR § 1620.20. <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/29/1620.20> (дата звернення: 28.01.2021).

149. SCC, *Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corp.*, 33668, 33669, 33670, 3 S.C.R. 572, 2011. <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/7975/index.do> (дата звернення: 30.01.2021).

150. Iceland: Supreme Court, 258/2004, January 20, 2005. <https://www.asi.is/media/7478/2004.258.pdf> (дата звернення: 03.02.2021).

151. 7th Cir., *Wernsing v. Dep't of Human Servs.*, 04-2225, October 21, 2005. <https://caselaw.findlaw.com/us-7th-circuit/1016155.html> (дата звернення: 31.01.2021).

152. 3rd Cir., *Dubowsky v. Stern, Lavinthal, Norgaard & Daly*, 922 F. Supp. 985, 93-8 (JCL), April 10, 1996. <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/922/985/1592857/> (дата звернення: 03.02.2021).

153. 8th Cir., *Drum v. Leeson Electric Corp.*, 565 F.3d 1071, May 15, 2009. <https://www.courtlistener.com/opinion/1210111/drum-v-leeson-elec-corp/> (дата звернення: 04.02.2021).

154. Roberts, Delia & Gebhardt, Deborah & Gaskill, Steven & Sharp, Marilyn. 2016. "Current considerations related to physiological differences between the sexes and physical employment standards." *Applied Physiology, Nutrition, and Metabolism*, 41(6): 108–120.

155. U.S. Code, Civil Rights Act of 1964 (Pub. L. 88-352), volume 42, section 2000e. <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964> (дата звернення: 04.02.2021).

156. SIOP. 2003. *Principles for the validation and use of personnel selection procedures*.

157. AERA, APA, and NCME. 2014. *Standards for educational and psychological testing*. Washington: AERA Publications.

158. 7th Cir., *Stacy Ernst et al. v. City of Chicago*, 14-3783, September 19, 2016. <https://caselaw.findlaw.com/us-7th-circuit/1748474.html> (дата звернення: 04.02.2021).

159. 3rd Cir., *Lanning v. Southeastern Pennsylvania Transportation Authority (SEPTA)*, 98-1644, 98-1755, Jun 29, 1999. <https://casetext.com/case/lanning-v-southeastern-pennsylvania-transp> (дата звернення: 08.02.2021).

160. 3rd Cir., *Lanning v. Southeastern Pennsylvania Transportation Authority (SEPTA)*, 01-1040, February 11, 2002. <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F3/286/153/608655/> (дата звернення: 08.02.2021).

161. 8th Cir., *Smith v. Des Moines*, 95-3802, November 12, 1996. <https://law.resource.org/pub/us/case/reporter/F3/099/99.F3d.1466.95-3802.html> (дата звернення: 09.02.2021).

162. 8th Cir., *Equal Employment Opportunity Commission v. Dial Corp*, 05-4183/4311, November 17, 2006. <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca8/05-4311/054183p-2011-02-25.html> (дата звернення: 12.02.2021).

163. 3rd Cir., *United States v. City of Erie*, 04-4, December 13, 2005. <https://www.leagle.com/decision/2005935411fsupp2d5241889> (дата звернення: 15.02.2021).

164. ECJ, *Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse*, C-381/99, June 26, 2001. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CJ0381&from=en> (дата звернення: 21.02.2021)
165. Rubery, Jill. 2003. *Pay equity, minimum wage and equality at work*. Geneva: ILO.
166. Eyraud, François, Catherine Saget. 2006. *The fundamentals of minimum wage fixing*. Geneva: ILO.
167. Oelz, Martin, Shauna Olney, Manuela Tomei. 2013. *Equal pay: an introductory guide*. Geneva: ILO.
168. Harriman, Anita, Carin Holm. 2001. *Steps to Pay Equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands*. Stockholm.
169. Abakaba: Job evaluation - Staff evaluation - Salary system. n.d. "About us." <https://www.abakaba.ch/en/ueberuns.php> (дата звернення: 21.02.2021).
170. National Joint Council for Local Government Services. 2017. *Job Evaluation Technical Notes*. <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2018/06/NJC-Technical-Notes.pdf> (дата звернення: 25.02.2021).
171. Corominas, Albert, Amaia Lusa Coves, Amaia García, and Carme Martínez-Costa. 2008. "ISOS: A Job Evaluation System to Implement Comparable Worth." *Intangible Capital*, 4, 1: 8–30.
172. Lammi-Taskula, Johanna. 2008. "Doing Fatherhood: Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland." *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice About Men As Fathers*, 6: 133–148. <https://www.researchgate.net/publication/247897052> (дата звернення: 26.02.2021).
173. Social Insurance Institution of Finland Kela. 2006. *Statistical Yearbook of the Social Insurance Institution, Finland 2005*. Helsinki: The Social Insurance Institution.

174. Lammi-Taskula, Johanna. 2004. "Äidit työmarkkinoilla - kahden kerroksen väkeä? [Mothers in the labour market - polarized people?]." *Yhteiskuntapolitiikka*, 69: 202-206.

175. Takala, Pentti. 2005. "Uuden isyysvapaan ja isän muiden perhevapaiden käyttö [Use of the new paternity leave and other family leave schemes for fathers]." Helsinki: Kela.

176. Eydal, Guðný Björk, Ingólfur Vilhjálmur Gíslason. 2018. "Iceland country note." In *International Review of Leave Policies and Research*, edited by Alison Koslowski et al. FernUniversität in Hagen. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ (дата звернення: 01.03.2021)

177. Colesnicova, Tatiana, Ghenadie Ciobanu, Mihail Ciobanu. 2019. "International experience on childcare leave practices from a gender-based perspective." In *Creșterea economică în condițiile globalizării: bunăstare și incluziune socială [Economic growth in conditions of globalization: welfare and social inclusion]: conferința internațională științifico-practică, ediția a XIV-a, 10-11 octombrie 2019, Chișinău*, vol. II: 263–269. Chișinău: INCE.

178. Trelogan, Thomas, Steve Mazurana, Paul Hodapp. 2004. "Can't We Enlarge the Blanket and the Bed – A Comparative Analysis of Positive/Affirmative Action in the European Court of Justice and the United States Supreme Court." *Hastings International and Comparative Law Review*, vol. 28, 1: 39–93.

179. ECJ, *Lommers v. Minister van Landbouw, Natuurbeheer in Visserij*, C-476/99, March 19, 2002. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CJ0476&from=EN> (дата звернення: 06.03.2021).

180. ILO. 2011. "Remuneration in domestic work." https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_155654/lang--en/index.htm (дата звернення: 08.03.2021).

181. ILO. 2011. *C189 - Domestic Workers Convention, entry into force 05 September 2013*. Geneva.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 (дата звернення: 10.03.2021).

182. ILO. 2011. *Ratifications of C189 - Domestic Workers Convention, entry into force 05 September 2013.* Geneva. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460 (дата звернення: 10.03.2021).

183. Adamitis, Elizabeth M. 2000. "Appearance Matters: A Proposal to Prohibit Appearance Discrimination in Employment." *Washington Law Review*, 75(1): 196–98.

184. Zakrzewski, Karen. 2005. "The Prevalence of "Look"ism in Hiring Decisions: How Federal Law Should be Amended to Prevent Appearance Discrimination in the Workplace." *Journal of Business Law*, 7(2): 431–461.

185. 9th Cir., *Alam v. Reno Hilton Corp.*, CV-N-91-101-ECR, February 19, 1993. <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/819/905/1965274/> (дата звернення: 10.03.2021).

186. 2nd Cir., *Malarkey v. Texaco*, 81 Civ. 5224-CSH, July 23, 1982. <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/559/117/1969989/> (дата заповнення: 10.03.2021).

187. 9th Cir., *Frank v. United Airlines, Inc.*, CV-92-00692-CAL, June 21, 2000. <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F3/216/845/570308/> (дата звернення: 12.03.2021).

188. 4th Cir., *Vanguard Justice Society Inc. v. Hughes*, 73-1105-K, 73-1106-K and K-74-71, June 14, 1984, decision supplemented June 14, 1984. <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/471/670/1805077/>; <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/592/245/1816932/> (дата звернення: 14.03.2021).

189. D.C. Cir., *Turcios v. US Services Industries*, 95-CV-992, July 18, 1996. <https://law.justia.com/cases/district-of-columbia/court-of-appeals/1996/95-cv-992-6.html> (дата звернення: 15.03.2021).

190. D.C. Cir., *Atlantic Richfield Co. v. D.C. Commission on Human Rights*, 84-1350, August 7, 1985. <https://cite.case.law/a2d/515/1095/> (дата звернення: 14.03.2021).
191. D.C. Cir., *Kennedy v. Distict of Columbia*, 91-CV-1503, 91-CV-1504, September 12, 1994. <https://casetext.com/case/kennedy-v-district-of-columbia-1> (дата звернення: 17.03.2021).
192. Brody, Leslie R. Judith A. Hall. 2000. "Gender, emotion, and expression." In *Handbook of Emotions*, edited by Michael Lewis, Jeannette M. Haviland-Jones, Lisa Feldman Barrett: 447–460. New York: Guilford Press.
193. Fischer, Agneta H. 1993. "Sex differences in emotionality: Fact or stereotype?" *Feminism & Psychology*, 3: 303–318.
194. Hess, Ursula, Reginald B. Adams Jr, Robert E. Kleck, Karl Grammar. 2009. "Face gender and emotion expression: Are angry women more like men?" *Journal of Vision*, 9(12), 19: 1–8. <https://doi.org/10.1167/9.12.19> (дата звернення: 18.03.2021).
195. Hess, Ursula et al. 2004. "Facial appearance, gender, and emotion expression." *Emotion*, vol. 4,4: 378-88.
196. Bandes, Susan A, and Jeremy A. Blumenthal. 2012. "Emotion and the Law." *Annual Review of Law and Social Science* 8, no. 1: 161–81. <https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-102811-173825> (дата звернення: 17.03.2021).
197. SCOTUS, *California v. Brown*, 85-1563, January 27, 1987. <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/479/538/> (дата звернення: 20.03.2021).
198. Kerr, Norbert. 2010. "Explorations in Juror Emotion and Juror Judgment." In *Nebraska Symposium on Motivation*. 56: 185-210.
199. SCOTUS, *Payne v. Tennessee*, 90-5721, June 27, 1991. <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/501/808/> (дата звернення: 21.03.2021).
200. SCOTUS, *Kelly v. California*, 07-11073, 07-11425, November 10, 2008. <https://casetext.com/case/kelly-v-california-4> (дата звернення: 21.03.2021).
201. Hanan, Eve M. 2018. "Remorse Bias". *Missouri Law Review*, vol. 83,2: 302–358.

202. Merriam-Webster. 2021. S.v. "sexism." Accessed March 21, 2021. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/sexism>
203. Jha, Akshita, Mamidi Radhika. 2017. "When does a compliment become sexist? Analysis and classification of ambivalent sexism using Twitter data." In *Second Workshop on Natural Language Processing and Computational Social Science (NLP+CSS), Vancouver, Canada*: 7-16.
204. Forbes, Gordon, Linda Collinsworth, Rebecca Jobe, Kristen Braun, Leslie Wise. 2007. "Sexism, Hostility Toward Women, and Endorsement of Beauty Ideals and Practices: Are Beauty Ideals Associated with Oppressive Beliefs?" *Sex Roles*, 56: 265-273.
205. Glick, Peter and Susan T Fiske. 1996. "The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism." *Journal of personality and social psychology*, 70(3): 491.
206. Siy, John Oliver, Cheryan Sapna. 2013. "When Compliments Fail to Flatter: American Individualism and Responses to Positive Stereotypes." *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(1): 87–102.
207. Bergsieker, Hilary B., Lisa M. Leslie, Vanessa S. Constantine, Susan T. Fiske. 2012. "Stereotype by omission: Eliminate the negative, accentuate the positive." *Journal of Personality and Social Psychology*, 102: 1214–1238.
208. Crocker, Jennifer, Riia Luhtanen, Bruce Blaine, Stephanie Broadnax. 1994. "Collective self-esteem and psychological well-being among White, Black, and Asian college students." *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20: 503–513. <https://doi.org/10.1177%2F0146167294205007> (дата звернення: 27.03.2021).
209. Becker, Julia C., and Stephen C. Wright. 2011. "Yet another dark side of chivalry: Benevolent sexism undermines and hostile sexism motivates collective action for social change." *Journal of personality and social psychology*, vol. 101,1: 62-77.
210. Kahalon, Rotem, Nurit Shnabel, Julia C. Becker. 2018. "Don't Bother Your Pretty Little Head": Appearance Compliments Lead to Improved Mood but Impaired Cognitive Performance, 2018, 1-15.

211. European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations (HEUNI). 2014. *European Sourcebook of Crime and Criminal Justice Statistics*. Helsinki.

212. Schultz, Ulrike. 2016. "Sexism in law and the impact of gender stereotypes in legal proceedings." In *Fight for the Public Space: When Personal is Political*, edited by Heinrich Boell Stiftung South Caucasus: 97–108. Tiflis: South Caucasus Regional Office of the Heinrich Boell Foundation.

213. Köhler, Tanja. 2012. *Straffällige Frauen. Eine Untersuchung der Strafzumessung und Rückfälligkeit*. Göttingen: Universitätsverlag.

214. U.S. Const. amend. I. https://www.law.cornell.edu/wex/first_amendment

215. SCOTUS, *Texas v. Johnson*, 88-155, June 21, 1989. <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/491/397/> (дата звернення: 05.04.2021).

216. SCOTUS, *Gentile v. State Bar of Nev.*, 89-1836, June 27, 1991. <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/501/1030/> (дата звернення: 05.04.2021).

217. SCOTUS, *Grayned v. City of Rockford*, 10-1971, 26 June 1972. <https://scholarlycommons.law.wlu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1705&context=casefiles> (дата звернення: 06.04.2021).

218. 3rd Cir., *Saxe v. State College Area School District*, 4:CV-99-1757, December 17, 1999. <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp2/77/621/2308455/> (дата звернення: 06.04.2021).

219. Griffith, Mary E. 1988. "Sexism, Language, and the Law." *West Virginia Law Review*, 91(1): 125–151.

220. Berry, Mary Frances. 2011. *The Pig Farmer's Daughter and Other Tales of American Justice: Episodes of racism and sexism in the courts from 1865 to the present*. Vintage.

221. Schultz, Ulrike. 2013. "Do German Judges Need Gender Education?" In *Gender and Judging*, edited by Ulrike Schultz and Gisela Shaw: 585–598. Oxford: Hart.

222. Parikh, Pulkit et al. 2019. "Multi-label Categorization of Accounts of Sexism using a Neural Framework." In *Proceedings of the 2019 Conference on*

Empirical Methods in Natural Language Processing and the 9th International Joint Conference on Natural Language Processing (EMNLP-IJCNLP): 1642–1652. Hong Kong.

223. European Union. Treaty of Amsterdam. October 2, 1997.

224. EP and Council. 2002. *Amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions*. Directive 2002/73/EC Of The European Parliament And Of The Council of 23 September 2002. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:EN:PDF> (дата звернення: 09.04.2021).

225. ECJ, *Kalanke v. Bremen*, C-450/93, October 17, 1995. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0450&from=EN> (дата звернення: 09.04.2021).

226. ECJ, *Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95, November 11, 1997. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61995CJ0409&from=EN> (дата звернення: 09.04.2021).

227. ECJ, *Badeck and Others v. Hessischer Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*, C-158/97, 28 March 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61997CJ0158> (дата звернення: 10.04.2021).

228. ECJ, *Abrahamsson v. Fogelqvist*, C-407/98, 6 July 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A61998CJ0407> (дата звернення: 10.04.2021).

229. ECJ, *Schnorbus v. Land Hesse*, C-79/99, 7 December 2000 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61999CJ0079> (дата звернення: 10.04.2021).

230. SCOTUS, *Califano v. Webster*, 76-457, March 21, 1977. <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/430/313/> (дата звернення: 12.04.2021).

231. 4th Cir., *United States v. Virginia*, 94-1941, June 26, 1996. <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/518/515/> (дата звернення: 12.04.2021).

232. 1st Cir., *Danskine v. Miami Dade Fire Department*, 99-14493, June 12, 2001. <https://casetext.com/case/danskine-v-miami-dade-fire-dept> (дата звернення: 13.04.2021).

233. 9th Cir., *Johnson v. Transp. Agency*, 83-1532, February 14, 1984. <https://casetext.com/case/johnson-v-trans-ag-santa-clara-cty-calif-2> (дата звернення: 13.04.2021).

234. Renteln, Alison Dundes. 2005. *The cultural defense*. Oxford University Press.

235. Grzyb, Magdalena. 2015. "Obrona przez kulturę." In *Kryminologiczne i prawnokarne aspekty przestępstw motywowanych kulturowo*: 281–306. Kraków.

236. Jeroen, van Broeck. 2001. "Cultural Defence and Culturally Motivated Crimes (Cultural Offences)." *European Journal of Crime Criminal Law and Criminal Justice* 9(1):1–32.

237. Cal. App. 4th, *People v. Wu*, E007993, October 24, 1991. <https://caselaw.findlaw.com/ca-court-of-appeal/1847459.html> (дата звернення: 14.04.2021).

238. Cal. App., *People v. Chen*, 11515, March 19, 1974. <https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/3d/37/1046.html> (дата звернення: 15.04.2021).

239. Cal. App. 5th, *People v. Moua*, F074459, January 15, 2019. <https://casetext.com/case/people-v-moua-1> (дата звернення: 15.04.2021).

240. Coleman, Doriane Lambelet. 1998. "The Seattle Compromise: Multicultural Sensitivity and Americanization." *Duke Law Journal* 47, no. 4: 717–83

241. Вахштайн, Виктор. 2015. *Дело о повседневности. Социология в судебных прецедентах*. Центр гуманитарных инициатив.

242. Конституція України від 28.06.1996 у редакції від 01.01.2020. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 19.04.2021).

243. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 19.04.2021).

244. CEDAW, *Medvedeva v. Russian Federation dated February 25, 2016*, 60/2013, 25 February 2016. http://www.bayefsky.com/pdf/russianfederation_t5_cedaw_60_2013.pdf (дата звернення: 20.04.2021).

245. UN Women. Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони України 2017 року від 25 вересня 2017 року. <https://www.mil.gov.ua/content/gender/Ocinka%20gendernogo%20vplyvy.pdf> (дата звернення: 21.04.2021).

246. МОЗ України. Наказ № 1254 від 13.10.2017. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text>

247. МОЗ України. Наказ № 256 від 29.12.1993. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>

248. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 року № 5207-VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

249. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 року № 2229-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>

250. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п#Text>

251. Наказ Міністерства юстиції України від 24.04.2017 № 1395/5 «Про затвердження Методології проведення антикорупційної експертизи». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v1395323-17#Text>.

252. Наказом Міністерства юстиції України від 27 листопада 2018 р. № 3719/5 затверджено Методичні рекомендації з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів.

253. Мін'юст. Висновки за результатами проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства. https://minjust.gov.ua/law_gendpravexp_concl

254. Висновок гендерно-правової експертизи Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», прийнятого Верховною Радою України 2 березня 2000 року № 1533-III <https://minjust.gov.ua/m/visnovok-genderno-pravovoi-ekspertizi-zakonu-ukraini-pro-zagalnoobovyazkove-derjavne-sotsialne-strahuvannya-na-vipadok-bezrobittya-priynyatogo-verhovnoyu-radoyu-ukraini-2-bereznia-2000-roku-1533-iii>

255. Висновок гендерно-правової експертизи Закону України «Про поховання та похоронну справу», прийнятого Верховною Радою України 10 липня 2003 року № 1102-IV <https://minjust.gov.ua/m/visnovok-genderno-pravovoi-ekspertizi-zakonu-ukraini-pro-pohovannya-ta-pohoronnu-spravu-priynyatogo-verhovnoyu-radoyu-ukraini-10-lipnya-2003-roku-1102-iv>

256. Висновок гендерно-правової експертизи Закону України «Про охорону культурної спадщини», прийнятого Верховною Радою України 08 червня 2000 року № 1805-III. <https://minjust.gov.ua/files/general/2019/04/01/20190401154821-63.doc>

257. Висновок гендерно-правової експертизи Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні», прийнятого Верховною Радою України 06 жовтня 2005 року № 2961-IV. <https://minjust.gov.ua/files/general/2018/12/11/20181211111653-64.doc>

258. Висновок гендерно-правової експертизи Закону України «Про вивезення, ввезення та повернення культурних цінностей», прийнятого Верховною Радою України 21 вересня 1999 року за № 1068-XIV. https://minjust.gov.ua/gender_2018.

259. Висновок гендерно-правової експертизи Закону України «Про охорону праці», прийнятого Верховною Радою України 14 жовтня 1992 року № 2694-Х. <https://minjust.gov.ua/files/general/2018/03/28/20180328114956-83.docx>

260. Висновок гендерно-правової експертизи Закону України «Про лікарські засоби», прийнятого Верховною Радою України 04 квітня 1996 року № 123/96-ВР. <https://minjust.gov.ua/files/general/2017/07/12/20170712095521-97.doc>

261. Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності», прийнята 29 червня 1951 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 24.04.2021).

262. Конвенція МОП № 103 «Про охорону материнства», переглянута та прийнята 28 червня 1952 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text (дата звернення: 24.04.2021).

263. Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять», прийнята 25 червня 1958 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (дата звернення: 24.04.2021).

264. Конвенція МОП № 122 «Про політику у сфері зайнятості», прийнята 9 липня 1964 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text (дата звернення: 24.04.2021).

265. Конвенція МОП № 143 «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення», прийнята 24 червня 1975 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163#Text (дата звернення: 24.04.2021).

266. Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками», прийнята 23 червня 1981 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010 (дата звернення: 24.04.2021).

267. Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки на її 4213-му засіданні, 31 жовтня 2000 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text (дата звернення: 24.04.2021).

268. Резолюція 1820 (2008), ухвалена Радою Безпеки на її 5916-му засіданні, 19 червня 2008 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_h11#Text (дата звернення: 24.04.2021).

269. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 24.04.2021).

270. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок 1999 року (Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794 (дата звернення: 24.04.2021).

271. Рада Європи. Європейська Соціальна Хартія. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 24.04.2021).

272. Директива Ради Європи № 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31979L0007> (дата звернення: 24.04.2021).

273. Директива Ради Європи № 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року щодо імплементації виконання принципу рівності осіб незалежно від расового чи етнічного походження. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0043> (дата звернення: 24.04.2021).

274. Директива Ради Європи № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року з протидії дискримінації на робочому місці за ознакою релігії або віри, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації (Рамкова директива про трудову діяльність). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0078> (дата звернення: 24.04.2021).

275. Директива Ради Європи № 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях доступу та постачання товарів і послуг (Директива про

гендерні товари та послуги). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32004L0113> (дата звернення: 24.04.2021).

276. Директива Ради Європи № 2006/54/ЄС від 05 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості (Директива про перерозподіл гендерних ролей). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> (дата звернення: 24.04.2021).

277. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, або Стамбульська конвенція від 11 травня 2011 року (Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence; Istanbul Convention, Istanbul, 11.V.2011). <https://rm.coe.int/1680093d9e> (дата звернення: 26.04.2021).

278. Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1992/85/oj> (дата звернення: 24.04.2021).

279. Директива Ради 96/34/ЄС від 3 червня 1996 року про рамкову угоду щодо декретної відпустки <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1996/34/oj> (дата звернення: 24.04.2021).

280. Директива 2010/41/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 7 липня 2010 року про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які є самозайнятими особами <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj> (дата звернення: 27.04.2021).

281. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 27.04.2021).

282. Закон України від 15.04.2021 № 1401-IX Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та

батька у догляді за дитиною. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#Text> (дата звернення: 29.04.2021).

283. Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР Про відпустки. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 29.04.2021).

284. Мінсоцполітики. Лист від 05.08.2016 «Про надання роз'яснень щодо соціальних відпусток», № 438/13/116-16. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v6-16739-16#Text> (дата звернення: 30.04.2021).

285. Рішення Рівненського окружного адміністративного суду від 29.10.2013 у справі 817/2906/13-а. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/35257208> (дата звернення: 30.04.2021).

286. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями 45 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень Закону України „Про пенсійне забезпечення“ та 48 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень законів України „Про пенсійне забезпечення“, „Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи“, „Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб“, „Про державну службу“, „Про судову експертизу“, „Про Національний банк України“, „Про службу в органах місцевого самоврядування“, „Про статус народного депутата України“, „Про дипломатичну службу“, „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування“, „Про Кабінет Міністрів України“, „Про прокуратуру“, а також Положення про помічника-консультанта народного депутата України, затвердженого Постановою Верховної Ради України від 13 жовтня 1995 року № 379/95–ВР від 4 червня 2019 року №2-р/2019. https://ccu.gov.ua/sites/default/files/docs/2_p_2019_0.pdf (дата звернення: 01.05.2021).

287. Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 № 1788-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text> (дата звернення: 02.05.2021).

288. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15> (дата звернення: 02.05.2021).

289. ECHR, *Burghartz v. Switzerland*, 16213/90, 22 February 1994. [https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22itemid%22:\[%22001-57865%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22itemid%22:[%22001-57865%22]}) (дата звернення: 02.05.2021).

290. ECHR, *Ünal Tekeli v. Turkey*, 29865/96, 16 November 2004. <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=002-4152&filename=002-4152.pdf> (дата звернення: 03.04.2021).

291. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 03.04.2021).

292. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14> (дата звернення: 03.04.2021).

293. ECHR, *Alexandru Enache v. Romania*, 16986/12, 3 October 2017. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-177223%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-177223%22]}) (дата звернення: 04.04.2021).

294. Офіс Омбудсмена. 2019. *Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини «Про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні» у 2018 році*. Київ: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет».

295. Кримінально-виконавчий кодекс України від 11.07.2003 № 1129-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/1129-15?lang=uk> (дата звернення: 04.05.2021).

296. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17> (дата звернення: 05.05.2021).

297. Виборчий Кодекс України від 24.10.2020 №396-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> (дата звернення: 05.05.2021).

298. Закон України «Про політичні партії в Україні» від 11.04.2021 № 2365-III. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14#Text> (дата звернення: 05.05.2021).

299. Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23.02.2006 № 3477-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text> (дата звернення: 05.05.2021).

300. Закон України «Про міжнародні договори України» від 29.06.2004 № 1906-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15> (дата звернення: 05.05.2021).

301. Уварова, Олена, Марія Ясеновська. 2016. *Захист від гендерної дискримінації в судових рішеннях українських судів: звіт за результатами моніторингу*. Харків: ФОП Бровін О.В.

302. CEDAW, Status of communications registered by CEDAW under the optional protocol, information as of 28 January 2020. <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Introduction.aspx>, <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CEDAW/StatisticalSurvey.xls> (дата звернення: 05.05.2021).

303. CEDAW, <https://juris.ohchr.org/Search/Details/2431N.P.> v. *Ukraine*, 095/2015, November 6, 2017. <https://juris.ohchr.org/Search/Details/2431> (дата звернення: 06.05.2021).

304. Рішення Франківського районного суду м. Львова від 03.12.2013 у справі №1326/3945/2012. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/36351804#> (дата звернення: 06.05.2021).

305. Рішення Верховного Суду від 06.11.2019 у справі №465/2585/14. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85743289> (дата звернення: 06.05.2021).

306. Рішення Верховного Суду від 27.04.2021 у справі №487/3559/16-ц. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96668982> (дата звернення: 06.05.2021).

307. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 26.07.2019 у справі № 826/8797/15. <http://reyestr.court.gov.ua/Review/83271990> (дата звернення: 06.05.2021).

308. Рішення Овідіопольського районного суду від 27.07.2015 у справі № 509/4792/14-ц. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/47918639> (дата звернення: 06.05.2021).

309. Рішення Львівського апеляційного адміністративного суду від 16.09.2015 у справі № 876/6695/15. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/51091146> (дата звернення: 06.05.2021).

310. Рішення Донецького апеляційного адміністративного суду від 26.02.2014 у справі № 812/9470/13-а. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/37363047#> (дата звернення: 06.05.2021).

311. Рішення Вищого адміністративного суду України від 10.11.2015 у справі № К/800/26791/14. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/53646667> (дата звернення: 06.05.2021).

312. Рішення Чернігівського окружного адміністративного суду від 14.08.2020 у справі № 620/2084/19. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91074777> (дата звернення: 06.05.2021).

313. Рішення Херсонського окружного адміністративного суду від 21.08.2010 у справі № 2-а-13412/09/2170. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/11350168#> (дата звернення: 06.05.2021).

314. Рішення Львівського апеляційного адміністративного суду від 12.10.2010 у справі № 4522/09/9104. <https://reyestr.court.gov.ua/review/13101548> (дата звернення: 06.05.2021).

315. Рішення Волинського окружного адміністративного суду від 16.11.2009 у справі № 2а-18847/09/0370. <https://reyestr.court.gov.ua/review/8402102> (дата звернення: 07.05.2021).

316. Рішення Маневицького районного суду Волинської області від 25.05.2015 у справі № 164/409/15-ц. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/44526303> (дата звернення: 07.05.2021).

317. Рішення Тлумацького районного суду Івано-Франківської області від 29.04.2013 у справі № 353/509/13-п. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/31437350#> (дата звернення: 07.05.2021).

318. ECHR, *Emel Boyraz v. Turkey*, 61960/08, December 2, 2014. URL: <https://cutt.ly/WyUSE6a> (дата звернення: xx.xx.2021).

319. Рішення Верховного Суду від 01.06.2020 у справі №415/1129/19-ц. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89648910> (дата звернення: 07.05.2021)

320. Рішення Тиврівського районного суду Вінницької області від 23.11.2019 у справі №145/1554/17. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84760541> (дата звернення: 07.05.2021).

321. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 10.09.2014 у справі № 6-49092св13. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/40568581> (дата звернення: 07.05.2021).

322. Фулей, Тетяна. 2016. *Гендерна рівність при здійсненні правосуддя*. Київ: ВАІТЕ.

323. Денисенко, Лариса, Оксана Сироїд, Ірина Фадєєва, Ольга Шаповалова. 2015. *Бути суддею*. <http://www.nsj.gov.ua/files/1444391019To%20be%20a%20Judge.pdf> (дата звернення: 07.05.2021).

ДОДАТОК 1

Принципи гендерної рівності, їх основні характеристики та приклади із практики ЄСПЛ

№	Назва принципу	Основні характеристики	Практика ЄСПЛ
1	Однакове ставлення за ознакою статі в аналогічній або подібній ситуації	<p>– антагоніст – <i>пряма дискримінація</i>: відмінне ставлення до осіб, які перебувають в аналогічній або схожій ситуації, відповідно до статусу (ознаки), який можна виокремити</p> <p>– однакове не означає ідентичне – мають враховуватися індивідуальні особливості конкретної людини, статус якої завжди є множинним (наприклад, жінка-військовослужбовиця-пенсіонерка);</p> <p>– ознака статі як біологічної приналежності не може бути підставою для відмінного ставлення, але можуть враховуватися об’єктивні обставини (зріст, знання мов тощо);</p> <p>– у деяких випадках відмінне ставлення є виправданим та належить до сфери дискреції</p>	<p><i>D.H. and Others v. The Czech Republic</i>¹, <i>Burden v. The United Kingdom</i>², <i>Carson and Others v. The United Kingdom</i>³, <i>Karlheinz Schmidt v. Germany</i>⁴, <i>Van Raalte v. The Netherlands</i>⁵, <i>Stec and Others v. UK</i>⁶, <i>Petrovic v. Austria</i>⁷</p>

¹ Case of D.H. and Others v. The Czech Republic dated November 13, 2007, application no. 57325/00. URL: <https://cutt.ly/0yTNYhn> (дата звернення: xx.xx.2021).

² Case of Burden v. The United Kingdom dated April 29, 2008, application no. 13378/05. URL: <https://cutt.ly/uyYmFIc> (дата звернення: xx.xx.2021).

³ Case of Carson and Others v. The United Kingdom dated March 16, 2010, application no. 42184/05. URL: <https://cutt.ly/YyTNFME> (дата звернення: xx.xx.2021).

⁴ Affaire Karlheinz Schmidt c. Allemagne 18 juillet 1994, requête no 13580/88. URL: <https://cutt.ly/WyYmzAm> (дата звернення: xx.xx.2021).

⁵ Case of Van Raalte v. the Netherlands dated 21 February 1997, application no. 20060/92. URL: <https://cutt.ly/HyYmYzg> (дата звернення: xx.xx.2021).

⁶ Case of Stec v. the United Kingdom dated 12 April 2006, application no. 65731/01. URL: <https://cutt.ly/uyYmU8p> (дата звернення: xx.xx.2021).

⁷ Case of Petrovic v. Austria dated February 28, 1998, application no. 20458/92. URL: <https://cutt.ly/IyT0di8> (дата звернення: xx.xx.2021).

		<p>держави: соціальне забезпечення, податки, кримінальна юстиція при визначенні покарань;</p> <p>– червона лінія між допустимим та дискримінаційним відмінним поведінням – людська гідність.</p>	
2	<p>Виправдане різне ставлення за ознакою статі у різних ситуаціях</p>	<p>– антагоніст – <i>опосередкована дискримінація</i>: зовнішньо нейтральне правило спричиняє непропорційно шкідливі наслідки для конкретної групи осіб за ознакою, яку можна ідентифікувати;</p> <p>– має сенс не сама рівність ставлення як такого, а рівність можливостей, які ці заходи забезпечують;</p> <p>– відмінне ставлення може обґрунтовуватися біологічними властивостями організму (наприклад, здатністю до народження дітей та годування грудним молоком);</p> <p>– державна політика має ґрунтуватися на зважених рішеннях та об'єктивних даних з урахуванням прогнозованих результатів (гендерна експертиза).</p>	<p><i>Opuz v. Turkey</i>⁸, <i>Zarb Adami v. Malta</i>⁹, <i>Вишняков проти України</i>¹⁰, <i>Halime Kılıç v. Turkey</i>¹¹, <i>Talpis v. Italy</i>¹²</p>

⁸ Case of Opuz v. Turkey dated June 9, 2009, application no. 33401/02. URL: <https://cutt.ly/7yYmuB8> (дата звернення: xx.xx.2021).

⁹ Case of Zarb Adami v. Malta dated June 20, 2006, application no. 17209/02. URL: <https://cutt.ly/gyTnzBf> (дата звернення: xx.xx.2021).

¹⁰ Справа «Вишняков проти України» від 28 липня 2018 року, заява №25612/12. URL: <https://cutt.ly/vySaKWv> (дата звернення: xx.xx.2021).

¹¹ Affaire Halime Kılıç c. Turquie 28 juin 2016, requête no 63034/11. URL: <https://cutt.ly/RyYmadE> (дата звернення: xx.xx.2021).

¹² Affaire Talpis c. Italie 23 mars 2017, requête no 41237/14. URL: <https://cutt.ly/OyYmsKV> (дата звернення: xx.xx.2021).

3	<p>Позитивне сприяння за ознакою статі прийнятне для виправлення нерівності, що склалася між особами різних статей</p>	<ul style="list-style-type: none"> – держава наділена «свободою розсуду» для виправлення нерівності; – мета сприяння – забезпечення гендерної рівності, а не зміна ієрархії; – сприяння може бути як пов’язане із привілеюванням (наприклад, виборчими квотами), так і його не стосуватися (проведення інформаційних чи освітніх кампаній, психологічна підтримка тощо); – заходи зі сприяння мають бути тимчасовими, пропорційними, не надавати необґрунтовані привілеї та переслідувати законну мету. 	<p><i>Montoya v. France</i>¹³, <i>Khamtokhu and Aksenchik v. Russia</i>¹⁴, <i>Stec v. the United Kingdom</i>¹⁵, <i>Andrle v. the Czech Republic</i>¹⁶</p>
4	<p>Легітимність мети та пропорційність заходів</p>	<ul style="list-style-type: none"> – сторони мають довести, що не було інших засобів, а мета є достатньо серйозною; – трискладовий тест: <ul style="list-style-type: none"> 1) <i>Законність</i> – обмеження визначене доступним та передбачуваним законом (до уваги береться Дух закону); 2) <i>Необхідність</i> – обмеження має бути «обґрунтованим та переслідувати мету, яка є 	<p><i>Burden v. The United Kingdom</i>¹⁷, <i>Konstantin Markin v. Russia</i>¹⁸, <i>Leyla Şahin v. Turkey</i>¹⁹, <i>S.A.S. v. France</i>²⁰, <i>Tolstoy Miloslavsky v. the United Kingdom</i>²¹, <i>Garnaga v. Ukraine</i>²²,</p>

¹³ Case of Montoya v. France dated January 23, 2014, application no. 62170/10. URL: <https://cutt.ly/ryYmLqR> (дата звернення: xx.xx.2021).

¹⁴ Case of Khamtokhu and Aksenchik v. Russia dated 24 January 2017, application no. 60367/08 and 961/11. URL: <https://cutt.ly/wyTQCgp> (дата звернення: xx.xx.2021).

¹⁵ Case of Stec v. the United Kingdom dated 12 April 2006, application no. 65731/01. URL: <https://cutt.ly/uyYmU8p> (дата звернення: xx.xx.2021).

¹⁶ Case of Andrle v. the Czech Republic dated 17 February 2011, application no. 6268/08. URL: <https://cutt.ly/xyTPQFO> (дата звернення: xx.xx.2021).

¹⁷ Case of Leyla Şahin v. Turkey dated November 10, 2005, application no. 44774/98. URL: <https://cutt.ly/VyYmWgZ> (дата звернення: xx.xx.2021).

¹⁸ Case of Konstantin Markin v. Russia dated 22 March 2012, application no. 30078/06. URL: <https://cutt.ly/7yTYfWv> (дата звернення: xx.xx.2021).

¹⁹ Case of Burden v. The United Kingdom dated April 29, 2008, application no. 13378/05. URL: <https://cutt.ly/uyYmFic> (дата звернення: xx.xx.2021).

²⁰ Case of S.A.S. v. France dated 26 June 2014, application no. 43835/11. URL: <https://cutt.ly/eyTI63W> (дата звернення: xx.xx.2021).

²¹ Case of Tolstoy Miloslavsky v. the United Kingdom dated July 13, 1995, application no. 18139/91. URL: <https://cutt.ly/iyUgg5E> (дата звернення: xx.xx.2021).

²² Case of Garnaga v. Ukraine dated May 16, 2013, application no. 20390/07. URL: <https://cutt.ly/1yUgUMK> (дата звернення: xx.xx.2021).

		<p>необхідною у демократичному суспільстві, наприклад, в інтересах національної та громадської безпеки чи економічного добробуту країни, для запобігання заворушенням чи злочинам, для захисту здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб» (ч. 2 ст. 8 Конвенції). Такі легітимні цілі вказані у статтях, а їхній перелік є вичерпним;</p> <p>3) <i>Співмірність</i> – не було менш шкідливих засобів, які сприяли б досягненню мети.</p>	<p><i>Lyashko v. Ukraine</i>²³, <i>Grimkovskaya v. Ukraine</i>²⁴.</p>
5	Відповідальність держави у сфері забезпечення гендерної рівності	<p>- забезпечення гендерної рівності належить до сфери відповідальності держави, зокрема, за міжнародними зобов'язаннями перед Радою Європи;</p> <p>- держава не лише не має порушувати права (негативні зобов'язання), але й створювати механізми превенції та захисту порушених прав, забезпечувати умови для подолання гендерної нерівності (позитивні зобов'язання).</p>	<p><i>K.H. and Others v. Slovakia</i>²⁵, <i>Gözüm v. Turkey</i>²⁶, <i>Opuz v. Turkey</i>²⁷, <i>Halime Kiliç v. Turkey</i>²⁸, <i>Talpis v. Italy</i>²⁹, <i>Eremia and Others v. the Republic of Moldova</i>³⁰, <i>Rumor v. Italy</i>³¹, <i>Bălșan v. Romania</i>³²</p>

²³ Case of *Lyashko v. Ukraine* dated August 10, 2006, application no. 21040/02. URL: <https://cutt.ly/pyUhXK2> (дата звернення: xx.xx.2021).

²⁴ Case of *Grimkovskaya v. Ukraine* dated July 21, 2011, application no. 38182/03. URL: <https://cutt.ly/myUhWAU> (дата звернення: xx.xx.2021).

²⁵ Case of *K.H. and Others v. Slovakia* dated April 28, 2009, application no.32881/04. URL: <https://cutt.ly/ayYmXY1> (дата звернення: xx.xx.2021).

²⁶ Case of *Gözüm v. Turkey* dated May 22, 2007, application no.4789/10. URL: <https://cutt.ly/4yT54t3> (дата звернення: xx.xx.2021).

²⁷ Case of *Opuz v. Turkey* dated June 9, 2009, application no. 33401/02. URL: <https://cutt.ly/7yYmuB8> (дата звернення: xx.xx.2021).

²⁸ *Affaire Halime Kiliç c. Turquie* 28 juin 2016, requête no 63034/11. URL: <https://cutt.ly/RyYmadE> (дата звернення: xx.xx.2021).

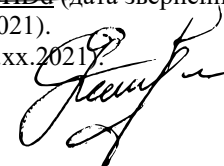
²⁹ *Affaire Talpis c. Italie* 23 mars 2017, requête no 41237/14. URL: <https://cutt.ly/OyYmsKV> (дата звернення: xx.xx.2021).

³⁰ Case of *Eremia and Others v. The Republic of Moldova* dated May 28, 2013, application no. 3564/11. URL: <https://cutt.ly/ryTbHDD> (дата звернення: xx.xx.2021).

³¹ Case of *Rumor v. Italy* dated May 27, 2014, application no. 72964/10. URL: <https://cutt.ly/GyYmf0J> (дата звернення: xx.xx.2021).

³² Case of *Bălșan v. Romania* dated May 23, 2017, application no. 49645/09. URL: <https://cutt.ly/yyYmhV9> (дата звернення: xx.xx.2021).

12 травня 2021 року



Гостоловська М.М.