

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»



КАФЕДРА МІЖНАРОДНОГО ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО
ПРАВА

**«ПРАВА ЛЮДИНИ В ПЕРІОД
ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ»**

Збірник матеріалів Міжнародної науково-
практичної конференції
(м. Одеса, 1 листопада 2024 року)

2024

УДК
341.231.14:355.271(062.552) П68

*Друкується за наказом ректора Національного університету
«Одеська юридична академія» О. В. Тодошцака
(наказ № 3177-44 від 08.10.2024 р.)*

Відповідальний редактор – президент Національного університету «Одеська юридична академія», академік НАПрН України, доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист України **Ківалов С.В.**
Заступник відповідального редактора – проректор з наукової роботи Національного університету «Одеська юридична академія», доктор юридичних наук, професор, професор кафедри міжнародного та європейського права, Заслужений юрист України **Аракелян М.Р.**

Укладачі:

Бехруз Хашматулла Набісвич – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри міжнародного та європейського права Національного університету «Одеська юридична академія»;

Мануїлова Катерина Вікторівна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри міжнародного та європейського права Національного університету «Одеська юридична академія»;

Грушко Мальвіна Валеріївна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри міжнародного та європейського права Національного університету «Одеська юридична академія»;

Гребенюк Дмитро Олегович – PhD, асистент кафедри міжнародного та європейського права Національного університету «Одеська юридична академія».

Матеріали видано в авторській редакції. Повну відповідальність за достовірність та якість поданого матеріалу несуть учасники конференції, їх наукові керівники, які рекомендували матеріали до друку.

Адреса редколегії:

Національний університет «Одеська юридична академія», кафедра міжнародного та європейського права, м. Одеса, 65009, вул. Фонтанська дорога, 23. Тел. +38(048)719 8685

«Права людини в період збройних конфліктів»: Міжнародна науково-практична конференція, присвячена 75-річчю прийняття Женевських конвенцій про захист жертв війни 1949 року та Міжнародному дню прав людини. 1 листопада 2024 р., м. Одеса: збірник матеріалів конференції. Одеса. 2024. 539 с.

© НУ «Одеська юридична академія», 2024

© Кафедра міжнародного та європейського права НУ «ОЮА»

України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.10.2024).

6. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 20.10.2024).

7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 20.10.2024)

Ключові слова: права людини, бізнес, керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини, способи правового захисту, ефективність.

Гулевська Ганна Юріївна
*завідувач кафедри права та публічного
управління Запорізького інституту економіки
та інформаційних технологій*

Сьомченко Поліна Сергіївна
*здобувачка вищої освіти Запорізького
інституту економіки та інформаційних
технологій*

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ В КОНТЕКСТІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТ

Попри значний прогрес у сфері забезпечення гендерної рівності, проблема дискримінації

залишається актуальною глобальною проблемою, що актуалізує аналіз сучасних викликів у сфері захисту прав людини крізь призму гендерної дискримінації.

Гендерна дискримінація являє собою певну ситуацію, за якої особа або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнають обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій законом [1]. Фахівці дотримуються поділу дискримінації за ознаками, а саме на пряму та непряму. Таким чином, пряма дискримінація характеризується як намір дискримінувати особу певної статі. Наприклад, це ситуація, коли роботодавець в оголошенні про пошук нових співробітників, акцентує увагу на розгляд претендентів лише чоловічої статі, хоча робота не передбачає виконання специфічних завдань. В той же час, непряма дискримінація характеризується впливом політики або певних заходів. Це відбувається тоді, коли нейтральний фактор не може виконати певна особа чи група осіб, яких об'єднує та чи інша ознака, а саме раса, релігія, мова, етнічне походження, громадянство. І такими діями, особі спричиняють дискомфортні обставини, не враховуючі такі ситуації, коли нейтральний фактор має розумне та об'єктивне пояснення. Прикладом може бути ситуація, коли під час прийому в навчальний заклад в переліку обов'язкових документів є наявність реєстрацій якої представники ромської меншини не завжди мають. Українським законодавством передбачені певні норми, які не вважаються дискримінацією за ознакою статі і

складаються вони з такого переліку [2]: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом; різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я; позитивні дії.

Проаналізувавши наявну практику Європейського суду з прав людини, можна виділити низку кейсів в яких фігурувало питання гендерної дискримінації. Одним із таких є справа 2019 року *Ēcis v. Latvia*, про загальну заборону на відпустку для чоловіків у закритих тюрмах [3]. Відповідно до пенітенціарної системи Латвії, усі ув'язнені чоловічої статі, засуджені за тяжкі та особливо тяжкі злочини, повинні були поміщатися до закритих в'язниць із максимальним рівнем безпеки та не мали права залишати в'язницю, доки їх не переведуть до частково закритої в'язниці. На таке переведення вони можуть мати право лише після відбуття половини призначеного покарання. Натомість ув'язнені жінки, які були засуджені за ті самі злочини, поміщалися до в'язниць частково закритого типу з самого початку відбування покарання.

Самого заявника було визнано винним у вбивстві та засуджено до двадцяти років позбавлення волі. Коли його помістили у закриту в'язницю в умовах середнього рівня безпеки, його батько помер, і він попросив дозволу відвідати похорон. Його прохання було натомість відхилено, оскільки право на таку відпустку мали лише ув'язнені, які відбувають покарання в умовах середнього або

мінімального рівня безпеки у в'язницях частково закритого типу. Заявник скаржився, що він зазнав дискримінації за ознакою статі щодо застосовуваного режиму ув'язнення, що потім призвело до відмови його прохання. Скарга стосувалася того, яким чином чинний тюремний режим вплинув на обмеження сімейного життя ув'язнених, зокрема щодо їхнього права на відпустку з мотивів співчуття. Натомість уряд Латвії стверджував, що різниця у поводженні мала на меті захистити ув'язнених жінок від негативного впливу ідентично розроблених підходів, які недостатньо враховували б їхні особливі потреби. А забезпечення особливих потреб ув'язнених жінок, особливо у зв'язку з материнством, з метою досягнення істотної гендерної рівності не повинно розглядатися як дискримінація. Відповідно, певні відмінності у в'язничних режимах, які застосовуються до чоловіків і жінок, були прийнятними і навіть могли бути необхідними для забезпечення реальної гендерної рівності. Також Уряд Латвії стверджував, що жінки-в'язні, як правило, менш жорстокі та менш схильні до агресії, тоді як чоловіки-в'язні більш схильні до насильства між ув'язненими та спроб втечі з в'язниці, і вони становлять більшу загрозу для безпеки та персоналу в'язниці. Навіть якби це твердження було підтверджено даними, цього було б недостатньо, щоб виправдати таку різницю в поводженні. Визнати інше означало б зробити висновок, що всі ув'язнені чоловіки порівняно з жінками, які скоїли ті самі злочини, були настільки небезпечнішими, що жодна індивідуальна оцінка навіть не була доцільною. Такий підхід був би несумісним із прецедентною

практикою Суду, яка наголошує саме на необхідності індивідуальної оцінки ризику для всіх затриманих щодо відпустки у в'язниці.

У європейській карній політиці робиться акцент саме на реабілітаційній меті ув'язнення. Тобто цей принцип застосовується незалежно від вчиненого злочину чи тривалості призначеного покарання, він також застосовується незалежно від статі ув'язненого. Підтримка родинних зв'язків є важливим засобом допомоги у соціальній реінтеграції та реабілітації всіх ув'язнених, незалежно від їхньої статі. Крім того, тюремна відпустка була і є одним із засобів полегшення соціальної реінтеграції всіх ув'язнених. В кінцевому результаті, Суд вирішив, що відмова задовольнити прохання заявника відвідати похорони його батька на підставі тюремного режиму, якому він піддавався через свою стать, не мала об'єктивного та розумного виправдання [3].

На жаль, ситуація із забезпеченням гендерної рівності останнім часом погіршується у всьому світі. Розглянемо приклад США. Особливо жорстко постає питання з дискримінацією осіб які не відповідають історичним, обмеженим і традиційним поглядам на стать, особливо це стосується тих, хто має 2 або більше меншинних ідентичностей. Це такі як азіатські американські жінки, американські індіанці та корінні трансгендерні та небінарні особи Аляски, жінки з обмеженими можливостями та чорношкірі трансгендерні жінки.

Відповідно опитування проведеного Національним центром трансгендерної рівності Америки можна виокремити такі статистичні данні

[4]: 57% респондентів із числа американських індіанців і корінних жителів Аляски хоч раз у житті стикалися з бездомністю, а 21% залишилися бездомними в 2015 році через трансгендерність; 21% респондентів американських індіанців і корінних жителів Аляски втратили роботу через те, що вони трансгендерні; 65% респондентів які є американськими індіанцями і корінними жителями Аляски зазнали сексуального насильства якийсь момент свого життя; 34% темношкірих респондентів повідомили, що мали принаймні один негативний досвід, пов'язаний із тим, що вони трансгендерні (наприклад, їм було відмовлено в лікуванні, вони зазнали словесних переслідувань, фізичного чи сексуального насильства або була необхідність додатково пояснювати про трансгендерних людей, щоб отримати належний догляд); 42% темношкірих респондентів хоч раз у житті стикалися з бездомністю, а 22% були бездомними у через те, що вони трансгендерні; 67% темношкірих респондентів стверджували, що вони почуваються дещо або дуже незручно, звертаючись за допомогою до поліції. Трансгендерні, небінарні та гендерно невідповідні люди особливо піддаються гендерній дискримінації через циссексизм, який є ненавистю, страхом та здебільшого нерозумінням транс-людей. Жінки, включно з трансгендерними жінками, також часто стикаються з гендерною дискримінацією через сексизм, упередження, стереотипи або дискримінацію за ознакою статі чи гендеру, що призводить до нерівності чи обмежень [4].

Щодо України, то якщо особа зазнала дискримінації за ознакою статі, вона має можливість

звернутися за допомогою. Наприклад, це можливо у вигляді письмового звернення за захистом прав до Уповноваженого Верховної ради з прав людини. В Україні також діє національна гаряча лінія з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації громадської організації "Ла Страда» яка надає охочим анонімні, безкоштовні та цілодобові консультації, і правничу, психологічну та інформаційну підтримку. У випадку, коли під час вчинення дискримінації наявний склад адміністративного або кримінального правопорушення, особа повинна звернутися за захистом порушений прав органів поліції.

Аналіз українських наукових джерел та національної юридичної практики свідчить про зростаючу актуальність дослідження та вдосконалення правових механізмів протидії гендерній дискримінації, відповідних міжнародних стандартів та їх імплементації в національне законодавство, вивченням та урахування практики ЄСПЛ щодо гендерної дискримінації. Особливу увагу слід приділити проблемам дискримінації в трудових відносинах, зокрема розриву в оплаті праці, "скляній стелі" у кар'єрному зростанні та сексуальним домаганням на робочому місці. Необхідним є вдосконалення законодавства та правозастосовної практики у напрямі посилення відповідальності за дискримінаційні дії, впровадження гендерного аудиту на підприємствах, розширення повноважень контролюючих органів та підвищення правової обізнаності з питань запобігання та протидії гендерній дискримінації як правничої спільноти так і широкого загалу.

Джерела:

1. Що таке гендерна дискримінація і що нею не вважається

URL:<https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuie-shcho-take-henderna-dyskryminatsiia-i-shcho-neiu-ne-vvazhaietsia/>

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 2866-IV URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

3. HUDOC - The Council of Europe. Ēcis v. Latvia - 12879/09. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=002-12298>

4. James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling. The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey. Washington, DC: National Center for Transgender Equality. 2016. URL: www.USTransSurvey.org

Ключові слова: гендерна дискримінація, пряма дискримінація, непряма дискримінація, Європейський суд з прав людини, небінарні особи, трансгендерні особи, права людини.