

УДК 340.12:342.726-055.2 (474,5)  
DOI <https://doi.org/10.32837/npnuola.v28i0.690>

*Н. В. Аніщук*

## ГЕНДЕРНО-ПРАВОВІ РЕФОРМИ В ЛИТОВСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ

Актуальність вибраної теми полягає у тому, що Литовська Республіка приділяє особливу увагу вирішенню гендерних проблем. Ця країна стала однією із перших у Європі щодо надання виборчого права жінкам [9]. У 2018 р. Литовська Республіка святкувала сторіччя з нагоди надання жінкам виборчого права. За цей період часу жінки зрівнялися у правах із чоловіками та досягли певних успіхів у різних сферах життєдіяльності суспільства.

Останнім часом фемінізація охопила литовське суспільство. Навіть Президентом у Литві було обрано жінку. У травні 2009 р. тоді ще єврокомісар Даля Грибаускайте отримала перемогу на президентських виборах республіки, набравши один із максимальних показників у Литві – 69,05%. Потім була переобрана на другий термін після травневих виборів 2014 р., перемігши у другому турі [12]. Даля Грибаускайте вказала на те, що Литва буде лідером у питаннях гендерної рівності [11].

Дійсно, гендерно-правові реформи, що проведені цією країною на шляху забезпечення рівноправ'я жінок і чоловіків, мають позитивне значення. Хоча в цій країні все ще існують гендерні проблеми, між тим, країна докладає багато зусиль щодо їх вирішення. Дійсно, у Литві розроблені спеціальні законодавчі механізми, що захищають права жінок. Вони впливають на зміну старих і створення нових законів, що регулюють гендерні питання. В Литві існує спеціальна установа з гендерних питань – Служба контролера рівних можливостей. У парламенті працює жіноча група. Відкрито чотири центри із вивчення гендерних проблем. У суспільстві ведеться конструктивний діалог із цих питань [7]. У травні 2019 р. Литву вперше було обрано до Групи ООН із гендерних питань і розширення прав і можливостей жінок на період із 2020 по 2022 роки [1]. Все це яскраво вказує на позитивні зміни щодо гендерних питань у правовому житті Литовської Республіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор, дає підстави стверджувати, що вибрана тема у комплексній її постановці недостатньо досліджена у сучасній вітчизняній юридичній науці. Віддаючи належне дослідникам із гендерної проблематики, таким ученим, як Ю.Ю. Боброва, О.Р. Дашковська, Л.І. Кормич, Л.В. Леонтьева, Т.М. Мельник, Н.М. Оніщенко,

О.О. Уварова та інші, все ж таки слід зробити нагалос на недостатньому висвітленні у вітчизняній науці гендерного права питання щодо гендерно-правових реформ Литовської Республіки, позитивний досвід якої, без сумніву, заслуговує на увагу з метою його урахування та застосування під час удосконалення гендерної політики України.

**Метою статті** є комплексний та системний аналіз гендерно-правових реформ Литовської Республіки.

Для реалізації цієї мети поставлено такі завдання:

– дослідити конституційне закріплення принципу гендерної рівності у Конституції Литовської Республіки;

– висвітлити становлення та розвиток спеціального закону про рівні можливості у Литовській Республіці;

– проаналізувати діяльність установ Литовської Республіки, що забезпечують рівні можливості;

– розглянути правові реформи, пов'язані із внесенням змін до Литовського законодавства у сфері гендеру;

– надати висновки й окреслити перспективи подальших досліджень.

Литовська Республіка на конституційному рівні закріпила принцип гендерної рівності. Ст. 29 Конституції Литовської Республіки від 25 жовтня 1992 р. проголошує про те, що перед законом, судом та іншими державними інститутами або посадовими особами всі особи рівні. Не допускається обмежень прав людини і надання їй привілеїв залежно від статі, раси, національності, мови, походження, віросповідання, переконань або поглядів [6, с. 336]. Поряд із цим окремо зазначається про гендерну рівність у шлюбі. Так, відповідно до п. 5 ст. 38 вищезгаданого Основного Закону проголошується про те, що права подружжя в сім'ї рівні [6, с. 337]. До того ж Конституція Литовської Республіки від 25 жовтня 1992 р. приділяє увагу проблемі прав жінок у контексті питання щодо охорони материнства. Так, відповідно до п. 2 ст. 39 цього документу зазначається про те, що для працюючих матерів законом передбачається оплачувана допологова та післяпологова відпустка, сприятливі умови праці та інші пільги [6, с. 338].

Позитивним стало прийняття Закону Литовської Республіки Про рівні можливості 1998 р. Історія розроблення та прийняття цього закону сягає у початок 90-х рр. ХХ ст. Ще в 1992 р. на конференціях і семінарах, що проводилися у Литві, стали відкрито обговорюватися питання про необхідність прийняття такого закону. Тоді вперше ознайомилися із законами про рівні права, які на той час діяли вже майже десятиріччя у Північних країнах. Однак деякий час намагання переконати чиновників у необхідності такого закону були марними. Вони переконували, що у Литві рівні права і можливості статей гарантують інші закони. У 1994–1996 р. розроблялися різні проекти можливого закону, проте більшість з них піддалися критиці не тільки кваліфікованими юристами, але й самими жіночими організаціями [8, с. 114].

Реальна можливість прийняття Закону про рівні права та можливості жінок і чоловіків з'явилася після парламентських виборів 1996 р., коли сформувалася група жінок-парламентарів. Тим більше що прийняття Закону про рівні права та можливості жінок і чоловіків і заснування інституту

Омбудсмена рівних прав та можливостей згадувалося у передвиборчих програмах політичних партій, що балотувалися до Сейму.

17 червня 1997 р. було створено групу із розроблення проекту Закону про рівні права та можливості жінок і чоловіків, що докорінно змінила та розширила попередні законопроекти. Було також наведено поправки щодо уточнення інших законів, що забезпечували дію Закону про рівні права та можливості жінок і чоловіків.

Таким чином, Сейм Литовської Республіки з урахуванням рекомендацій ООН та Європейського Союзу із питання рівних можливостей статей 1 грудня 1998 р. прийняв Закон Литовської Республіки про рівні можливості [4, с. 153]. У цьому Законі визначено такі поняття:

1) Рівні можливості жінок і чоловіків — це реалізація закріплених у міжнародних документах із прав людини і громадянина і в законах Литовської Республіки прав людини. Таке визначення відповідає статтям 1, 2 та 7 Загальної декларації прав людини, а також статтям 1, 13 і 14 Європейської конвенції про захист прав і основних свобод людини. Їх положення проголошують, що кожна людина має можливість користуватися всіма правами і свободами, незалежно від статі, а всі особи мають право на рівний захист від дискримінації. Тут можна відзначити і Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії, що підписано у 1998 р., до якої було включено право на однакові можливості й однакове становище під час працевлаштування та вибору професії.

2. Порушення рівних прав і можливостей (дискримінація) — це пасивна чи активна поведінка, що виявляється в обмеженні прав або наданні особі привілеїв за статевою приналежністю. У визначення дискримінації також входять приниження, що розширює регламентоване Конституцією поняття дискримінації. Важливо, що під час визначення цього поняття конкретно встановлюється, коли відповідні дії не вважаються порушенням прав жінок і чоловіків. Ці виключення пов'язані з різними фізіологічними особливостями жінок і чоловіків. Наприклад, спеціальна охорона жінок у період вагітності, пологів і годування дитини; тільки на чоловіків поширюється військова повинність (що, безперечно, не означає, що жінки не можуть стати воїнами-добровольцями). Під час найму на роботу певні види роботи можуть виконуватися особами тільки конкретної статі.

3. Сексуальне домагання — це образлива поведінка сексуального характеру, що виражається словесно або фізичними діями щодо особи, з якою пов'язані відносини трудової, службової чи іншої залежності. Це визначення дає змогу відрізнити сексуальні домагання від злочинних дій, що зазначені у Кодексі про адміністративні правопорушення і в Кримінальному кодексі [8, с. 116–117].

Закон про рівні можливості конкретно встановлює, які дії порушують рівні можливості статей, тобто конкретизує можливі форми дискримінації, а також визначає відповідні адміністративні покарання. Роботодавцю заборонено:

1) За однакову роботу створювати особі будь-якої статі менш (більш) сприятливі умови працевлаштування або оплати праці. Це один із моментів, що складно контролюються, оскільки реально роботодавець може

досить легко приховати таку дискримінацію різними засобами. Наприклад, роботодавець може по-різному назвати посади з приблизно однаковими функціями. Це наочно видно із статистичних даних, які свідчать, що жінки, що виконують таку ж саму роботу, як і чоловіки, отримують у середньому 75% зарплати останніх. Схожі проблеми виникають під час контролю прийому людей на роботу. Тут нерідко порушується закріплена в ст. 8 цього Закону заборона на вимогу від осіб, що шукають роботу, інформації про їх особисте життя і сімейний стан: перебуває ця людина у шлюбі або розлучена, скільки має дітей. На погляд експертів Ради Європи, це було б порушенням права приватності [8, с. 117]. Роботодавець згідно із вимогами підпункту 1 ст. 5 згаданого Закону зобов'язаний під час прийому на роботу дотримуватися однакових критеріїв відбору, за винятком випадків, коли цю роботу може виконувати особа лише певної статі. Окрім того, кожний працівник незалежно від його статевої приналежності має отримувати однакову зарплату за однакову роботу (ст. 5, підпункт 4).

2) Організовувати роботу, створюючи при цьому працівнику будь-якої статі гірші (кращі) умови роботи. Ця заборона зобов'язує роботодавця створювати чоловікам та жінкам однакові умови праці, можливості підвищення кваліфікації, а також надавати однакові пільги. Окрім того, він зобов'язаний застосовувати однакові критерії оцінки якості їхньої праці (атестації).

3) Призначати працівнику дисциплінарне покарання, змінювати умови праці, переходити на іншу роботу або переривати трудовий договір. Ці порушення ще ширше регламентують закони про працю.

4) Переслідувати працівника, що подав скаргу на дискримінацію. У такому разі роботодавець зобов'язаний вжити всіх заходів, щоби працівник, який подав скаргу, не зазнав переслідувань. Іншими словами, працівник має мати гарантію, що у разі наявності факту дискримінації за статевою належністю він може без перешкод звернутися до установ, які зможуть надати йому правову допомогу і захистити його порушені права [8, с. 118].

Заклади освіти і науки зобов'язані надавати жінкам і чоловікам однакові умови:

1) під час допуску вступу до вищих навчальних закладів, а також до курсів підвищення кваліфікації. Навчальні заклади не мають права встановлювати квоти такого характеру для тих, хто вступає до університетів та шкіл;

2) під час призначення стипендій і наданні кредитів на навчання;

3) під час підбору програм навчання. Згідно з підпунктом 2 ст. 7 Закону встановлення різних можливостей під час вибору предметів, що викладаються, — це порушення прав і можливостей жінок і чоловіків;

4) під час оцінювання знань. На жаль, тут застосування Закону про рівні можливості ускладнене, оскільки складно об'єктивно встановити справедливість оцінки. У такому разі, очевидно, буде достатнім вимагати встановлення конкретної процедури розгляду, процедури, за допомогою якої можна було б об'єктивно оцінити саму оцінку знань [8, с. 118].

Окрім того, заклади освіти і науки за своєю компетенцією зобов'язані забезпечити, щоб у навчальних програмах і підручниках не містилася про-

паганда дискримінації за статевою ознакою. Тобто вимагається, щоби рівність статей знайшла своє віддзеркалення у текстах підручників, а також у текстах питань і відповідей на іспитах. У Законі також встановлюються і певні вимоги щодо змісту опублікованих оголошень про прийняття на роботу або навчання. Оголошення вважається дискримінаційним, якщо у ньому зазначено вимоги, що надають першість одній із статей, знову ж таки за виключенням тих випадків, коли робота може бути виконана представником лише певної статі. Це положення закону ще більше посилює постанову Комісії державної мови від 10 листопада 1997 р, де зазначається, що посади мають бути загально написані у чоловічому роді. Безумовно, вимоги цього стандарту не поширюються на такі посади, які неможливо виразити, окрім як у жіночому роді. Проте це зовсім не означає, що таку роботу не можуть виконувати представники іншої статі [8, с. 118].

Закон про рівні можливості передбачає, що органи державної влади за своєю компетенцією зобов'язані:

1) Забезпечити, щоб в усіх правових актах, що розробляються та приймаються, були закріплені рівні права жінок і чоловіків. Контролер з рівних можливостей під час надання висновку про запровадження будь-якого закону має право подавати в установи державної влади і управління Литовської Республіки пропозиції щодо удосконалення правових актів, а також за пріоритетами політики реалізації рівних прав.

2) Розробляти і запроваджувати програми, які дозволять змінити у суспільстві погляди про переваги однієї статі над іншою.

3) У встановленому законом порядку підтримувати програми громадських організацій, громадських установ асоціацій та благодійних фондів, які допомагають реалізувати рівні можливості жінок і чоловіків [8, с. 119–120].

Для забезпечення вищезгаданого Закону Сейм Литовської Республіки 20 квітня 1999 р. своєю постановою призначив Контролера рівних можливостей. 25 травня 1999 р. Сейм Литовської Республіки заснував Службу контролера рівних можливостей. Ця служба є самостійним державним інститутом, що підзвітна Сейму. Її діяльність засновується на принципі демократизму, законності, неупередженості і справедливості. Служба контролера рівних можливостей статей стежить за реалізацією закріпленої в Конституції Литовської Республіки рівності прав і можливостей чоловіків і жінок, за виконанням Закону про рівні можливості.

Контролер рівних можливостей та працівники його служби розглядають скарги щодо дискримінації та сексуальних домагань; за своєю ініціативою проводять розслідування порушення рівності прав, що мають місце у пресі та інших засобах інформації, інших джерелах. Відповідно до своїх повноважень вони направляють свої пропозиції органам державної влади й управління Литовської Республіки щодо удосконалення правових актів, а також пріоритетів рівності прав жінок і чоловіків; контролюють, щоб у засобах масової інформації не з'явилися оголошення дискримінаційного характеру. Згідно зі своєю компетенцією вони розглядають справи про порушення адміністративного права і призначають адміністративні покарання [8, с. 115].

Контролер і працівники служби рівних можливостей контролюють, як запроваджують Закон про рівні можливості органи державної влади і управління, установи сфери освіти і науки, а також роботодавці. З цією метою може бути затребувана уся інформація, документи і матеріали, що необхідні для здійснення функцій контролера з рівних можливостей. Окрім того, вони можуть на правах спостерігачів бути присутніми під час іспитів та конкурсів із прийняття на роботу, а також під час прийому чи іспитів в установах освіти, наукових інститутах і вищих навчальних закладах. У разі порушень зібраний матеріал та наявну інформацію працівники служби мають право передавати для подальшого розслідування або прийняття рішення до інших компетентних організацій [8, с. 116].

Керуючись принципами законності, неупередженості і справедливості, служба контролера рівних можливостей розглядає скарги на дискримінацію та сексуальні домагання. До контролера має право звернутися будь-яка юридична і фізична особа, яка вважає, що до неї було застосовано згадані дискримінаційні дії або вона стала жертвою сексуального домагання. Закон досить детально зазначає порядок подання скарги, строки її розгляду та процес розслідування.

На жаль, досить багато проблем виникає під час розгляду скарг про сексуальні домагання. Насамперед випадки домагання дуже складно довести, оскільки скарги найчастіше ґрунтуються на словах жертви. Без речових доказів або показань свідків вони не можуть трактуватися як достатні підвалини для покарання людини, що домагається. І взагалі закон не визначає, що саме конкретно може вважатися достатніми доказами для встановлення факту дискримінації або сексуального домагання.

Контролер має досить велику силу у сфері прийняття рішень, насамперед тому, що має право розглядати адміністративні справи і призначати адміністративні покарання, розміри яких досягають 400 літів (1 американський долар дорівнює 4 літам). Примітно, що цього не можуть робити омбудсмени багатьох країн Західної Європи. Крім того, контролеру надано право звертатися до відповідної особи чи установи з пропозицією припинити дії, що порушують рівність статей, або скасувати пов'язаний із цим акт. Це означає, що рішення контролера є обов'язковими для всіх установ і осіб незалежно від їх соціального статусу, посад, які вони займають, або компетенції [8, с. 120–121].

Закон Про рівні можливості не звужує сфери розслідування скарг так, щоб до неї не потрапила дільність Президента, членів Сейму, Прем'єр-міністра, інших державних контролерів (у Литві шість державних контролерів), а також колегіальних органів влади й управління. Під час встановлення ознак злочину контролер може прийняти рішення про передачу матеріалу про розслідування у слідчі органи [8, с. 121].

Для забезпечення гендерної рівності було внесено зміни до литовського законодавства. Так, на початку XXI ст. з'явилася нова редакція Закону Литовської Республіки "Про рівні можливості" від 18 листопада 2003 р. та в подальшому вносилися зміни і доповнення до нього [5].

Подальші позитивні зміни пов'язані із внесенням у 2013–2014 роках поправок до Кримінального кодексу та Кримінально-процесуального кодексу, метою яких було сприяти більш ефективному розслідуванню і пока-



ранню за сексуальне насилля над дітьми та насилля щодо жінок, а також наданню негайної допомоги жертвам таких злочинів [10].

У межах Національної програми забезпечення жінок рівними правами прийнято антидискримінаційні заходи у сферах працевлаштування, освіти і науки, політики, охорони здоров'я. Ведеться робота щодо викоринення торгівлі жінками і насилля над ними [7].

Слід об'єктивно зазначити про те, що проблеми у сфері гендеру все ще існують у Литовській Республіці. У середньому жінки досі заробляють менше чоловіків – розрив в оплаті праці у 2019 році досяг 12,4% [2]. Проте влада цієї країни спрямовує зусилля на те, щоб оплата праці литовських жінок наблизилася до оплати праці чоловіків. Рівень безробіття серед жінок знижується. Жінки приймають все більш активну участь в управлінні малим і середнім бізнесом [7].

Таким чином, правовий досвід Литовської Республіки у сфері гендерної рівності може бути використано Україною під час удосконалення її гендерного законодавства та забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Перспективи подальших досліджень пов'язані, зокрема, із вивченням правового досвіду Служби контролю рівних можливостей у Литві, досвід якої заслуговує на увагу, оскільки ця служба докладає багато зусиль щодо вирішення гендерного питання.

#### Література

1. Богданов Андрей. Литва стала лидером в Балтии по числу женщин среди членом правительства / [Електронний ресурс] / Андрей Богданов . – Режим доступу: <https://lt.sputniknews.ru/society/20200308/11546803/Litva-stala-liderom>.
2. В Литве рассказали, почему женщины зарабатывают меньше / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://lt.sputniknews.ru/society/20201003/13230719/V-Litve-rasskazali-pochemu-zhenschiny-zarabatyvayut-menshe.html>.
3. Главное – половой признак. Как в Литве процветает гендерное неравенство / [Електронний ресурс] – Режим доступу: [https://baltnews.lt/mir\\_novosti\\_/20191231/1019673408/Glavnoe-polovoy-priznak-Kak-v-Litve-protsvetaet-gendernoe-neravenstvo.html](https://baltnews.lt/mir_novosti_/20191231/1019673408/Glavnoe-polovoy-priznak-Kak-v-Litve-protsvetaet-gendernoe-neravenstvo.html).
4. Закон Литовської Республіки про рівні можливості від 1 грудня 1998 року // Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень. – К.: Логос, 2004. – С. 153–159.
5. Закон Литовской Республики от 18 ноября 2003 года / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD>.
6. Конституция Литовской Республики от 25 октября 1992 года // Конституции государств Европы: В 3 т. Т. 2 / Под общей редакцией Л. А. Окунькова. – М.: Изд-во НОРМА, 2001. – С. 332–362.
7. Литва борется за гендерное равенство на законодательном уровне / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://news.un.org/ru/story/2005/03/1066541>.
8. Мяшкаускас А. Устой политики равных возможностей в Законе о равных возможностях женщин и мужчин / А. Мяшкаускас // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Україна, Київ, 20–21 листопада 2000 р. – К., 2001. – С. 113–122.
9. По инициативе Президента в июне в Вильнюсе соберутся женщины – мировые лидеры / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.lrp.lt/ru/press-centr/soobschenija-dlja-pressy/po-iniciative-prezidenta-v-ijune-v-vilnjuse-soberutsja-zensciny-mirovye-lidery/29587>.
10. Права женщин в Литве в докладе Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин ООН / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ru.efhr.eu/2014/08/18/prava-zhenshhin-v-litve-v-doklade-komiteta>.
11. Президент: Литва будет лидером в вопросах гендерного равенства / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.lrp.lt/ru/press-centr/novosti/prezident-litva-budet-liderom-v-voprosach-gendernogo-ravenstva/7746>.
12. Слабый пол жесткой руке не помеха. Три женщины, перевернувшие лодку балтийского единства / [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.google.com.ua/amp/s/baltnews.ee](http://www.google.com.ua/amp/s/baltnews.ee).

### А н о т а ц і я

**Аніщук Н. В. Гендерно-правові реформи в Литовській Республіці.** – Стаття.

Стаття присвячена дослідженню гендерно-правових реформ у Литовській Республіці, які розглядаються у контексті питань щодо гендерної рівності та гендерної дискримінації. Литва за рівнем гендерного розвитку входить до тих європейських країн, що активно діють у напрямках забезпечення рівноправ'я статей у всіх сферах суспільства. Аналізується гендерно-правовий досвід цієї країни у політичній, соціально-економічній та інших сферах життя литовського суспільства.

Литовська Республіка на конституційному рівні закріпила принцип гендерної рівності. У Литві розроблені спеціальні законодавчі механізми, що захищають права жінок. Вони впливають на зміну старих і створення нових законів, що регулюють гендерні питання. В Литві створена спеціальна установа з гендерних питань – Служба контролера рівних можливостей. У парламенті працює жіноча група. Відкриті центри із вивчення гендерних проблем. У суспільстві ведеться конструктивний діалог із цих питань. Все це вказує на позитивні зміни щодо гендерних питань у правовому житті Литовської Республіки.

Основну увагу приділено аналізу Закону Литовської Республіки Про рівні можливості. Висвітлено питання щодо розроблення та прийняття цього Закону, розкрито основні його положення. Зазначається, що для забезпечення вищезгаданого Закону Сейм Литовської Республіки заснував Службу контролера рівних можливостей. Ця служба є самостійним державним інститутом, що підзвітна Сейму. Її діяльність засновується на принципі демократизму, законності, неупередженості і справедливості. Служба контролера рівних можливостей стежить за реалізацією закріпленої в Конституції Литовської Республіки рівності прав і можливостей чоловіків і жінок, за виконанням Закону про рівні можливості.

Для забезпечення гендерної рівності було внесено зміни до литовського законодавства. Були скасовані положення, що сприяють дискримінації жінок. У рамках Національної програми забезпечення жінок рівними правами прийнято антидискримінаційні заходи у сферах працевлаштування, освіти і науки, політики, охорони здоров'я. Ведеться робота щодо викоринення торгівлі жінками і насилля над ними.

У висновку акцентується увага на тому, що гендерно-правовий досвід Литовської Республіки може бути використано Україною під час удосконалення її гендерного законодавства та забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

*Ключові слова:* Литовська Республіка, гендерно-правові реформи, гендерне законодавство, права жінок, гендерна рівність, гендерна дискримінація, рівні можливості.

### S u m m a r y

**Anischuk N. V. Gender-legal reforms in the Republic of Lithuania.** – Article.

The article is devoted to the study of gender-legal reforms in the Republic of Lithuania, which are considered in the context of issues of gender equality and gender discrimination. In terms of gender development, Lithuania is one of those European countries that are actively working towards ensuring gender equality in all spheres of society. The gender-legal experience of this country in the political, socio-economic and other spheres of the life of the Lithuanian society is analyzed.

The Republic of Lithuania has enshrined the principle of gender equality at the constitutional level. Lithuania has developed special legislative mechanisms that protect the rights of women. They influence the change of old and the creation of new laws relating gender issues. A special institution for gender issues has been established in Lithuania – the Equal Opportunities Controllor Service. There is a women's group in parliament. Centers for the study of gender issues have been opened. The society is conducting a constructive dialogue on these issues. All this points to positive changes regarding gender issues in the legal life of the Republic of Lithuania.

The main attention is paid to the analysis of the Act of the Republic of Lithuania on Equal Opportunities. The issue of the development and adoption of this act was considered, its main provisions were disclosed. It is indicated that in order to ensure the abovementioned act, the Seimas of the Republic of Lithuania established the Office of the Equal Opportunities Ombudsperson. This office is an independent state institution, which is accountable to the Seimas. Its activities are based on the principles of democracy, legality,



impartiality and justice. The Office of the Equal Opportunities Ombudsperson monitors the implementation of the equality of rights and opportunities for men and women, enshrined in the Constitution of the Republic of Lithuania, and the implementation of Act on Equal Opportunities.

To ensure gender equality, changes have been made to Lithuanian legislation. Provisions that discriminate against women were removed. Within the framework of the National program for providing women with equal rights, anti-discrimination measures have been taken in the areas of employment, education and science, politics and health protection. Work is underway to eradicate trafficking in women and violence against them.

The conclusions focus on the fact that the gender-legal experience of the Republic of Lithuania can be used by Ukraine in improving its gender legislation and ensuring equal opportunities for women and men in all spheres of society.

*Key words:* Republic of Lithuania, gender-legal reform, gender legislation, women's rights, gender equality, gender discrimination, equal opportunities.