

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
ЦЕНТР ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ
І ПРОФЕСІЙНИХ СУДДІВ

КАФЕДРА АДМІНІСТРАТИВНОГО І ФІНАНСОВОГО ПРАВА

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

«Адміністративно-правове забезпечення гендерної рівності органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування»

Виконала: здобувачка вищої освіти 2-го курсу
кваліфікація магістр

галузь знань 28 «Публічне управління та
адміністрування»,

спеціальність 281 «Публічне управління та
адміністрування»

Бойчук Валентина Олегівна

(ПБ)

Науковий керівник: к.ю.н., доцент
Корнута Людмила Михайлівна

(ПБ)

Рецензент: к.ю.н., доцент
Осадчий Анатолій Юрійович

Одеса – 2024 р.

Завдання

Зміст

Вступ.....	4
<i>Розділ 1. Теоретико-правова характеристика гендерної рівності.....</i>	10
1.1 Поняття, зміст та концепції гендерної рівності.....	10
1.2 Історіографія виникнення гендерної рівності.....	20
1.3 Нормативно-правова характеристика гендерної рівності в Україні.....	29
<i>Розділ 2. Особливості адміністративно-правового забезпечення та реалізації гендерної рівності в суспільстві та державі.....</i>	39
2.1 Формування та впровадження політики гендерної рівності, проблематика у досягненні результатів.....	39
2.2 Реалізація політики гендерної рівності у сфері публічного адміністрування.....	51
<i>Розділ 3. Удосконалення та розвиток політики гендерної рівності органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.....</i>	62
3.1 Забезпечення та розвиток гендерної рівності органами виконавчої влади...	62
3.2 Забезпечення гендерної рівності органами місцевого самоврядування.....	69
3.3 Особливості реалізації окремих програм та проєктів гендерної рівності....	75
Висновки.....	86
Список використаних джерел.....	89
Додатки.....	96

ВСТУП

Актуальність теми. Гендерна рівність – це важливий аспект сучасного суспільства. Питання рівних прав та можливостей зараз актуально у багатьох країнах і в Україні в тому числі. Кожна людина має мати рівні права та можливості незалежно від статі, віросповідання чи кольору шкіри. Цей аспект також дуже важливий у публічному управлінні. Необхідно приділяти увагу і працювати над цим з метою належного регулювання та розподілу влади, гаранту прав і свобод всіх громадян. Забезпечення гендерної рівності є необхідним для високих показників людиноцентричності в державі, економічної та соціальної стабільності. Також доведено, що рішення які приймаються рівним або повноціним складом чоловіків та жінок більш результативні, в них враховані інтереси всіх верст суспільства. Присутність жінок в парламенті допомагає приймати рішення з проявами пацифізму. Рівність передбачає суспільство, де в усіх сферах життя жінки та чоловіки володіють рівними можливостями, правами та обов'язками. Залучення чоловіків до процесу досягнення гендерної рівності один з важливих інструментів, оскільки ми говоримо не тільки про права та свободи, але і про обов'язки. Встановлення гендерної рівності передбачає подолання гендерних стереотипів суспільства.

Актуальність теми наукового дослідження обумовлена змінами, які відбуваються в різних сферах життя українського суспільства. Гендерна рівність є основним із принципів забезпечення прав людини. Процеси глобалізації суспільства розширюють можливості чоловіків та жінок, долають прояви професійної дискримінації, нерівної оплати праці тощо. В останні роки у багатьох країнах світу, і в Україні також, гендерні питання набувають популярності та дискусії.

Варто зазначити, що соціальна рівність осіб обох статей закріплена на національному законодавчому рівні, проте реальна ситуація з гендерними відносинами залишається не ідеальною, оскільки досі присутня непряма гендерна дискримінація, тобто прихована. Законодавством не точно визначенні усі критерії для вияву гендерної нерівності. Багато нейтральних законів, які не

дають точного визначення для виявлення дискримінації та не регулюють весь спектр гендерних відносин, особливо непрямих дискримінацій.

Ролі чоловіків і жінок у суспільстві зазнавали постійних змін у процесі соціалізації особистості під впливом таких чинників, як родина, система освіти, соціальне середовище та засоби масової інформації. Саме в період соціальних трансформацій питання гендерної рівності стає досить актуальним. У сучасній юридичній науці права людини є найбільшою соціальною цінністю, вони пройшли складний еволюційний шлях аж до визнання прав і свобод кожного індивіда, зокрема. Тому, в даному контексті категорія гендерної рівності є особливою цінністю для права і вимагає комплексного наукового вирішення даної проблеми. Права, можливості та доступ до суспільства повинні бути незалежними від статі та гендеру.

Стан гендерних відносин часто оцінюють за допомогою Індексу гендерної нерівності (Gender Inequality Index). Цей інтегральний показник відображає рівень нерівності між чоловіками та жінками в трьох ключових сферах: репродуктивне здоров'я, розширення прав і можливостей, а також економічна активність на ринку праці. Згідно з Global Gender Gap Report, у 2023 році Україна посіла 66-те місце серед 146 країн світу. Це не поганий результат, але нам є ще до чого прагнути і працювати. Україна також значно покращила політичну репрезентацію жінок. Але враховуючи загальні показники світу ми аж на 111 місці серед 194 країн-учасниць за показником репрезентації жінок у політиці. На парламентських виборах 2020 року, жінки становили 28% депутатів обласних рад і 42% депутатів селищних рад. На жаль, ситуація з представництвом жінок у вищому органі виконавчої влади – Кабінеті Міністрів – є гіршою. Всі ці аспекти впливають на побудову вільного від стереотипів суспільства та гендерної політики у ньому. Тому ця тема в Україні актуальна і потребує змін.

Нормативно-правова основа магістерського дослідження. Основні міжнародні правові акти для впровадження принципів гендерної рівності: Головним міжнародним документом у сфері гендерної рівності є Конвенція Організації об'єднаних націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до неї; Стамбульська Конвенція є міжнародною угодою Ради Європи, однак її ратифікували не всі країни Європейського Союзу. Серед таких держав – Угорщина, Чехія, Латвія, Литва та Словаччина; Статут ООН і Статут Міжнародного суду; Загальна декларація з прав людини; Пекінська декларація та Платформа дій; Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй; Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, визначені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1; Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки; Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека”, ухвалена Радою Безпеки ООН 31 жовтня 2000 р., та резолюції Ради Безпеки ООН 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493, які разом формують порядок денний “Жінки, мир, безпека”; Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони.

Національні нормативно-правові акти з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Конституція України; Закон України „Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”; Закон України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”; Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 “Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року”; Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 „Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року”; Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р „Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію

всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року”; Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р „Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року”; Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578 „Про затвердження плану заходів з реалізації зобов’язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності”; Указ Президента України від 14 травня 2021 року № 225 „Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року „Про Стратегію людського розвитку”; Розпорядження КМУ від 16 вересня 2020 р. № 1128-р Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності; Розпорядження КМУ від 27 січня 2023 р. № 79-р Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Кваліфікаційна робота виконана відповідно до плану наукових досліджень кафедри адміністративного і фінансового права Національного університету «Одеська юридична академія» в рамках досліджень затвердженої тематики. Окремі завдання роботи зумовлюють звернення до конференцій та семінарів регіонального та Всеукраїнського рівнів, що присвячені проблемам функціонування та розвитку публічної служби в Україні.

Мета і задачі дослідження. Гендерна рівність є важливим принципом політико-правового статусу людини в державі. Вона охоплює такі аспекти: рівні права та свободи для жінок і чоловіків; рівні обов’язки для обох статей; врахування фізіологічних, психологічних та інших відмінностей між статями у правовому та політичному регулюванні; а також створення системи засобів, що гарантують рівність статей у державі.

Усвідомлення відмінностей між жінками та чоловіками стало причиною нерівності у майнових і немайнових правах, а також дискримінації жінок. Тому виникає потреба у застосуванні юридичних механізмів для досягнення балансу в соціально-економічному та політичному статусі чоловіків і жінок.

Також нерівність представництва жінок на вищих щаблях професійної кар'єри, в органах влади та інші статусні дисбаланси. Основні задачі дослідження:

1. Визначити поняття та зміст гендерної рівності.
2. Охарактеризувати нормативно-правовий супровід гендерної концепції в Україні.
3. Визначити проблематику та особливості формування гендерної політики та адміністративно-правового забезпечення гендерної політики.
4. Проаналізувати реалізацію гендерної політики в публічному управлінні.
5. Дослідити забезпечення гендерної рівності органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

Об'єктом дослідження є сукупність суспільних відносин, що виникають та реалізуються у процесі адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності.

Предметом дослідження є адміністративно-правове забезпечення гендерної рівності органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

Методи дослідження. Відповідно до мети та завдань магістерського дослідження, було застосовано загальнонаукові та спеціальні методи для аналізу концептуальних аспектів досліджуваної проблематики. Серед загальних методів наукового пізнання використовувалися спостереження, порівняння, аналіз, аналогія, індукція та дедукція, які слугували інструментом для збору й опрацювання фактичного матеріалу. До спеціальних методів належали: формально-логічний, теоретико-прогностичний, організаційно-правовий та структурно-функціональний.

Серед яких варто виділити такі: гіпотези, індукції, дедукції, аналізу, синтезу, класифікації набули свого вираження при характеристиці наукових напрацювань із досліджуваної проблематики, диференціації та практичного

застосування процедурних проваджень щодо адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Порівняльно-правовий метод використано для здійснення порівняльного дослідження системи норм, що регулюють гендерну рівність у суспільстві, а також вітчизняного і зарубіжного досвіду для розвитку та становлення гендерно-чутливої політики у державі.

Основною теоретичною базою кваліфікаційної роботи стали сучасні концепції вчених-юристів у сферах теорії держави та права, адміністративного права, адміністративного процесуального права, публічного управління та адміністрування. Положення та висновки роботи базуються на нормах Конституції України, чинних законодавчих і правових актах, а також міжнародних правових документах, що визначають правові засади та теоретичні підходи до механізму забезпечення гендерної рівності в суспільстві.

Інформаційну базу дослідження склали закони України, підзаконні акти та міжнародні, інформація, отримана з мережі Інтернет, роботи вітчизняних та зарубіжних вчених, матеріали засобів масової інформації.

Структура магістерської роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів (вісім підрозділів), висновків, списку використаної літератури та додатків. У вступі обґрунтовується актуальність теми, формулюються мета та завдання дослідження, а також визначаються предмет і об'єкт дослідження.

Основна частина присвячена вивченню поставленої проблеми щодо поняття, змісту, історії виникнення та правового застосування гендерної рівності органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. У висновках сформульовано основні результати та напрацювання проведеного дослідження.

Розділ 1. Теоретико-правова характеристика гендерної рівності

1.1 Поняття, зміст та концепції гендерної рівності.

Термін «гендер» позначає різні соціальні ролі, обов'язки та ідентичності жінок і чоловіків, а також співвідношення сил між ними у певному суспільстві. Гендерні ролі та відносини варіюються в залежності від країн і культур, і можуть відрізнятися навіть серед різних груп одного й того ж суспільства [1]. Натомість термін «стать» стосується біологічних відмінностей між жінками та чоловіками.

Європейська Комісія у 2004 означила, що «гендерна рівність - це свобода всіх людських істот для розвитку своїх особистих здібностей та свободу вибору без обмежень, пов'язаних із жорстко закріпленими гендерними ролями». Отже, різні поведінкові патерни, прагнення та потреби жінок і чоловіків повинні враховуватися, оцінюватися та підтримуватися на рівних умовах.

Рівність між жінками та чоловіками розглядається як питання прав людини, а також як необхідна умова та важливий показник сталого розвитку, орієнтованого на людину [1].

Відповідно до Конституції: «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; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» [2]. Рівність є фундаментом демократичного суспільства, яке орієнтується на соціальну справедливість та повагу до прав людини.

[3]. Досягнення справедливості дорівнює досягнення гендерної рівності. Гендерна рівність, як один з ключових атрибутів суспільного розвитку.

Систематичний аналіз та моніторинг гендерної політики говорить нам про те, що досягнення та погляди жінок у правовому, соціально-економічному статусах сприяють розвитку суспільства в цілому [3].

Формування фактичного гендерного балансу є важливим для суспільного розвитку. Демократія передбачає гармонізацію сімейного та професійного життя жінок і чоловіків, надаючи їм рівні можливості для реалізації своїх прав у вирішенні суспільних проблем.

Розуміння рівних прав та обов'язків відповідно до теми гендерної рівності має відбуватись з урахуванням статевих відмінностей. Втілення рівності в систему суспільних відносин, – це та сама фундаментальна цінність. Рівність статей є потужним поштовхом до реальних змін в економічній, гуманітарній, соціальній сферах, тобто прогресу держави.

Нормативно-правові засади у державі відіграють важливу роль у боротьбі з проявами дискримінації, викликані соціально-економічними, політичними, культурними чи іншими факторами. Але навіть такий основний закон, як Конституція не може побороти уявні «ярлики» в суспільстві. Саме тому виправданим є твердження, що: «будь-яка реформа в сфері права, у тому числі судова реформа, що відбувається в межах процесу демократизації, має робити акцент на забезпеченні прав людини як на рушійній силі соціальних змін»[4]. Необхідно мати чітке розуміння того, що принцип гендерної рівності є однією з основоположних засад права та прав людини.

Розмежовуємо поняття гендеру, що стосується соціальних ролей чоловіків і жінок, від поняття статі, яке пов'язане з біологічними характеристиками, такими як генітальна будова, репродуктивна система та хромосомний набір.

Ми маємо два різних поняття, але вони тісно взаємопов'язані, оскільки при виробленні гендерної політики обов'язково має враховуватись відмінність статей. Гендерна рівність є однією з ключових умов для забезпечення суспільного розвитку. Реальна рівність, що базується на фактичних умовах, є однією з важливих цінностей демократичного суспільства, зобов'язання щодо якої закріплені міжнародними нормами та стандартами у сфері прав людини. Всі

основні міжнародні угоди з прав людини забороняють дискримінацію за ознакою статі.

Використання прав та свобод повинно гарантуватися без дискримінації за будь-якими ознаками, такими як стать, раса, колір шкіри, мова, релігія, політичні або інші переконання, національне чи соціальне походження, приналежність до національних меншин, майновий стан, місце народження або інші характеристики [5].

Здебільшого міжнародні документи використовують формулювання «заборони дискримінації за ознакою статі». Однак у 1990-і роки на міжнародному рівні стала широко використовуватися категорія «гендер».

Далі варто зазначити, що таке дискримінація і чому її ототожнюють з гендерної нерівністю. Чи дорівнює дискримінація відповідно до статі гендерній нерівності?

Правове розуміння дискримінації виходить із фундаментальних принципів права, у центрі якого полягає людська гідність. Термін «дискримінація» вживається для опису ситуацій, коли особа опиняється в несприятливих умовах через наявність у неї «захищеної ознаки». Такими ознаками можуть бути стать, вік, національність, мова, етнічне походження, колір шкіри, фізичні обмеження, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, релігійні, ідеологічні або політичні переконання тощо. Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дискримінація за ознакою статі – це «ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними». Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав зазначає, що пряма дискримінація виникає, коли різниця або упередженість у ставленні базується виключно на статі чи характерних рисах

чоловіків і жінок, які не мають об'єктивного виправдання. Іншими словами, пряма гендерна дискримінація проявляється у нерівному ставленні до особи однієї статі порівняно з іншою за однакових умов, причиною чого є саме її стать. Гендерна політика має формуватись не тільки до жінок, бо якщо ми говоримо про рівність, то це стосується всіх верст населення. Наприклад, чоловік, який взяв відпустку для догляду за дитиною до трьох років, повинен мати такі ж права, як і жінка, зокрема щодо зарахування цього періоду до трудового стажу, за умови, що обставини є аналогічними.

Різна заробітна плата чоловіка та жінки за аналогічну роботу рахується дискримінацією, яка має бути врахована у правовому полі гендерної рівності.

Варто привести декілька прикладів з судової практики Європейського суду для того щоб у нас склалось чітке та не упереджене розуміння, про що говорить гендерна рівність.

Справа 1 з судової практики Європейського суду: «Рішення Європейського суду з прав людини у справі м.Х від 16 листопада 2004 року. Після одруження заявниця взяла прізвище свого чоловіка. У професійному середовищі вона була відома за своїм дівочим прізвищем оскільки працювала юристом ще до одруження. Вона продовжувала використовувати його перед своїм новим прізвищем, при тому була заборона використовувати обидва прізвища на офіційних документах. У 1995 році заяву заявниці про використання лише її дівочого прізвища було відхилено судом першої інстанції на підставі того, що відповідно до Цивільного кодексу Туреччини, одружені жінки повинні використовувати прізвища їх чоловіків протягом заміжжя. Законодавство було змінено у 1997 році: заміжнім жінкам було дозволено додавати їхні дівочі прізвища перед прізвищами своїх чоловіків, але не використовувати лише дівоче прізвище. Заявниця надалі боролась за право носити лише своє дівоче прізвище. Заявниця стверджувала, що відмова національних судів дозволити їй залишити своє дівоче прізвище є несправедливим втручанням у її право на повагу до приватного життя. Посилаючись на ст. 14 Конвенції, взяту у поєднанні зі ст. 8 Конвенції, заявниця також вказувала на те, що стосовно неї мала місце

дискримінація, оскільки згідно з національним законодавством одружені чоловіки, на відміну від заміжніх жінок, не обмежені у можливості зберігати прізвище своїх батьків після одруження. Суд визнав, що відсутність у заміжніх жінок можливості зберегти своє дівоче прізвище після одруження у порівнянні з тим, що одружені чоловіки мають таке право, безумовно становить «різницю у ставленні» за ознакою статі до людей, які перебувають в аналогічних ситуаціях. Щодо питання про те, чи можна вважати таку різницю у ставленні виправданою, Суд зауважив, що досягнення рівності між статями є пріоритетною метою держав-учасниць Ради Європи. Він нагадав, що у двох своїх резолюціях, ухвалених у 1978 і 1985 роках, Комітет Міністрів Ради Європи закликав держави-учасниці ліквідувати будь-яку дискримінацію за ознакою статі щодо можливості людини вибрати прізвище. Суд відзначив, що на сьогодні серед держав-учасниць Ради Європи наявний консенсус у питанні вибору кожним із подружжя прізвища на рівних засадах. Як видається, лише Туреччина зберігає чинним законодавство, відповідно до якого подружжя зобов'язане обрати прізвище чоловіка як прізвище для своєї новоствореної сім'ї. Суд не зважив на вирішальний, на думку Уряду, аргумент щодо того, що обрання прізвища чоловіка для новоствореної родини походить з традиції, відповідно до якої єднання подружжя під одним прізвищем свідчить про єднання сім'ї. Суд вважає, що єдність сім'ї може засвідчуватись також обранням для родини дівочого прізвища жінки чи поєднанням родинних прізвищ чоловіка і дружини. Суд встановив порушення статті 14 (заборона дискримінації) Конвенції у поєднанні із статтею 8 (право на повагу до приватного та сімейного життя), вказавши на «відмінне ставлення» за ознакою статі до осіб в аналогічних ситуаціях» [6].

Справа 2 з судової практики Європейського суду: «Рішення Європейського Суду з прав людини у справі м. Х від 22 лютого 1994 року[20]. Заявниця вийшла заміж у Німеччині у 1984 році. За законодавством Німеччини дружина зберегла своє прізвище, яке було обрано як прізвище подружжя. Її чоловік отримав подвійне прізвище. У Швейцарії відділ реєстрації актів відмовив чоловікові у

тому, щоб додати до дівочого прізвища дружини, яке стало прізвищем подружжя, своє прізвище, й мати подвійне прізвище. Заявники дорікали швейцарській владі в тому, що вона використовує гендерну дискримінацію. Держава відмовила в такій можливості чоловікові, в той час як швейцарське законодавство надає таке право дружинам, які обрали прізвище чоловіка як прізвище подружжя. Вони скаржилися, що така ситуація є актом дискримінації за ознакою статі, який є забороненим ст. 14 Європейської конвенції з прав людини, а також порушенням їх права на повагу сімейного життя, яке гарантовано ст. 8 Конвенції. Суд відзначає, що на відміну від низки інших міжнародних правових інструментів, ст. 8 Європейської конвенції з прав людини не містить явних приписів, які б відносилися до прізвища особи. Навіть будучи засобом ідентифікації особи й прив'язки до конкретної сім'ї, прізвище особи відноситься до сфери її приватного й особистого життя. Цьому не перешкоджає також і зацікавленість держави і суспільства в регламентації використання прізвищ, оскільки ці сторони публічного права поєднувані з приватним життям особи, яке охоплює певною мірою її право зав'язувати і розвивати відносини в різних сферах, зокрема, у професійній і комерційній. У розглядуваному випадку, збереження за заявником його прізвища, під яким, за його словами, він став відомим в академічних колах, може певним чином вплинути на його кар'єру. Відповідно, ст. 8 Конвенції підлягає застосуванню. Суд нагадує, що просування до рівності статей є сьогодні важливою метою держав-членів Ради Європи; виходячи з цього, тільки дуже вагомі міркування можуть виправдати сумісність з Конвенцією відмінність у ставленні, засновану суто на відмінності в статі особи. На підтримку оспорюваного регулювання уряд Швейцарії посилялося спочатку на турботу законодавчої влади про те, щоб єдність сім'ї знаходила прояв через її прізвище. Цей аргумент не переконав Суд, оскільки приєднання чоловіком свого прізвища до сімейного прізвища, взятого у дружини, не меншою мірою відображає єдність сім'ї, аніж зворотне рішення, що допускається Цивільним кодексом Швейцарії. Крім того, на думку Суду, в розглядуваному випадку не можна говорити про справжню

традицію: право, яким користуються дружини і на яке претендує заявник, існує в Швейцарії тільки з 1984 року. Поняття гендерної дискримінації та її ідентифікація має тлумачитися в світлі сьогоденної обстановки і, зокрема, значення, яке надається принципу недискримінації. Так само, немає жодної різниці в тому чи іншому прізвищі, обраному обома з подружжя як сімейному. Суд встановив порушення статті 14 (заборона дискримінації) Конвенції у поєднанні зі статтею 8 (право на повагу до приватного та сімейного життя)»[7].

У судовій практиці України є позитивні приклади використання судами практики Європейського суду з прав людини для належного визначення, чи мала місце дискримінація в конкретному випадку.

Приклад: В одній зі справ суд зазначив: «...У контексті визначення терміна "дискримінація", наведеного в Законі України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", вона має місце лише тоді, коли порушення прав ґрунтується на певних ознаках особи. Таке трактування повністю відповідає ч. 2 ст. 24 Конституції України та ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод».

Отже, розуміємо, що дискримінація за практикою Європейського суду з прав людини, не обов'язково мусить мати конкретно визначені обставини чи залежність від них, а є такою, коли особа або група осіб стикається з несправедливим ставленням чи наслідками дій, які не мають обґрунтованого виправдання і є менш сприятливими порівняно з іншими, навіть якщо більш сприятливе поводження не передбачене Конвенцією.

Такі окремі випадки необхідно теж брати до уваги. По-різному ставитися до осіб, що перебувають у різних ситуаціях, навіть при одній і тій ж самій роботі, є також необхідністю для визначення рівності. Відповідні права та обов'язки повинні відрізнятися настільки, щоб можливо було дати змогу відповідним особам користуватися певними визначеними можливостями на однакових умовах з іншими. Не дотримання таких вимог, як різні можливості (права та обов'язки), навіть «закривання очей» на такі обставини називається – непряма дискримінація.

Приклад: Жінка працювала у зварювальному цеху прибиральницею, поруч з лакофарбовим цехом, всі працюють в масках через шкідливі випарування. Жінка завагітніла та чекала зміни місця праці. Жінку на шостому місяці вагітності попередили, що зміни не буде, або прийдеться в декрет піти пізніше, оскільки зміна місця праці не була передбачена угодою, термін якої ще не завершився.

Іншими словами, непряма гендерна дискримінація виникає тоді, коли на перший погляд нейтральна норма, положення, критерії чи практика призводять до нерівного ставлення до осіб однієї статі порівняно з іншою за схожих обставин. Це допустимо лише за умови, що такі норми, положення, критерії чи практика обґрунтовані законною метою, а засоби її досягнення є відповідними та необхідними [8]. Наприклад, тимчасова непрацездатність жінок через пологи та звільнення їх від роботи на цей період. Таким чином, непряма дискримінація має місце, коли закон, державна політика чи програма самі по собі не є дискримінаційними, але їх реалізація призводить до дискримінаційних наслідків. У результаті гендерно нейтральний закон може зберегти наявну нерівність або навіть посилити її.

Наведемо ще один приклад: «Громадянка Х. подала апеляційну скаргу на рішення суду першої інстанції, яким частково задоволено її позов і призначено аліменти на дитину в розмірі $\frac{1}{4}$ від заробітку, але не менше 30% прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Суд першої інстанції при ухваленні рішення взяв до уваги той факт, що у відповідача є нова сім'я, в якій скоро має народитися дитина, що також потребує утримання. Яким має бути рішення суду?» Цей випадок ілюструє, як гендерно нейтральна норма законодавства може на практиці створювати менш сприятливі умови для жінок. Зазвичай після розлучення діти залишаються проживати з матір'ю, що ставить її у складнішу ситуацію порівняно з батьком. Формально визначення розміру аліментів у 30% від прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку відповідає нормам законодавства. Проте цей розмір встановлено як абсолютний мінімум, а суд має враховувати обставини конкретної справи для визначення справедливого

розміру аліментів. Суд зобов'язаний обґрунтувати, чому нерівний розподіл фінансових обов'язків між батьками може бути виправданим законною метою, наприклад, через наявність у батька інших дітей. Якщо такі підстави існують, суд має право відступити від мінімального розміру і призначити аліменти, що краще відображають принцип рівного розподілу обов'язків між батьками щодо утримання дітей.

Визначимо тепер умови за яких непряма гендерна дискримінація має місце:

– Для початку маємо правило (закон) загального характеру, тобто такого, що застосовується до всіх незалежно від статі й виглядає нібито нейтральним.

– Застосування такого нейтрального правила (закону) на практиці часто призводить до несприятливих наслідків або обставин, які в більшій мірі негативно впливають на представників однієї статі порівняно з представниками іншої статі.

Така ознака відрізняє непряму дискримінацію від прямої, оскільки в цьому випадку не зосереджуються на різниці в ставленні, а на різниці в наслідках, які виникають в результаті таких дій. Незважаючи на формальну нейтральність, наслідки можуть бути несприятливими для представників однієї статі в порівнянні з іншими. При розгляді подібних справ Суд ЄС і Європейський суд з прав людини часто звертаються до статистичних даних, що свідчать про непропорційно негативний вплив на представників певної статі порівняно з іншими в аналогічних ситуаціях. Вони шукають доказів того, що значний відсоток осіб, які зазнали негативного впливу, належать до цієї «захищеної групи». У практиці Суду ЄС можна знайти такі формулювання: «Щоб захід було визнано дискримінаційним, він має охоплювати «набагато більшу кількість жінок, ніж чоловіків» (справа Ріннер-Кюн (RinnerKühn), або «значно менший відсоток чоловіків, ніж жінок» чи «набагато більше жінок, ніж чоловіків» (Де Верд, дівоче прізвище Рокс, та інші (De Weerd, née Roks, and Others) [9].

Ми бачимо, що в усіх наведених вище випадках, виникає розуміння того, що коли йдеться про дискримінацію має існувати критерій, за допомогою якого можна чітко ідентифікувати ситуацію як дискримінаційну. Без такого критерію іноді важко визначити, чи було порушено права особи.

Приклад: Якщо жінка скаржиться на низький розмір заробітної плати, цей факт сам по собі не є доказом дискримінації. Однак, якщо буде доведено, що чоловіки, які виконують аналогічну роботу, отримують вищу заробітну плату, тоді можна ідентифікувати цю ситуацію як дискримінаційну, зокрема за гендерною ознакою. Відмова у прийнятті на роботу не вважається порушенням права навіть за дотриманням всіх вимог, але якщо питання постає, що на цій посаді хочуть бачити чоловіка, а не жінку, то тут ми також вбачаємо дискримінацію за ознакою статі.

Отже, враховуючи вищезазначене розібрали поняття та зміст гендерної рівності, її тотожність з прямою та непрямою дискримінацією. Підсумовуючи узелене, виділимо ще раз основні поняття відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» :

«Рівні права жінок і чоловіків – це відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі. Рівні можливості жінок і чоловіків – це рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків».

Дискримінація за ознакою статі — це ситуація, коли особа або група осіб через ознаки статі, які можуть бути як реальними, так і припущеними, зазнає обмежень у визнанні, реалізації або користуванні правами, свободами чи привілеями в будь-якій формі, передбаченій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», за винятком випадків, коли такі обмеження чи привілеї мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, а способи досягнення цієї мети є належними та необхідними.

Всі ці терміни розкривають поняття гендерної рівності у демократичному суспільстві.

1.2 Історіографія виникнення гендерної рівності

Чоловік та жінка доповнюють один одного як у природі, так і в культурі, побуті і суспільстві загалом. Одні рахують, що сутність існування чоловіка та жінки – це їхні стосунки, а інші – протиставлення чоловіка і жінки. Різниця між нами обумовлена самою природою: це генетичні, анатомічні, фізіологічні особливості чоловічого і жіночого організму. Звернувшись до історії ми бачимо, що до жінки відносились по різному та неоднозначно. Наприклад, в Афінах жінки перебували в незадовільному становищі: спочатку вони підпорядковувалися батькам, а після заміжжя — чоловікам. У Спарті жінки мали практично рівний статус з чоловіками, і це знаходило відображення в інституті шлюбу. У Стародавньому Римі шлюб укладався через контракт, тобто договір. Також існували відмінності у релігійних уявленнях щодо жінок. Одні рахували, Бог створив людину, створив чоловіка та жінку, а інші були прихильниками теорії, що жінка створена з ребра Адама та уособлювала гріх та спокусу. У середньовічній християнській філософії Фома Аквінський, Святий Августин та Філон Олександрійський проводять розрізнення між маскуліним (чоловічим), що асоціюється з раціональністю та божественністю, і фемінним (жіночим), що розглядається як протилежне — образ брудного, тілесного світу. Ці погляди яскраво відображаються в середньовічному "полюванні на відьом" [11]. Багато філософів такі як Кант, Шопенгауер, Фрейд, Ніцше підтримували чоловіче панування та знецінювали жінку як особистість, рахуючи що її рівень розвитку нижчий ніж у чоловіків. За часів стародавньої історії здебільшого рахували, роль жінки обмежується двома поняттями- це дружина та мати. Зумовлено це було тим , що філософи не вивчали психологію жінок і нічого про це не знали. Підтвердження тому є слова Фрейда: «Це все, що я повинен був сказати вам про жіночність. Він, безумовно, неповний і фрагментарний і не завжди звучить доброзичливо. Але не забувайте, що я описував жінок лише настільки, наскільки їх природа визначається їх статевою функцією. Це правда, що цей вплив поширюється дуже далеко; але ми не залишаємо поза увагою той факт, що

окрема жінка може бути людиною і в інших відношеннях. Якщо ви хочете дізнатися більше про жіночність, поцікавтеся з власного життєвого досвіду, або зверніться до поетів, або дочекайтеся, поки наука зможе дати вам глибшу і більш узгоджену інформацію.»

Отже, Фрейд припускав можливість того, що культурні фактори (соціальні звичаї) відіграють певну роль у розвитку жінок [11]. Отож, ми можемо впевнено стверджувати, що слова філософів того часу є застарілими, суб'єктивними та дискримінаційними. Такий розподіл речей не завжди влаштовував жінок, жінки все частіше почали доводити, що можуть реалізувати себе у суспільстві, а саме: у політиці, освіті, науці та інших сферах людської діяльності.

Помітне посилення гендерної тематики відбулося у 1970-90-ті роки ХХ ст. Почнемо з фемінізму, напрям який мав спочатку політичну мету. На заході це отримало назву «тихої жіночої революції». Гендерологія стала послідовницею фемінології та фемінізму. Поняття почало застосовуватись лише в 1960-х роках. Існує дві найпоширеніші версії щодо походження терміну «гендер»:

- Вперше його вжив у 1955 році дослідник Джон Мані (John Money) у «Британському журналі з медичної сексології» (British Journal of Medical Sexology)

- Друга версія: психоаналітик Роберт Столлер (Robert Stoller) у 1968 році опублікував статтю, де вперше вжив термін «гендер» у назві: «Стать і гендер: про розвиток мужності та жіночності» («Sex and Gender: on the Development of Masculinity and Femininity»). Ця версія більш поширена [12].

У 1993 р. був створений Центр дослідження жінок і гендеру, який був транснаціональним ресурсом. Сьогодні надзвичайно важливо для країн обмінюватися досвідом у питаннях запобігання дискримінації та нерівності.

Нажаль сьогодні ситуація у світі щодо гендерної рівності є неоднозначною: країни Америки та Європи у цьому питанні значно випереджають інших. Досі лишаються багато країн, які не впроваджують курс гендерної політики або тільки починають пропонувати варіанти, розуміючи, що це вирішить певні проблеми у всіх сферах суспільства, а особливо соціальній та трудовій. З часом жінки

відстояли свої права на освіту, працевлаштування, спадок, політичні та виборчі права. Частково можна завдячувати цьому фемінізму. Термін «фемінізм» вперше вжив французький мислитель Франсуа Марі Шарль Фур'є у 1837 році. Він стверджував, що «розширення прав жінок є умовою соціального прогресу». Фемінізм є соціальною теорією та критикою патріархату як несправедливого суспільного устрою, а також рухом, що бореться за подолання гендерної дискримінації та несправедливості. Це боротьба за рівні права та можливості для жінок і чоловіків. Фемінізм аналізується в різних культурних, економічних, політичних і соціальних контекстах [11].

Виділяють три хвилі фемінізму:

1. Перша хвиля фемінізму, відома як суфражизм, розпочалася в 1830-ті роки і тривала до Другої світової війни. Основною метою цього руху було здобуття жінками права голосу. Нова Зеландія стала першою країною, яка у 1893 році надала жінкам право голосу, а Австралія зробила це у 1894 році. У Європі першою була Фінляндія у 1905 році. Потім почали наслідувати решта країн. Також перша хвиля відстоювала право на власність, на вищу освіту, професійну зайнятість та відповідне працевлаштування. Європейські університети стали відносно доступними для жінок лише в кінці 19 століття, але сказати впевнено, що вища освіта була відкритою для жінок не можливо, оскільки всерівно ще досить довго існували суспільні бар'єри. Навіть у США до середини минулого століття перспектива у вищих навчальних закладах для жінок мало існувала. Наприкінці 1960-х років жінки становили лише від 5 до 8 % студентів поширених високооплачуваних спеціальностей, таких як юрист, лікар, тощо. У Гарварді 50 років тому викладачами були виключно чоловіки. На сьогодні Гарвард очолює жінка, американська політологиня Клодін Гей. Але чому жінки так боролися за вищу освіту? Відповідь проста – це доступ жінок до публічного життя. Та не всі жінки, які борються за свої права вважають себе феміністками. Вони просто хочуть справедливості та рівності, як має бути у належному демократичному суспільстві. Британський економіст і філософ Джон Стюарт Мілль писав, що «законодавча підтримка підпорядкування однієї статі іншій – шкідлива і є однією

з головних перешкод на шляху до загальнолюдського удосконалення». У 1867 році він також представив у парламенті петицію на підтримку виборчих прав для жінок. Чоловіків, які боролися за гендерну рівність, стали називати феміністами або профеміністами.

2. Друга хвиля фемінізму мала ще більше проблем, які треба було подолати. Мова йдеться про ринок праці. Важливо було показати, що необхідно мати гідну оплату праці, на рівні з чоловіками, якщо мова йдеться про ту ж саму роботу. Також піднімалися питання неоплачуваної домашньої праці, яка завичай на плечах у жінок і це ніхто не враховує. Це рух добивався соціальної підтримки від держави. «Особисте є політичним» — це відомий гасло активісток, яке привертало увагу до проблеми насильства над жінками, як у родині, так і на робочому місці, виводячи ці питання на політичний рівень [11].

3. Третя хвиля фемінізму пов'язана з епохою постмодернізму та постструктуралізму, тобто критичного переосмислення, так званий неофемінізм. Початок хвилі відбувся у 1990-ті роки. Люди отримали розуміння, що необхідно змінити підхід до вирішення проблеми та постановки завдання, оскільки попередній досвід не приніс очікуваних результатів. Враховуючи, що з часом проблеми жінок все більше осмислюються, обговорюються, як результат вони набувають різноманітних форм. Надалі ми бачимо зміну та переосмислення теорії фемінізму, отже більш точним визначенням фемінізму вважають, що «фемінізм – це науковий напрям, суспільний рух, течія, ідеологія якої полягає в утвердженні в суспільстві стану поваги та рівності між чоловіками та жінками, можливості реалізації, росту та розвитку у будь-якій сфері життя незалежно від віку, статі, зовнішніх ознак чи інших характеристик». Ми розуміємо, що це визначення дорівнює гендерній рівності, та в деяких випадках ці терміни можемо рахувати синонімами.

Попробуємо умовну скласти періодизацію фемінізму та встановлення гендерної рівності. Почнемо з Франції та Великої Французької революції, де жінки себе проявили практично вперше. З'явилися жіночі клуби, журнали. Француженки нібито намагались протистояти владі, яка підтримувала

патріархальні традиції, впливу католицької церкви, розуміючи, що вони фактично безправні у суспільстві. Все це породило виникнення нового руху на захист політичних і громадянських прав жінок, який отримав назву «фемінізм». Першим документом, який стверджував, що жінки мають рівні з чоловіками права на свободу та власність є «Декларація прав жінки та громадянки», написану французенкою Олімпією де Гуж у 1791 році. Зрозуміло, що декларація викликала в суспільстві обурення, спротив, що мало негативний вплив, оскільки пізніше були прийняті явно дискримінаційні рішення. Так у 1793 році Конвент прийняв рішення про заборону жіночих клубів, а через два роки заборонив жінкам збиратися в громадських місцях.

Ще більш дискримінаційним став Громадянський кодекс, який проголосив, що жінка не має жодних громадських прав та повинна підкорятися своєму чоловікові. Враховуючи вище зазначене, розуміємо, що всі документи, законодавчі акти розраховані були тільки, щоб регулювати відносини між чоловіками, а жінки в такому випадку зазнавали реальної, неприхованої дискримінації. Все це спричинило зростання невдоволення у жінок щодо дискримінації жіночої статі. Також всі намагання починаючи з XV ст., були практично безрезультатними, цей період можна назвати протофемінізмом, оскільки поняття, як таке, було невідомим та чужим.

Надалі про фемінізм почули наприкінці XVIII ст. у Великобританії. Завдяки журналістці Мері Волстонкрафт у 1827 році в Сенека-Фоллз (США) пройшов перший з'їзд американських феміністок.

На заході висловлювали протест щодо дискримінації жінок та прийняли Декларацію прав жінок. Основною ідеєю фемінізму у середині XIX ст. стало виборче право для жінок, такий напрямок отримав назву «суфражизм» як ми вже зазначали вище. Отже, за одне століття фемінізм досить поширився в світі. Він осуджував патріархат та виборював рівність статей. На жаль міцно закріплені в головах людей псевдо стандарти дуже швидко посприяли тому, що популярність фемінізму швидко пішла на спад. Але вфранзуженки не здавались і наступним кроком для відродження цього руху стала книга Симони де Бовуар «Друга

стать» у 1949 р., яка є повністю дослідила та охопила всі становища жінки від створення світу. В першу чергу в тій книзі йшла мова про те що чоловік та жінка мають рівний потенціал, а значить рівні права. Ця праця рахується початком неофемінізму, сутність якого полягає у боротьбі не за права, а за рівні можливості. Як виявилось саме ця думка була значущою, бо саме можливості наділяють нас правами. Неофемінізм розкриває глибоко основну проблему, говорить про необхідність реалізуватись жінці у всіх сферах суспільства, про соціальний інститут, про цінність жінки у суспільстві. Неофемінізм констатує той факт , що західна культура є патріархальною, маскулінною, започатою чоловіками для знецінення жінки як індивіда, для обмеження прав жінок у сферах науки, освіти, політики, культури, тощо.

Надалі неофемінізм сформувався у три напрями (відбулося це у 60-ті роки XX ст):

1. Ліберальний. Цей напрямок рахує , що жінки опинилися в такому становищі через неосвідченість, необізнаність та упередженість. Для вирішення проблеми вимогою було ліквідація дискримінації, зміна законів, впровадження реформ(особливо в освіті). Одна із лідерів американського фемінізму Бетті Фріден зазначила, що : «жінка передусім особистість, а вже потім дружина та мати. Також Бетті говорила, що: «жіночність придумали чоловіки, щоб виправдати роль жінки домогосподарки та матері».

2. Радикальний. Цей напрям насправді прямо «кричить» про те, що у всьому винні чоловіки, їх шовінізм. З радикальним напрямом здебільшого ототожнюють в суспільстві фемінізм та рівні права та можливості. Проблемою знову ж таки є необізнаність та неосвідченість. Радикальний напрям отримав таку назву через те, що в його основі лежить знищення держави яку створив чоловік і відбудова нової, жіночої. До прикладу, одна з лідерів цього напрямку американська радикальна феміністка Мері Дейлі закликала до «священної боротьби проти чоловіків». Материнство, або ж новий погляд на нього, є основною темою радикального фемінізму. Пропонується змінити трактування

материнства, в якому «біологічна» мати не є тотожною «соціальною».[13]. Основні вимоги: безкоштовні ясла, право на аборти, освіта жінок, боротьба з насиллям. Зрозуміло, що мінусом радикального фемінізму є крайнощі у поглядах. На відміну від лібералів, радикали не вірили у зміну влади та мирні шляхи подолання дискримінації. Такий войовничий напрямок не приніс необхідних результатів, окрім привертання уваги, а навпаки відкинув ідею рівності, виборчого права на декілька десятиліть

3. Марксистський (соціалістичний). Розглядає гендерну дискримінацію як результат патріархальних відносин у суспільстві. Марксистки вважали, що з подоланням капіталізму та чоловічого контролю можливе врегулювання гендерного конфлікту. Прихильники цього напрямку рахували, що капіталізму просто вигідно використовувати жінок як дешеву робочу силу.

Можна виділити спільну проблему всіх напрямів, а саме пригнічення жінок у суспільстві. Відмінність цих напрямів у підході та методах подолання проблеми.

Феміністські погляди в Україні почали розвиватися в XIX столітті, з переважанням ліберального та марксистського напрямків. У 1884 році Українським жіночим рухом було створено перше жіноче товариство в Станіславі (нинішній Івано-Франківськ), а також жіноче товариство, очолене О. Доброграєвою в Києві.

Згодом було створено багато клубів та об'єднань, таких як: «Клуб русинок», «Гурток українських дівчат», «Жіноча громада», «Союз українок» та інші. Лідерами українського жіночого руху вважають українську письменницю Наталю Кобринську, літературознавицю та письменницю Софію Русову, письменницю та драматургиню Христю Алчевську, письменницю та соратницю Лесі Українки- Ольгу Кобилянську. Цікаво, що саме жіночі теми та образи у творах Кобилянської підпадали часто під «чоловічу» критику з боку І.Франка, М.Грушевського, В.Щурата. Проблема знову ж таки у стереотипах, у викривленому уявленні про жінок-феміністок. Здебільшого уявляють коротке

волосся, чоловічі манери, цигаркою у руках та з твердим переконанням не виходити заміж.

На початку ХХ ст. значно активізувався український жіночий рух. Активно розвивались жіночі організації, набирали обертів жіночі газети та журнали. На тлі цих подій відбувалися розбіжності у поглядах лібералів та марксистів. Марксистки пропонували замінити ліберальне поняття «емансипація» на «жіноче питання», «жіноча особистість». Радянська влада нібито надала жінці всі законні права, але це було формально, оскільки водночас заборонили діяльність незалежних жіночих організацій. Для «замилення» очей в органах влади було створено жіночі відділи, але насправді їх завданням було створити армію робітниць, дешевої робочої сили, як наслідок зникнення особистості, нівелювання соціокультурних відмінностей між чоловіком та жінкою. І хоча в Україні була велика кількість жіночих організацій, це довгий час не впливало на українську патріархальну культуру, в якій домінували інтереси держави та нації. Відповідно, що порівняно з питанням про незалежність України, питання гендерної рівності було навіть не на другому плані. Беручи до уваги традиції українського націоналізму, маємо образ української «страждальної» жінки. Останній сучасний етап українського суспільства у боротьбі за рівні права та можливості є відображенням процесів в усіх постсоціалістичних державах. Для інтеграції у світове співтовариство, Україна ратифікувала міжнародні акти, спрямовані на ліквідацію всіх форм дискримінації жінок (Конвенцію ООН «Про ліквідацію усіх форм дискримінації жінок»). Нажаль реально на становище жінок це не вплинуло одразу і процес створення гендерно чутливої політики досі незавершений. Важливу роль у цьому відіграють жінки у парламенті та уряді. На сьогодні жінок у парламенті та уряді переважна меншість, приблизно 22-25 %.

У 1996 році у м. Київ відбулася Всеукраїнська конференція «Стратегія четвертої Всесвітньої конференції з питань становища жінок і програма дій в Україні». На конференції були проаналізовані проблематика становлення гендерного паритету між чоловіками та жінками у сфері влади та виступили за ухвалення відповідних державних рішень. Сучасна гендерна політика

розвивається за великою кількістю напрямів, оскільки вона має торкнутися усіх сфер життєдіяльності.

Окрім того, у зв'язку з обранням Україною курсу на забезпечення гендерної рівності у нас набуває обертів гендерна історія. Цьому процесу, як я зазначила вище, сприяє велика кількість напрямів через різнопланові гендерні дослідження. Гендерна історія – це новий напрям історії та гендерних досліджень, що вивчає минуле з точки зору гендеру. Мова йдеться про «історію жінок» та «історію чоловіків». Завдяки цьому, нарешті студенти у різних навчальних закладах мають можливість вивчати питання гендеру, гендерний підхід, історію українського жіноцтва, правові аспекти, тощо. В умовах побудови гендерної політики, як важливого принципу демократії, зростає і значущість гендерної історії. Знову ми вертаємось до переосмислення ролі чоловіка та жінки і поняття «рівності» взагалом. Зі слів історикині Оксани Кісь: «Довгий час величезний дисбаланс історичної науки наче не помічали: від початків свого існування і до 1970-х років історія була майже суто чоловічою цариною. Її писали чоловіки (літописці і науковці), документуючи насамперед діяльність сильних, багатих і впливових чоловіків» [14]. Гендерна історія надає безліч прикладів для натхнення і наслідування, показуючи не тільки механізми дискримінації, а й ефективні способи боротьби з ними на різних рівнях [15].

Отже, беручи до уваги все вище сказане, можна зробити висновки, що саме історичні передумови здебільшого сформували гендерну нерівність. З історії бачимо, що жінка зазвичай займала пригнічене становище. Звичайно можна говорити про Спарту, стародавню Грецію, але і там здебільшого право жінки стало з часом формальністю. Сьогодення для нас відкриває нові можливості з урахуванням помилок історії. Ми розуміємо, що процес рівності статей був досить нелегким та мав на своєму шляху багато випробувань. Тому на сьогодні дотримуватись принципів гендерної рівності є надзвичайно важливим та ключовим на шляху до процвітаючої, демократичної держави.

1.3 Нормативно-правова характеристика гендерної рівності в Україні

Основний закон в нашій державі – це Конституція України, в якій закріплено курс на членство в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору. Тому основою правотворчості у формуванні державної гендерної політики є міжнародне право, а саме міжнародні документи з прав людини, розроблені ООН, Радою Європи, ОБСЄ, а також Європейським Союзом та НАТО. Всі ці міжнародні акти містять зобов'язання держав у галузі гарантування рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Головним міжнародним документом у регулюванні гендерного питання є «Конвенція Організації об'єднаних націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» та Факультативний протокол до неї. Можна рахувати, що ця конвенція стала основою формування підґрунтя створення правових актів щодо рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні. Беззаперечно, що Конституція України відноситься до вищого нормативно- правового акту в нашій державі, прийнята в 1996 р., до якої було включено принцип паритету жінок і чоловіків і це посприяло подальшому розвитку гендерного законодавства. Згідно ст.24 Конституції України закріплено: «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; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» [2]. Рівність жінок і чоловіків передбачає рівні можливості для участі в усіх аспектах суспільного життя. Закріпивши цей принцип у Конституції України, держава визначила курс на гендерну політику, спрямовану на розвиток українського суспільства. Комплексна та ефективна гендерна політика є стратегічною діяльністю державних установ, яка орієнтована на забезпечення рівних прав,

свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії, формування гендерної культури в суспільстві та захист від дискримінації за статевою ознакою, що є необхідною умовою для досягнення гендерної рівності [16]. Основними цілями гендерної політики є:

- гендерна рівність;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- запобігання та протидія насильству за ознакою статі;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у суспільних відносинах та прийнятті важливих рішень.

Надалі згадаємо Указ Президента України від 25 квітня 2001 р. № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» в якому закладені основні напрямлення подальшого розвитку національного законодавства у концепції гендерної рівності. Наступним законом, який доповнив гендерну політику став у 2001 році Закон України «Про попередження насильства в сім'ї», який втратив чинність на підставі Закону № 2229-VIII від 07.12.2017 «Про запобігання та протидію домашньому насильству». Продовжуючи формування такої гендерно чутливої політики у 2005 році 26 липня видано Указ Президента № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Детальніше вернемося до нього у наступних розділах.

Довгий час тривала робота з підготовки базового закону в якому були б закладені основи державної гендерної політики. Як результат ми маємо сьогодні Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» який було прийнято 8 вересня 2005 р. У ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» вказано чималий перелік термінів які стосується гендерної рівності, дискримінації за ознакою статі і які регулюються законом. Звідси випливає, що основною метою закону є досягнення паритету у становищі жінок і чоловіків, ліквідація дискримінації за статевою ознакою, впровадження спеціальних тимчасових ініціатив, задля усунення нерівності між можливостями жінок та чоловіків та їх конституційними правами.

Згідно ст.1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» поняття гендерна рівність це: «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства» [10]. У Законі визначено механізм забезпечення рівності прав незалежно від статі в Україні, з врахуванням функцій всіх суб'єктів, що діють у цій сфері. Третій та п'ятий розділи Закону розкривають забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у таких сферах: виборчий процес, державна служба та діяльність в органах місцевого самоврядування, праця та отримання компенсації за неї, укладання колективних договорів та угод, сфера підприємництва, соціального захисту, здобуття освіти та професійної підготовки, діяльність медіа та напрями діяльності щодо запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Завершальний розділ зосереджений на відповідальності за порушення законодавства України в цій області. У подальшому, на виконання Закону, було ухвалено кілька державних соціальних програм, спрямованих на забезпечення гендерної рівності.

Помалу держава починає розуміти важливість усунення не рівності та дискримінації. Доволі довго тема дискримінації залишалася поза увагою, не було окремого профільного законодавства, яке регулювало цю проблематику, не велося статистики. Складалось враження, що такої проблеми, як дискримінація в Україні не було взагалі або її не бачили. У зв'язку з таким несвідомим баченням, яке необхідно було викоринити, було прийнято Закон України від 20 вересня 2011 р. «Про протидію торгівлі людьми» та Закон України від 6 вересня 2012 р. «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», які встановлювали організаційно-правові принципи для запобігання дискримінації та гарантування рівних можливостей у реалізації прав і свобод громадян. Відповідно до Закону було визначено, що: «дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця

проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [8].

Оскільки подальший розвиток законодавства з урахування гендерної рівності практично не розвивався до 2018 року, Кабінетом Міністрів України прийнято постанову від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року». Метою стало удосконалення законодавства та впровадження європейських стандартів рівності. Основним пріоритетом стало:

- удосконалення законодавства та гендерно-правової експертизи;
- впровадження статистичних показників з розширенням переліку за ознакою статі та іншими відмінностями;
- Покращення професійної підготовки державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування з метою забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків;
- усунення гендерної нерівності у сфері публічної служби;
- Покращення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків;
- подолання гендерних стереотипів;
- боротьба з дискримінацією за ознакою статі;
- збільшення частки жінок у парламенті України, в обласних та місцевих радах;
- гідна оплата праці.

Демократичний підхід передбачає врахування інтересів, потреб і специфіки різних груп жінок та чоловіків. Цей підхід застосовується як на рівні окремих країн, так і міжнародними організаціями, і отримав назву «гендерна інтеграція» або «гендерний мейнстрімінг».

Рада Європи за останніх 20 років прийняла низку важливих рекомендацій та актів щодо досягнення гендерної рівності для більш осмисленого прийняття політичних рішень. Закріплення євроінтеграційного та євроатлантичного векторів розвитку в Конституції України відображає прагнення українського народу до європейських цінностей демократії. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, яка набрала чинності з 1 вересня 2017 року, відкрила новий етап у співпраці України та ЄС. Один із напрямів угоди - це забезпечення верховенства права, поваги до прав людини і основоположних свобод, гендерної рівності та подолання дискримінації в усіх її формах та проявах.

Постановою Кабінету Міністрів України (на виконання Угоди про асоціацію) від 25 жовтня 2017 року № 1106 «Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» було затверджено відповідний План заходів. Згідно з аналізом цього Плану, проведеним Апаратом Урядового уповноваженого з питань гендерної політики в квітні 2018 року, шістнадцять завдань безпосередньо спрямовані на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а близько сорока завдань потребують інтеграції гендерних підходів для їх ефективного виконання. Майдан та Революція Гідності, одним з основних слоганів яких був «Права людини понад усе!», спонукали державу в діалозі з суспільством визначити основні вимоги та закріпити їх в нормативно-правовому акті [16]. Указом Президента України від 25 серпня 2015 року. № 501/2015 було Затверджено «Національну стратегію у сфері прав людини», що ґрунтується на принципі рівності та недискримінації, а також План дій для її реалізації, схвалений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 року № 1393-р. Основне завдання цих документів – забезпечення гендерної рівності, протидія дискримінації, торгівлі людьми та насильству.

Збройна агресія росії проти України спричинила поглиблення співпраці з НАТО та адаптацію до його стандартів і цінностей, серед яких важливе місце займає гендерна рівність [16].

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р був затверджений перший Національний план дій України з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. У рамках його реалізації були розроблені та внесені зміни до нормативно-правових актів, що мали дискримінаційний характер щодо жінок, що сприяло початку реального та швидкого процесу гендерної інтеграції. Окрім того, у 2017 році була проведена оцінка гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України. Зміни, внесені до законодавчих актів, скасували заборону для жінок на понад 450 професій, що значно розширило їхні можливості для професійного розвитку та зайнятості в різних сферах. Надалі 28 жовтня 2020 року Кабінетом Міністрів України було прийнято розпорядження «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року». Згідно цього розпорядження Національний план спрямований на: «участі жінок у прийнятті рішень; стійкості до безпекових викликів; постконфліктного відновлення і перехідного правосуддя; протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов’язаному з конфліктом; посилення інституційної спроможності виконавців Національного плану. Особливу увагу приділено потребам різних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, постраждалих від конфлікту, а також системному інформуванню щодо їх прав і стану виконання Національного плану» [17].

З 2018 року в плани пріоритетних дій Уряду були включені заходи, орієнтовані на досягнення гендерної рівності.

Від тоді ми бачимо приклад нового підходу до формування правового забезпечення державної гендерної політики. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 року № 634-р був затверджений «Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої

періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року». Гендерна інтеграція спричинила появу нормативно-правових актів, в яких враховувалось питання гендерної рівності. До прикладу Кабінет Міністрів України прийняв розпорядження від 16 березня 2016 р. № 161-р «Про схвалення Стратегії подолання бідності», яка передбачає створення умов для забезпечення гендерної рівності оплати праці в усіх сферах економічної діяльності. Завдяки гендерному аудиту Міністерства закордонних справ України затверджено План дій МЗС із гендерної рівності. Міністерстві соціальної політики України також пройшло гендерний аудит. Не забули і про увагу до чоловіка, як батька. Указом Президента України № 274/2019, підписаний 18 травня 2019 року «Про День батька» було створено сприятливі умови для зміцнення інституту сім'ї. Політика по суті відповідно до потреб суспільства формує нормативно-правові акти.

Україна переживає умови кризи - пандемія КОВІД-19, збройна агресія росії, це все загострило проблему домашнього насильства. До прийнятого в 2017 р. Закону «Про запобігання та протидію домашньому насильству» та низки підзаконних актів на його виконання додався Указ Президента України від 21 вересня 2020 року № 398/2020 «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства».

Разом з тим, розвиток правової бази безпосередньо залежить від еволюції гендерної політики на глобальному рівні. У 2015 році Організація Об'єднаних Націй прийняла Цілі сталого розвитку до 2030 року.

В подальшому Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» підтвердив взяття на себе зобов'язань Україною, в тому числі у сфері гендерної рівності.

Важливий крок України в питанні рівності стало приєднання до Глобального Партнерства гендерної рівності – «Партнерства Біарріц» – ініціативи країн Великої сімки за участі «ООН Жінки». Ще один крок -це приєднання України до Міжнародної коаліції за рівну оплату та міжнародній

ініціативі «Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності». В рамках «Партнерства Біарріц» необхідне реформування законодавства у соціальній сфері (відпустки на дітей, розвиток інклюзивного та гендерно чутливого публічного простору, врахування потреб маломобільних груп населення, протидія домашньому насильству, тощо) [18]. Участь в ініціативах стала поштовхом для України у пошуку нових правових форм, які мають регулювати відносини з урахуванням гендерної концепції.

Указ Президента України від 14 травня 2021 року № 225 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку» виокремив важливу проблематику, а саме: «В Україні зберігається найнижчий серед європейських держав рівень гендерного балансу в політичному представництві та керуванні державними та економічними процесами. Це свідчить про те, що приєднанням до міжнародних договорів та декларуванням гендерної рівності, а також заборонаю на законодавчому рівні дискримінації за ознакою статі не забезпечено достатніх зрушень у зазначеній сфері. Такі зрушення можливі лише за умови коригування значної кількості інших законодавчих актів, сталості інституційного забезпечення відповідної політики, розроблення відповідних нормативних санкцій і стимулів. Найбільше проблеми гендерної нерівності в Україні проявляються в оплаті праці. Гендерні відмінності у середньомісячній заробітній платі чоловіків і жінок в останньому десятиріччі коливаються в межах 20 – 26 відсотків, що відповідно позначається на пенсійних виплатах. Такий розрив найбільшою мірою спричинений не прямою дискримінацією під час встановлення заробітної плати, а особливостями ринку праці: жінки частіше працюють у менш оплачуваних секторах економіки і на нижчих посадах» [19].

Держава починає глибоко розуміти проблему та розробляти шляхи її вирішення.

Кабінет Міністрів України надалі приймають важливі кроки у цьому напрямку, такі як: Розпорядження КМУ від 16 вересня 2020 р. № 1128-р «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності», Розпорядження від

27 січня 2023 р. № 79-р «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності». У цих розпорядженнях такі стратегічні цілі:

- ✓ Залучення жінок до процесу прийняття рішень та політичної діяльності;
- ✓ Забезпечення рівного доступу до правосуддя для жінок і чоловіків;
- ✓ Ліквідація насильства за ознакою статі;
- ✓ Розширення економічних прав жінок, усунення гендерного розриву в оплаті праці та захист трудових прав;
- ✓ Балансування професійного та сімейного життя, сприяння відповідальному материнству та батьківству;
- ✓ Питання жінок, миру та безпеки;
- ✓ Гендерно орієнтована освіта;
- ✓ Піклування про здоров'я, включаючи репродуктивне, а також покращення тривалості життя та добробуту як жінок, так і чоловіків [20].

Також необхідно згадати про Постанову Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» та Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року». Метою Державної соціальної програми є вдосконалення механізмів забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, а також імплементація європейських стандартів рівності [21]. Мова йдеться про удосконалення нормативно-правової бази та подолання гендерних стереотипів.

Всі ці вище перелічені акти мають працювати над подоланням дискримінації, становленням рівності незалежно від статі. Цей процес має

охоплювати всі сфери життя людини, рівність має лежати в основі кожного закону. Закони, які ігнорують гендерну рівність, так звані «нейтральні» закони мають прийняти зміни, інакше вони можуть порушувати конституційні права людини.

Розділ 2. Особливості адміністративно-правового забезпечення та реалізації гендерної рівності в суспільстві та державі

2.1 Формування та впровадження політики гендерної рівності, проблематика у досягненні результатів

Процес формування гендерної політики в державі складається з трьох основних етапів: формування; реалізація (впровадження); оцінювання.

Підходи до формування гендерної політики змінювались в процесі її закріплення. Україна, подібно до багатьох інших країн, пройшла етап від концепції «покращення становища жінок» до концепції «гендерної рівності». Умовою ефективності формування та реалізації державної політики є застосування підходу, що враховує потреби та особливості різних груп жінок і чоловіків. В першу чергу формування державної політики відбувається через законодавче та нормативне забезпечення.

Сьогодні систему нормативно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні формують міжнародно-правові та національні правові акти, що регулюють гендерні питання. Важливу роль у формуванні гендерної рівності в Україні відіграють міжнародні документи, вони прискорюють гендерну інтеграцію. Згідно з міжнародними стандартами, досягнення гендерного паритету вимагає ухвалення відповідного законодавства та впровадження міжнародних гендерних норм. Україна приєдналася до основних міжнародних угод та документів, що регулюють питання гендерної рівності, які зазначала вище (конвенція, декларація). Відповідно Україна взяла на себе зобов'язання виконувати ці норми. Беззаперечно міжнародно-правова система людиноцентрична, в основі якої захист прав людини. Ратифікація міжнародних договорів Україною накладає зобов'язання щодо виконання вимог, що містяться в цих документах, в тому числі врахування гендерного компоненту в законодавстві та політиці загалом.

Конституція України вже має закріплені стандарти прав людини та відображені в ній аспекти реалізації гендерної політики. Ключовим аспектом для забезпечення гендерної рівності є розділ II Конституції України «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина», зокрема стаття 24, яка гарантує рівні конституційні права жінок і чоловіків [2]. Ця норма була введена відповідно до зобов'язань, взятих Україною в рамках виконання Пекінської платформи дій. Однак, незважаючи на це, існує значний розрив між законодавчим прогресом та його фактичною реалізацією, оскільки явище «скляної стелі» продовжує обмежувати можливості жінок для просування в політичних та публічних сферах. Як результат, жінки не мають достатньо можливостей для здійснення вагомого впливу на суспільні зміни [22]. До прикладу відповідно до ст. 24 Конституції України встановлено рівні можливості «у громадсько-політичній діяльності і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї» [2]. Одним із важливих політичних прав громадян є право обирати і бути обраним. Однак Закон України «Про політичні партії в Україні» не передбачає механізмів для сприяння гендерній рівноправності, підтримки жінок у політичному процесі та їх участі в керівних органах політичних партій. Крім того, закон не встановлює жодних гендерних вимог щодо формування списків кандидатів у депутати. Це створює бар'єри для рівної участі жінок у політичному житті та обмежує їх можливості досягти високих посад в органах влади.

Тому вертаємось до того, що важливо комплексно змінити правотворчість, стереотипи в суспільстві, використання законів та Конституції на практиці. До суб'єктів формування та реалізації державної політики належать:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, яким визначено Міністерство соціальної політики України;

- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- громадські об'єднання [10].

Основними функціями парламенту є законодавча та контрольна, тому роль Верховної Ради України в реалізації гендерної політики повинна оцінюватися саме через призму виконання цих функцій. Законодавча діяльність парламенту сприяє створенню правових основ для забезпечення гендерної рівності, а контрольна функція дозволяє оцінювати ефективність реалізації гендерних ініціатив і забезпечення рівних прав для жінок і чоловіків у різних сферах життя.

Для практичної реалізації ст. 24 Конституції України та на виконання у 2005 р. Плану дій Україна-ЄС, Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків». Цей процес виявився тривалим та складним у розгляді проектів Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків». Протягом шести років до Верховної Ради України було подано шість законопроектів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності, в рамках законодавчої ініціативи.

Зрештою, у 2005 р. Верховна Рада України ухвалила цей закон. Посприяли ухваленню парламентські слухання щодо реалізації в Україні Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» та «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи». Рушійною силою була активна позиція громадських організацій та влади, яка взяла курс на євроатлантичну інтеграцію, тому що забезпечення гендерної рівності – це одна із складових євроінтеграційного процесу. Враховуючи зміст та використання на практиці виникає проблематика, оскільки Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» здебільшого є декларативний. У законі прогалина що переліку спеціальних гендерних механізмів та процедур їх впровадження, а також не визначено санкцій за порушення гендерного

законодавства. Для утвердження рівності як основного права людини у 2006 році було ухвалено Розпорядження Кабінету Міністрів України.

«Про схвалення Концепції Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на 2006–2010 роки.» В Розпорядженні виокремлені причини виникнення гендерної проблеми, а саме: «домінування способу життя, ідеологічних основ та інтересів, властивих чоловікам; визначення у суспільстві цінностей і пріоритетів, сформованих чоловіками; економічна залежність жінки від чоловіка; збільшення кількості випадків насильства та торгівлі людьми, зокрема жінками; відсутність можливостей гармонізованого суміщення фахової діяльності і сімейного життя як для чоловіків, так і для жінок; гендерна нерівність, зокрема у соціальній, економічній сферах, сфері охорони здоров'я, у засобах масової інформації висвітлюється стереотипне зображення жінок і чоловіків, тощо» [23].

В продовження роботи над удосконаленням механізмів реалізації гендерної політики у 2018 році 11 квітня ухвалена постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року». У зазначеній програмі запропоновано: «Проблему недостатнього рівня впровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків передбачається розв'язати шляхом застосування комплексного підходу та здійснення заходів, спрямованих на виконання таких пріоритетів» Основні пріоритети програми: Поліпшення законодавчої бази, інтеграція гендерних аспектів у програми економічного та соціального розвитку, розширення набору гендерних статистичних даних, зниження гендерної нерівності в органах державної влади, розвиток гендерної освіти, подолання гендерних стереотипів та інші ініціативи [24].

У 2019 р. Україна підтримала, проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН, глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року. Надалі повторимо, які кроки зробила Україна. Президент України підписав Указ «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», серед яких є ціль щодо забезпечення

гендерної рівності. У продовження міжнародної співпраці у 2020 році Кабінет Міністрів України затвердив другий оновлений Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. В межах міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» щодо утвердження гендерної рівності у 2020 р. Кабінет Міністрів України затвердив план заходів щодо реалізації зобов'язань. Зазначений план має бути виконаний усіма міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади, обласними та Київською міською державними адміністраціями, які також зобов'язані щокварталу надавати звіт Кабінету Міністрів України.

Постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2020 року № 274 на віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції покладено обов'язки з впровадження державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також координації взаємодії центральних органів виконавчої влади в цій сфері, як це було в попередніх урядах [25]. Міністерство соціальної політики виступає як координатор з питань гендерної політики.

Наказом Міністерства соціальної політики від 14.04.2020 № 257 затверджено «Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ» та «Інструкцію щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів». Відповідно до пункту 1 рекомендацій: «Цими Методичними рекомендаціями визначено алгоритм оцінювання ймовірних та/або наявних результатів/наслідків реалізації галузевої реформи на становище різних соціальних груп жінок і чоловіків.» Відповідно до п.3 завданням є: «виявлення відмінностей у становищі, потребах, доступі до ресурсів різних груп жінок і чоловіків, на які має/матиме вплив галузева реформа; визначення міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади можливих позитивних і негативних наслідків реалізації галузевої реформи для різних груп та/або конкретної групи жінок/чоловіків (це даватиме змогу розробляти заходи, спрямовані на зменшення чи усунення негативного впливу галузевої реформи, посилити очікуваний позитивний вплив галузевої реформи

або ж розширити перелік цільових груп жінок/ чоловіків, які його відчують)» [26]. Нажаль методичні рекомендації мають лише рекомендаційний характер, що може уповільнювати процес подолання гендерних стереотипів та встановлення гендерно-чутливих норм у суспільстві. Також, я згідна з думкою науковців, що Рекомендації Міністерства соціальної політики України повинні поширюватися не тільки на органи публічної влади, але й на всі організації держави, аби забезпечити всебічне впровадження принципів рівності та гендерної політики на всіх рівнях суспільства [27].

Всі вище зазначені нормативно-правові акти та підзаконні акти є прикладом гендерної інтеграції в суспільстві, а саме в нормативно-правових документах. Окрім того, прикладом такої інтеграції є наступна низка документів:

- Стратегія реформування системи управління державними фінансами та План заходів на її виконання.
- Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі.
- Прийнята у 2016 році Стратегія подолання бідності передбачає створення умов для забезпечення гендерної рівності оплати праці в усіх сферах економічної діяльності.
- Стратегія комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018 – 2021 роки. В цій стратегії забезпечення гендерної рівності проходить як наскрізна тема.
- Зміни до Класифікатора професій, якими дозволялося використовувати при формуванні професій та посад фемінітиви.
- Запровадження вимог щодо наявності гендерних компетентностей для державних службовців категорії «А»
- Включення норми про гендерні квоти до Виборчого кодексу
- Легітимізація застосування фемінітивів, як способу вербальної візуалізації
- Прийняття Гендерної стратегії системи безоплатної правової допомоги
- Затвердження 226 показників, які мають збиратися для моніторингу гендерної рівності

Указ Президента України «Про День батька»

Всі ці документи служать прикладом для розвитку і стимулювання гендерної рівності в інших сферах.

Використання інструменту гендерного аудиту сформувало гендерно чутливу політику Міністерства закордонних справ України та стало поштовхом для затвердження Плану дій Міністерства закордонних справ із гендерної рівності. У Міністерстві соціальної політики України також провели гендерний аудит.

Розвиток правової бази гендерної політики відбувається завдяки прогресу глобальних підходів щодо змісту, форм і напрямів цієї політики. Однак досі залишається невирішеною проблема недотримання норм чинного законодавства, зокрема Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Зокрема, це стосується моніторингу всього спектру законодавчих актів, а не лише документів Кабінету Міністрів України та центральних органів виконавчої влади. Також залишається актуальною проблема недостатньої інституційної та індивідуальної спроможності органів виконавчої влади враховувати принцип гендерної рівності при розробці нормативно-правових актів.

Наступний етап становлення політики – це впровадження, реалізація. Впровадження гендерної політики покладено на державні та муніципальні установи, громадські організації, політичні партії. Відповідно до ст.13 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», починаючи з 2017 року в Україні розпочали свою діяльність особи відповідальні за забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування [10]. До їх повноважень входить: аналіз стану забезпечення гендерної рівності; координація заходів; співпраця з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями; постійне інформування про заходи, спрямовані на ліквідацію всіх форм дискримінації за

ознакою статі; організація навчальних програм; впровадження дій, спрямованих на усунення будь-яких проявів дискримінації за статевою ознакою.

Таким чином, в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування призначено уповноважених осіб (координаторів), відповідальних за забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків.

Відповідно до ст.12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» механізм на рівні центрального органу виконавчої влади або органу місцевого самоврядування складається з таких структурних елементів:

- уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- консультативно-дорадчі органи, які займаються питаннями забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків;
- радники, відповідальні за забезпечення гендерної рівності;
- спеціалізовані структурні підрозділи, що опікуються питаннями рівних прав і можливостей жінок і чоловіків [10].

Офіс віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України підготував гендерні профілі територій, які включають таку інформацію:

- Розподіл населення області за статтю, віковими категоріями та типом населених пунктів.
- Середній вік чоловіків і жінок залежно від типу поселення.
- Середня очікувана тривалість життя при народженні, диференційована за статтю та типом поселення.
- Етнічний склад населення області.
- Економічна активність, рівень зайнятості та безробіття населення за місцем проживання.
- Економічна активність населення за віком, статтю та місцем проживання.
- Середньомісячна заробітна плата жінок і чоловіків.
- Вивільнення працівників за видами економічної діяльності та статтю.

- Коефіцієнт народжуваності жінок у віковій групі 15–19 років.
- Рівень смертності жінок, пов'язаний із вагітністю, пологами та післяпологовими ускладненнями.
- Кількість ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД за статтю.
- Розподіл випадків смерті за статтю та основними причинами.
- Смертність від навмисних самоушкоджень за віком, статтю та типом поселення.
- Розподіл керівників навчальних закладів за статтю.
- Кількість і назви вищих навчальних закладів, у яких викладають гендерні курси (спецкурси).
- Кількість депутатів обласної ради за статтю.
- Кількість внутрішньо переміщених осіб, зареєстрованих в області.
- Кількість ветеранів АТО/ООС.
- Загальна кількість правопорушень.
- Кількість постраждалих від правопорушень.
- Кількість зареєстрованих звернень про правопорушення та інші події, пов'язані з домашнім насильством.
- Відомості про осіб, які постраждали від злочинів.
- Кількість звернень до місцевих органів влади, правоохоронних та судових органів щодо дискримінації за ознакою статі.
- Інформація про наявні практики реагування на факти дискримінації за ознакою статі.
- Кількість і перелік закладів, які надають допомогу постраждалим від домашнього насильства, із зазначенням кількості місць.
- Число осіб, які отримали допомогу в таких закладах.
- Нормативне забезпечення гендерної політики.
- Інституційне та ресурсне забезпечення реалізації гендерної політики.
- Інформація про механізм гендерно-орієнтованого бюджетування.
- Дані про реалізовані гендерні проекти в області.
- Досвід моніторингу й оцінки результатів.

- Координація та інформування у сфері гендерної політики.
- Співпраця з громадськими організаціями [28].

Розроблення такого гендерного профілю областей і міст України, безумовно буде сприяти у вирішенні гендерної проблематики. Обов'язковим є систематичний контроль та підтримка з боку уповноважених осіб державних установ, які потребують своєчасного оновлення інформації в єдиній базі даних.

Доцільно, щоб такі профілі були створені й у приватних організаціях, що в разі б посилило ефект для встановлення гендерно рівних відносин.

Насамперед реалізація такої політики відбувається через людей, тобто фахівців, публічних службовців. Для початку таких фахівців мають готувати вищі навчальні заклади, а вже працюючи службовці мають обов'язково проходити профільні навчання, бажано зі складанням іспиту в кінці. Національна академія державного управління при Президентові України викладає спеціалізовану дисципліну «Гендерна політика», яку насамперед включено до програми курсів підвищення кваліфікації. Процесом підвищення кваліфікації займається Національне агентство державної служби України. Відтак 6 лютого 2019 року Кабінетом Міністрів України була прийнята постанова № 106 «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад»

В результаті, є бачення, що гендерні компетенції фахівців мають складатись з таких знань та навичок: основні принципи гендерної теорії, міжнародні документи щодо досягнення гендерної рівності; вітчизняне законодавство щодо гендерної рівності, зміст, спрямованість та поточні виклики національної політики рівності; нормативно-правові акти, що забезпечують гендерну рівність у сфері професійної діяльності; гендерні особливості роботи, яка виконується в рамках функціональних обов'язків; концепція гендерної інтеграції; гендерні ролі та стереотипи в сучасному українському суспільстві, їх вплив на роботу та реалізацію державної політики; зміни в сучасному

українському суспільстві, пов'язані з утвердженням гендерної рівності; поняття гендерного балансу та способи його досягнення; особливості встановлення гендерної рівності у сфері діяльності; поняття та види гендерно зумовленого насильства; виявлення вразливих груп ризику опинитися в ситуаціях гендерно зумовленого насильства (ГЗН); можливість спільно з колегами та громадськістю реагувати на факти ГЗН; поняття, види, симптоми сексизму в суспільстві та як на нього реагувати; інструменти для впровадження гендерної політики, зокрема експертиза в гендерній дезагрегації, гендерний аналіз і гендерне законодавство; визначте успіхи та проблеми в досягненні гендерної рівності у своїй сфері діяльності; інтеграція ідеї гендерної рівності в усі напрямки та види професійної діяльності; розпізнавати гендерні стереотипи та викривати їх під час виконання службових обов'язків; визначити тип ГЗН і відповідним чином реагувати в таких випадках; допомога при виявленні дискримінації чи насильства; надавати підтримку особам, які постраждали від домашнього насильства та дискримінації в межах своїх службових обов'язків; введення та використання зведеної статистики за статтю; використовувати інструменти реалізації гендерної політики; дотримуватися положень Кодексу поведінки щодо запобігання сексуальним домаганням, дискримінації за ознакою статі та гендерної дискримінації; важати на стать під час професійної діяльності; уникати дискримінаційних суджень, практики та мови. Також повинні бути присутні такі цінності: цінності щодо гендерної рівності; відмови від насильства; гендерна чутливість; неприйнятне ставлення до сексизму, гендерно зумовленого насильства (ГЗН) та гендерної дискримінації; усвідомлювати власну відповідальність за утвердження гендерної рівності в українському суспільстві; готовність звернутися за допомогою, якщо виникне ситуація домашнього насильства або гендерної дискримінації на робочому місці; готовність підтримати колег, які постраждали від домашнього насильства або гендерної дискримінації; толерантне ставлення до постраждалих від домашнього насильства та гендерної дискримінації; позитивне ставлення до необхідності дотримання положень Кодексу поведінки.

Окрім того, Національне агентство державної служби у 2020 році затвердило короткострокову програму підвищення кваліфікації «Інтеграція гендерного підходу під час розроблення нормативно-правових актів».

Наразі лишається проблема з браком уніфікованого підходу до розвитку компетентностей та уніфікованого інструментарію. Необхідно здійснювати постійний моніторинг та контроль професійного навчання публічних службовців щодо включення гендерної складової у процес професійного навчання. Інакше, недостатня спроможність та компетентність уповноважених осіб з питань забезпечення рівних прав та можливостей незалежно від статі та просто публічних службовців може пригальмувати гендерну стратегію держави.

Україна має достатню чину нормативно-правову базу, але досі залишаються такі нормативно-правові акти, в яких чітко не визначені інтереси і потреби чоловіків і жінок, відсутній гендерний компонент, так звані «нейтральні» закони по відношенню до гендерної рівності. В них відсутній чіткий алгоритм у разі виникнення гендерного конфлікту. Я погоджуюсь з думкою науковців, що «для подолання цієї проблеми законодавча ініціатива має виходити від органів місцевого самоврядування» [28]. З метою вдосконалення правової системи, правового механізму формування та реалізації гендерної політики в Україні необхідно: враховувати принцип гендерної рівності у всіх нормативно-правових актах; виконувати міжнародні зобов'язання щодо забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків; проводити гендерну експертизу проектів усіх нормативно-правових актів; розробити санкції з гендерного контролю, тощо. На сьогодні ми можемо стверджувати, що в Україні формується нова політична модель, звичайно вона потребує вдосконалення, систематичного підходу, але важливо, що нова модель ґрунтується на рівності та ключових правах людини. Людиноцентричність має бути в центрі правотворчості.

2.2 Реалізація політики гендерної рівності у сфері публічного адміністрування.

Гарантування прав людини в основі принципів демократії передбачає на практиці застосування однакових стандартів до всіх осіб без виключень, з метою гармонізувати громадські відносини, забезпечувати стабільні умови життя громадян та гарантію справедливості у суспільстві [30]. Гармонія у державі- як «ідеальна держава», згадки про яку є ще у стародавньому світі. Тобто уявлення про роль жінок в управлінні почали формуватися ще в античній філософії. Цікаво поміркувати над ідеєю Платона, якого називали "першим античним феміністом", тому що його ідеї були нетиповими для того часу. У трактаті "Держава" він описує ідеальне місто-держава, в якому немає приватної власності, сім'ї і домашнього вогнища. Свобода від необхідності вести домашнє господарство дозволяє жінкам нарівні з чоловіками брати участь у всіх справах держави [31].

Забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків в Україні до процесу прийняття рішень є однією з важливих умов демократії та запорукою економічного та соціального розвитку держави. Гендерне розділення у реалізації прав та свобод залишається проблемою більшою мірою через існуючі стереотипи. В результаті ми отримуємо необґрунтовані обмеження, відстороненість в більшості жінок від управлінських повноважень. Наявність спеціальних законів не вирішує до кінця сформовану проблему, оскільки, як я вже зазначала вище, ці закони здебільшого несуть декларативний характер. Відповідно рівність чоловіків та жінок передбачає не тільки декларування, а й забезпечення її практичної реалізації, першочергово це стосується публічного управління, оскільки наявність паритету в управлінні, надалі в адмініструванні є передумовою його існування в інших сферах життя суспільства.

Україна зробила багато кроків для гендерної інтеграції законодавства, але складність ідентифікувати випадки гендерної дискримінації утворює перепони для просування реалізації законів на практиці.

Проблемою впровадження гендерної паритетності в публічному управлінні є відсутність чітких правових механізмів для реального забезпечення рівності. Щоб зрозуміти принцип парадигми гендерної рівності в публічному управлінні та адмініструванні, проаналізуємо саму категорію «публічне управління» та «публічне адміністрування».

Широке поняття публічного управління та адміністрування має багато визначень, спробуємо описати найпростіше. Публічне управління – це вид діяльності, який має фактичну організацію та регулювання впливу органів державної та місцевої влади з метою впорядкування, підтримки або перетворення діяльності громадського та приватного життя людей на основі їх влади. Термін «публічне управління» необхідно розуміти як поняття яке охоплює державне та місцеве самоврядування. Тобто вплив політики країни через систему органів влади на суспільні процеси та життєдіяльність людей. Відповідно цей вплив публічної влади здійснюється через процес публічного управління, який на практиці має дві фази:

- формування (вироблення) політики;
- впровадження (реалізація) політики.

Враховуючи вищезазначене, публічне адміністрування - це складова частина публічного управління, що полягає у впровадженні відповідної політики. Тобто, в нашому випадку реалізація та адміністрування виступають як синоніми.

Термін «публічне управління», яке ввів у наукові кола англійський учений Д. Кілінг у 1972 році, трактуючи його як «пошук найкращих способів використання ресурсів задля досягнення пріоритетних цілей держави: публічне управління спрямоване на реалізацію прав, свобод та законних інтересів приватних осіб і передбачає якнайповніше застосування владою принципу публічності – відкритості та прозорості діяльності її апарату, право впливу громадян на діяльність органів влади, громадський контроль за діяльністю управлінського апарату» [30]. Оскільки в законодавстві офіційно не закріплено поняття «публічне управління», часто використовують термін «державне управління»,

що по суті є підміною понять. Враховуючи прогрес демократії в Україні, то державне управління швидше еволюціонувало в публічне управління. Отже публічне управління об'єднало в собі, як державне так і громадське управління, тобто органи місцевого самоврядування. Основним принципом державного управління є реалізація гарантованого Конституцією права народу здійснювати владу через такі формуючі інститути, як законодавча, виконавча, судова влада, місцева автономія, спеціальні публічні служби, інститути громадянського суспільства [30].

В першу чергу публічне адміністрування здійснюється через систему органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. У даному контексті важливою темою для реалізації гендерно чутливого адміністрування-є комунікації. Комунікаційна діяльність є важливою складовою управлінської сфери. Тому комунікація має бути гендерно чутливою. У зв'язку з цим підвищується необхідність професійної підготовки комунікативно-гендерної компетентності майбутніх фахівців, що допоможе професійно взаємодіяти з підлеглими та якісно виконувати свої функції не тільки у сфері адміністрування, а в суспільстві загалом. Запорукою гендерною компетентності є гендерна культура [32]. Відповідно у 2020 році розпочато навчальний курс за загальною короткостроковою програмою підвищення кваліфікації «Гендерний підхід в управлінні людськими ресурсами на державній службі». Курс організовано за ініціативи Національного агентства України з питань державної служби спільно з Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу та Українською школою урядування за підтримки та сприяння проєкту ООН Жінки «Гендерна рівність в центрі реформ, миру та безпеки». Учасниками підвищення професійної компетентності стали представники Секретаріату Кабінету Міністрів України, Міністерства оборони, Міністерства закордонних справ, Міністерства внутрішніх справ і Національної поліції України, Міністерства розвитку громад та територій, Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства та інші [33]. Окрім того, Державною службою зайнятості України були розроблені ініціативи, які мають зумовлювати розвиток

законодавства про зайнятість населення. Вони спрямовані на покращення становища жінок на ринку праці й підвищення їхньої конкурентоспроможності.

Варто ще раз згадати один із основних законів щодо встановлення гендерного паритету. Саме в статті 16 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначені рівні права та можливості жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, а саме:

«1. Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

2. Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється.

3. Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

4. Формування кадрового резерву для заміщення посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків».

Однак реальне, практичне застосування цього закону відрізняється від теорії. Публічне управління в Україні характеризується дуже низьким коефіцієнтом гендерної рівності, 76 % працівників це жінки і тільки 24 % – чоловіки, але керівні посади жінок приблизно 30 %. Отже ми розуміємо, що цей невеликий відсоток чоловіків на публічній службі (органи державної влади, місцевого самоврядування) переважно обіймає керівні посади. Враховуючи вищенаведене можна зробити висновок, що в системі публічної служби України відсутнє забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків саме у прийнятті рішень. Візуальне відображення для порівняльної характеристики у попередні роки у додатку. (додаток 2) [39]. На сьогодні це питання актуальне і інтенсивно

вирішується органами публічної влади. До прикладу, Національне агентство України з питань державної служби розпочало збір інформації щодо кількісного та якісного складу державних службовців. Інформація подавалась до 13 січня 2024 року (станом на 31 грудня 2023 року). У поданні інформації до розділу II «Розподіл працюючих державних службовців за статтю та віковими групами» звіту зазначається: «сума фактичної кількості працюючих державних службовців чоловіків та фактичної кількості працюючих державних службовців жінок (у тому числі за віковою групою та категоріями посад державної служби) повинна співпадати кількості фактично працюючих державних службовців, зазначеної у Розділі I» [33]. Враховуючи реалії сьогодення, військовою агресією росії проти України, ми спостерігаємо спад гендерного паритету в державних органах та органах місцевого самоврядування. За результатами моніторингу кількісного складу державних службовців у 2024 році Національне агентство України з питань державної служби прозвітувала: «Зберігається негативна динаміка на скорочення кількості чоловіків на державній службі. У третьому кварталі 2024-го фактична кількість працюючих чоловіків - державних службовців зменшилася на 413. У попередньому періоді їх стало менше на 594 особи» [33].

Розуміння важливості гендерно-чутливого підходу державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування зробить адміністративні реформи більш ефективними та сприятиме відповідності європейським стандартам і принципам належного врядування [34].

Чому гендерна рівність важлива для публічного управління? Публічне управління передбачає демократичні цінності, права та свободи людини за принципом верховенства права, рівності, відсутність дискримінації, безпеку, ефективність, тощо. Публічне управління є невід'ємною складовою демократії, яке здійснюється через колективну діяльність публічного сектору у державі, спрямовану на досягнення визначених громадськістю цілей. При здійсненні такої діяльності обов'язково є беззаперечно дотримуватись вимог Конституції та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей,

що автоматично своєчасно передбачає принцип гендерної рівності. Гендерний підхід у політиці є ознакою демократизації суспільства.

В сучасній політиці роль партій виступає одним з основних каналів вираження та реалізації інтересів жінок. Представництво жінок у парламенті показує тип партійної системи держави та спрямованість партій до гендерного паритету. За результатами моніторингу гендерна рівність, тобто достатня участь жінок у політиці, у країнах, які розвиваються, призводить до поліпшення надання державних послуг, особливо у сфері освіти та охорони здоров'я. Жіночий вплив на політику впливає на підвищення якості роботи державних інститутів через зменшення корупції серед тих, хто при владі. Також жінки більш схильні до пацифізму, що в результаті зменшує ризик військових конфліктів. Сьогодні ми спостерігаємо позитивну тенденцію в національному законодавстві щодо збільшення жінок в політиці.

Великим поштовхом у розвитку політики гендерної паритетності у публічному управлінні стало прийняття Закону України від 14 липня 2015 року «Про місцеві вибори», де у ст. 4 «Рівне виборче право» зазначено: «Представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку». Рівність прав і можливостей участі у виборчому процесі забезпечується: «забороною привілеїв чи обмежень для кандидатів за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [35]. На сьогодні, його імперативи регламентує Виборчий кодекс України прийнятий 19 грудня 2019 року [36]. Законодавча вимога гендерного квотування сприяє відповідності публічної влади в Україні міжнародним актам та угодам, які ратифікувала Україна.

У Верховній Раді працює міжфракційне представницька організація (депутатське об'єднання) «Рівні можливості».

Одна з перших і найбільших МФО в українському парламенті, заснована 6 грудня 2011 року з метою розвитку гендерної політики України, розширення прав і можливостей жінок, впровадження гендерної рівності в законодавство.

Україна є членом Ради Європи. Саме 9 листопада 1995 року Україна стала 37-м (із 47) членом цієї європейської організації та представлена в інституціях Ради Європи, зокрема в Раді місцевих органів влади. Рада Європи захищає такі фундаментальні цінності, як права людини, демократія та верховенство права, і є платформою для урядів усіх європейських держав-членів для встановлення мінімальних правових стандартів у багатьох сферах, таких як гендерна рівність і гендерна участь, кількість жінок у політиці [37]. Впроваджуючи гендерний підхід у публічному управлінні, зазначимо, що спеціалісти Ради Європи визначають дане поняття як «організацію, покращення, розвиток та оцінку політичних процесів таким чином, аби аспект гендерної рівності та його перспективи було враховано на усіх рівнях, напрямках та етапах організації публічного управління, а також в процесі розвитку політичних реформ» [30]. Парламентська рекомендація 148 (2004) Ради Європи щодо гендерної рівності на місцевому та регіональному рівнях забезпечує основу для гендерної рівності, щоб допомогти тим, хто бере участь у розробці політики та наданні послуг, зрозуміти та реалізувати концепцію гендерної рівності. Варто також згадати Резолюцію Ради Європи 176 (2004). Резолюція рекомендує органам влади сприяти гендерній рівності шляхом практичного застосування відповідних інструментів і механізмів. Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо стандартів і механізмів гендерної рівності CM/Rec(2007)17 стосується сфер, які мають особливе значення для досягнення гендерної рівності. Приклади: несексистська мова, економічне життя, баланс між особистим і професійним життям, соціальне забезпечення, боротьба з насильством щодо жінок, тощо.

Важливою у гендерному підході на місцевому рівні публічного управління стала також Європейська хартія рівності жінок і чоловіків, документ, який Рада європейських муніципалітетів та регіонів розробила з метою досягнення цілей

гендерної рівності. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків виступає як інструмент політичної волі для органів публічного управління. Крім того, надає чіткі рекомендації органам державної влади щодо заходів із забезпечення гендерної рівності та наголошує на необхідності гендерного аналізу в державних рішеннях, консультаціях, рівності та створенні соціальних послуг.

Орган місцевого самоврядування, який підписав Хартію, має розробити й затвердити свій план дій із питань рівності, а потім послідовно його впроваджувати. Орган публічного управління також має запровадити практику міжнародного обміну досвідом. Але, окрім спрямування на вирішення проблем гендерної рівності в громаді, підписання Хартії дозволяє послідовно досягати цілей сталого розвитку, більше того, обидва документи підсилюють один одного [38]. Матриця у додатку демонструє як корелюють між собою індикатори Хартії і цілі сталого розвитку (див. додаток 1).

На європейському рівні ефективність гендерної політики визначається за трьома основними індикаторами:

- врахування гендерного паритету у прийнятті рішень органам публічного управління;
- дієві методи та механізми реалізації гендерної рівності;

- Рівність у всіх сферах муніципальної діяльності забезпечується через залучення спеціалістів з питань гендерної рівності. У кожному європейському муніципалітеті працює підготовлений фахівець із цієї тематики, а також функціонує муніципальний комітет, який здійснює гендерну експертизу всіх міських проєктів. До прикладу в Україні є також уповноважені особи з питань гендерної рівності. Звичайно, що актуальними залишаються особистісні упередження жінок, що обмежують їх можливості у самореалізації. Так само досі діють стереотипи стосовно праці чоловіків, а саме щодо місць праці, які нібито рахуються жіночими посадами. Важливим аспектом є виявлення та розкриття

міжгендерного управлінського потенціалу, однак не менш значущим є створення умов для його якісного та кількісного розвитку [31].

На місцевому, регіональному та національному рівнях є декілька основних напрямів гендерної політики в публічному управлінні:

- пріоритетність професійної підготовки фахівчинь із публічного управління;
- викорінення стереотипів щодо статусу у суспільстві між чоловіками та жінками;
- Формування організацій, спрямованих на підтримку гендерного паритету в управлінні та політиці;
- Впровадження принципів гендерно-орієнтованого бюджетування;
- Проведення досліджень, що аналізують питання гендерної рівності;
- Реформування виборчої та політичної систем для забезпечення рівних можливостей;
- Посилення співпраці між державними та громадськими інституціями у сфері гендерної рівності.

Все більшої актуальності набуває питання реалізації політики гендерного паритету у секторі безпеки та оборони України. Пов'язано це з підписанням розпорядження Кабінетом Міністрів України від 24 лютого 2016 року 113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року (зі змінами), від 5 вересня 2018 року № 634-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» та постанови Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 року».

До прикладу, У Державній прикордонній службі України (ДПСУ) жінкам і чоловікам надається рівний доступ до всіх посад рядового, сержантського та

старшинського складу, а також до напрямів освітньої підготовки в Національній академії ДПСУ імені Б. Хмельницького. На сьогодні в структурі служби працює та проходить військову службу понад 11 тисяч жінок. Забезпечується рівність у призначенні на посади, присвоєнні військових звань і виконанні службових обов'язків.

Для впровадження рівних прав і можливостей між жінками та чоловіками ДПСУ реалізує комплекс заходів, спрямованих на виконання завдань Національного плану дій із виконання Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» та Національної програми Україна-НАТО. Це передбачає створення сприятливих умов для проходження служби жінками, їх навчання, підвищення кваліфікації, а також інформування громадськості про гендерні процеси у службі.

В Адміністрації ДПСУ введено посаду помічника Голови з гендерних питань, аналогічна посада передбачена в Національній академії. В органах служби діють позаштатні помічники начальників із гендерних питань. У структурі створено прозорі умови для професійного розвитку та кар'єрного зростання, зокрема участь у проєкті «Нове обличчя керівного складу» доступна для військовослужбовців незалежно від статі. Призначення на керівні посади в межах проєкту базується на оцінці професійних здібностей і рейтингових показниках [34].

Аналіз чинного законодавства України показує, що воно включає низку антидискримінаційних норм, які створюють передумови для забезпечення рівноправ'я як у суспільному житті, так і в сфері публічного управління [39].

З огляду на все вищевикладене, важливим нововведенням є впровадження практики медіації у гендерно чутливих публічних сферах. Це має стати одним із ключових пріоритетів гендерної політики в системі публічного управління.

Таким чином, публічне управління та адміністрування охоплює діяльність, спрямовану на забезпечення ефективного функціонування системи органів державної влади та місцевого самоврядування, з активним залученням різноманітних зацікавлених сторін до процесів формування та реалізації

державної політики. Рівна участь жінок і чоловіків у політичному процесі, надалі у публічному адмініструванні сприятиме не тільки реальному забезпеченню гендерної рівності, а й розширенню специфіки управління та адміністрування, оскільки при вирішенні ключових питань, жінки меншою мірою схильні йти на конфлікти, вважають за краще гармонізацію відносин в колективі, що позитивно відображається на реалізацію влади у суспільстві.

Розділ 3. Удосконалення та розвиток політики гендерної рівності органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

3.1 Забезпечення та розвиток гендерної рівності органами виконавчої влади.

Національний механізм забезпечення гендерної рівності складається з двох ключових складових: нормативно-правової та інституційної. Для аналізу гендерних відносин у суспільстві доцільно використовувати комплексний підхід, який передбачає дослідження гендерної взаємодії у чотирьох основних сферах суспільного життя: політиці, економіці, сім'ї та культурі [41].

У статті 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначено: «Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- громадські об'єднання.
- Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, громадські об'єднання сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії» [10].

Вивчення доцільності застосування тих чи інших дій спрямованих на вирішення конфліктів чи подолання існуючого дисбалансу належить до повноважень уповноважених осіб- координаторів. На них покладено функцію з реалізації гендерного паритету. До списку таких осіб відносяться заступники керівників центральних органів виконавчої влади. Найважливішу роль у цьому процесі відведено Урядовому уповноваженому з питань гендерної політики. Це затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390 «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики». Також затверджено Положення про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, в якому в пункті 4 зазначено: «Основними завданнями Урядового уповноваженого є:

- сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

- участь відповідно до компетенції у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів;

- участь у здійсненні Прем'єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і форумах, у тому числі з Комісією ООН із статусу жінок, Радою безпеки ООН на сесіях з порядку денного “Жінки, мир, безпека”, Ради Європи, ОБСЄ тощо;

- співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства» [42].

Згідно статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» органи виконавчої влади та місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:

«-забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидію насильству за ознакою статі;

-здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

-створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;

-забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;

-проводять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

-співпрацюють з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

-подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

-здійснюють збір і поширення інформації про насильство за ознакою статі, а також про загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб;

-беруть участь у підготовці фахівців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

-сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень;

-дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;

-здійснюють позитивні дії» [10].

Також у статті 12 цього закону зазначено: « В органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування визначається уповноважена особа

(координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади.

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.»

Стаття 13 цього ж закону визначає повноваження уповноважених осіб (координаторів), а саме – «організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

- урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;
- проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;
- координації заходів у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі та моніторингу їх реалізації на місцевому рівні;
- співробітництва з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, ситуації у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;
- здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;
- організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також з питань вчинення насильства за ознакою

статі, вивчення причин, що його зумовлюють, та повідомлення про них правоохоронним органам згідно із законодавством;

-навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики, спрямованого на розвиток відповідних навичок під час реалізації функцій і завдань у цій сфері, надання допомоги та захисту постраждалим особам;

-вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі» [10].

Надалі у згаданому законі визначаються повноваження щодо гендерного напрямку наступним організаціям:

-центрам з надання безоплатної правничої допомоги у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі,

-загальних та спеціалізованих служб підтримки постраждалих осіб.

Стаття 14 регламентує права громадських об'єднань та іноземних неурядових організацій у сприянні забезпеченню рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, а також у діяльності, спрямованій на запобігання та протидію насильству за ознакою статі [10].

Отже, аналізуючи основний закон який регулює гендерний паритет можна зробити висновок, що він охоплює досить широкий спектр для регулювання гендерної рівності, хоча межі закону відповідають більш декларативному характеру. Однак є велика законодавча база, яку мають використовувати органи виконавчої влади, розробляти механізми для врегулювання гендерних конфліктів, належного адміністрування та досягнення гендерної рівності.

З метою впровадження гендерних підходів у роботу органів виконавчої влади, а також для формування та реалізації державної політики щодо забезпечення гендерної рівності, запобігання і протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі, Міністерство соціальної політики підготувало проєкт Типового положення про радника з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

Надалі Кабінет Міністрів України прийняв постанову від 9 жовтня 2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків» в якій затверджено «Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та «Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі» [43]. Також ця постанова була прийнята у рамках виконання Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, Національного плану дій з виконання рекомендацій.

Посада радника з питань забезпечення гендерного паритету є штатною, що гарантує систематичне та безперервне впровадження гендерних підходів у діяльність органів державної влади. Основними завданнями Радника є «консультування та внесення керівнику відповідного органу влади, Уповноваженій особі (координатору) пропозицій щодо формування та реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії насильству та дискримінації за ознакою статі, у тому числі з питань виконання міжнародних зобов'язань України» [43].

Впровадження гендерної політики в органах виконавчої влади відбувається в такій послідовності:

- реалізація
- моніторинг
- оцінка
- контроль
- звітування.

Тобто процес впровадження, реалізації гендерного паритету має такий алгоритм дій:

- підготовка планів, дорожніх карт, стратегій та інших програмних документів;
- реалізація заходів і завдань, передбачених відповідними планами та стратегіями;
- проведення моніторингу для оцінки виконання завдань і заходів;
- аналіз отриманих результатів на основі реалізованих заходів та їхнього впливу;

- забезпечення контролю за виконанням завдань і регулярне звітування про досягнуті результати [41].

Надалі для забезпечення гендерно чутливої політики, в подальшому управління та адміністрування, необхідно гендерно орієнтоване бюджетування. Мова йдеться про впровадження комплексного гендерного підходу у бюджетну політику та процес на всіх рівнях, яке включає розподіл бюджетних ресурсів із урахуванням гендерного принципу, забезпечуючи при цьому прозорість і підзвітність використання коштів.

Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі затверджено наказом Міністерства фінансів України від 2 січня 2019 р. № 1 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі», де передбачено врахування гендерних аспектів на всіх стадіях бюджетного процесу. Відповідно у пункті 4 зазначеного наказу впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетний процес доцільно здійснювати у такій послідовності:

«-здійснення огляду нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про гендерну рівність;

- проведення гендерного аналізу бюджетних програм;
- прийняття рішень за результатами гендерного аналізу бюджетних програм;
- моніторинг гендерно чутливих бюджетних програм» [44].

Бюджетна програма, яка за результатами гендерного аналізу потребує вжиття додаткових заходів для врахування гендерного аспекту, називається «гендерно нейтральна бюджетна програма». Згідно вищезазначеного наказу для гендерного аналізу бюджетної програми використовуються такі дані: «дані дезагреговані за статтю, що містяться в офіційній державній статистичній, фінансовій, адміністративній та іншій звітності, документах бухгалтерського, статистичного та внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, бюджетних запитах головного розпорядника, паспортах бюджетних програм, звітах про їх виконання, нормативно-правових актах та інших документах, які містять інформацію про гендерну рівність, інших джерелах інформації» [44].

Орієнтованість бюджетної програми на досягнення гендерної рівності може бути відображена в її назві, визначенні мети та/або поставлених завданнях [44].

Варто згадати, що 13 лютого 2020 року між Міністерством внутрішніх справ України та консорціумом «NIRAS» SwedenAB був підписаний Меморандум про співпрацю в рамках проєкту «Гендерне бюджетування в Україні».

Також одним із інструментів моніторингу забезпечення гендерної рівності є гендерний аудит. При проведенні гендерного аудиту зазвичай застосовують такі методології: аналіз документації організації, співбесіди з працівниками та партнерами, зворотній зв'язок, семінари та інше. За результатами аудиту складають гендерний звіт, який є конфіденційним, за власним бажанням організація може надати йому публічності. Налагодження ефективної взаємодії в цій сфері між органами влади, підприємствами, установами та громадськістю є важливим завданням. Одним з досягнень у цьому напрямі стало створення громадських та експертних рад при міністерствах та інших державних органах України. Міністерство соціальної політики України своїм наказом від 11 квітня 2006 р. № 376 та від 13 лютого 2020 р. № 108 «Про деякі питання діяльності Експертної ради з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі», запровадило ще один альтернативний інструмент.

Отже, очевидним є прогрес на шляху реалізації гендерної політики органами виконавчої влади в Україні. Важливим на шляху до досягнення успіху є систематичний моніторинг та контроль. Адже тільки результати здатні показати ефективність впровадження обраної методики гендерної рівності.

3.2 Забезпечення гендерної рівності органами місцевого самоврядування.

Оскільки Україна взяла курс на європейську інтеграцію, то інтеграція гендерної рівності є однією з передумов. Найближче до громади гендерна

політика реалізується через місцеву владу, тобто органи місцевого самоврядування.

У статі 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначено, що органи місцевого самоврядування наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [10].

Одним з головних завдань гендерної інтеграції в місцевому самоврядуванні – це зробити послуги доступними та прийнятними для людей, це принцип клієнтоорієнтованого адміністрування.

Гендерна експертка проєкту «Підтримка децентралізації в Україні» (SALAR International) та модераторка платформи «З питань гендерної рівності» Всеукраїнської Асоціації ОТГ Юлія Савельєва зазначила, що: «Усі послуги та політику варто організувати в такий спосіб, щоб вони були адресними та відповідали потребам різних людей. Гендерний підхід дає змогу краще візуалізувати як окрему людину, так і групи людей. Зрештою, зробити послуги якіснішими та більш доступними, а політику- ефективнішою» [45].

Щоб забезпечити гендерний підхід у соціальній, культурній, економічній сферах життєдіяльності громади, необхідно цей підхід реалізовувати через органи місцевого самоврядування.

Органи місцевого самоврядування мають певну правову автономію, відповідно до делегування повноважень можуть самостійно реалізувати державну політику, що позитивно впливає на реалізацію гендерної концепції. Уповноважена особа з питань забезпечення гендерного паритету має бути всередині кожної громади, відповідальний структурний підрозділ, консультативно-дорадчий орган, гендерні радники. Якщо немає такого механізму, тоді і нема кому відповідати за реалізацію гендерного паритету. Відповідний механізм дозволяє ефективно забезпечувати гендерну рівність.

Неодмінно, для розгляду кращих практик в органах місцевого самоврядування щодо встановлення гендерного паритету варто звернутись до Всеукраїнської асоціації об'єднаних територіальних громад. Асоціація виступає як

платформа для змін – інструмент для колективного розроблення, вдосконалення та впровадження реформаторської політики. З моменту свого заснування Асоціація об'єднала понад 800 громад з усіх регіонів України. Її основною метою є поширення кращих практик сучасного та інноваційного управління громадами, а також захист їх законних прав та інтересів [46].

Рішенням Правління Всеукраїнської асоціації об'єднаних територіальних громад (надалі Асоціація) від 8 лютого 2024 року схвалено: «Всеукраїнська Асоціація ОТГ зобов'язується планувати та системно втілювати діяльність, орієнтовану на виконання задекларованих положень і постійно підвищувати чутливість у питаннях рівних можливостей та поваги до різноманіття. Гендерна політика Асоціації повинна бути доведена виконавчому апарату та членам ВАОТГ і враховуватися ними в своїй поточній діяльності. Гендерна політика Асоціації є публічним документом, який повинен бути доступний для ознайомлення зацікавлених сторін. Гендерна політика за потреби може переглядатися. При перегляді гендерної політики в неї можуть вноситися відповідні коригування» [47]. Також є опублікована заява асоціації щодо пріоритетності гендерної рівності, де зазначено, що «гендерна рівність є запорукою соціальної стабільності, добробуту та сталого розвитку, що дозволяє в повній мірі реалізовувати права людини. Цією гендерною політикою ми декларуємо загальні напрямки і принципи нашої діяльності, цілеспрямованої на запобігання усім формам дискримінації та гендерної нерівності. Натомість гендерна політика сприяє гендерно чутливому врядуванню та посиленню ролі жінок у суспільстві» [47]. Надалі Асоціація проголошує пріоритетність забезпечення рівних можливостей і поваги до різноманіття у своїй діяльності та зобов'язується виконувати заходи, визначені цією Політикою, для досягнення цих цілей.

Метою вищезазначеної Політики є протидія дискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків з дотриманням гендерної рівності та створення сприятливих умов для розвитку. Завдання Політики включають:

- ✓ Розвиток механізму гендерного аналізу та інтеграцію гендерної перспективи в усі сфери діяльності, зокрема в процеси прийняття рішень, розробку стратегій та планів дій.
- ✓ Забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у питаннях набору персоналу, просування на роботі, оплати праці та в інших аспектах економічної участі.
- ✓ Підвищення гендерної свідомості серед виконавчого апарату.
- ✓ Розробка та впровадження заходів щодо запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі.
- ✓ Створення сприятливих умов для залучення жінок до процесів прийняття рішень та лідерства.
- ✓ Участь у законотворчій діяльності з урахуванням гендерних аспектів у питаннях регіонального та місцевого розвитку.
- ✓ Надання експертно-консультаційної підтримки громадам у питаннях гендерної рівності.

План заходів для реалізації гендерної політики Асоціації має на меті:

- ✓ Проведення гендерного аналізу та врахування гендерної перспективи.
- ✓ Забезпечення рівних можливостей та прав для жінок і чоловіків у сфері праці.
- ✓ Підвищення гендерної свідомості серед виконавчого апарату як ключового елементу гендерної політики організації.
- ✓ Розробка та впровадження заходів проти дискримінації за ознакою статі.
- ✓ Створення сприятливих умов для участі жінок у прийнятті рішень та лідерстві.
- ✓ Участь у законотворчій діяльності для врахування гендерних аспектів у регіональному та місцевому розвитку.
- ✓ Надання експертно-консультаційної підтримки громадам у сфері гендерної рівності.
- ✓ Обмін досвідом та кращими практиками в гендерно чутливому місцевому самоврядуванні.

Враховуючи вищезазначене, можна відмітити, що Асоціація позитивно впливає на реалізацію гендерної політики в органах місцевого самоврядування та успішно інтегрує ідею гендерної рівності в управлінні та адмініструванні громад.

Всі успішні практики громад можна об'єднати в декілька напрямів, а саме:

- Практики, як стосуються розбудови механізму гендерної рівності на рівні громад (реалізація державної політики).

- Практики, які підвищують гендерну чутливість місцевих політик (висвітлення гендерних аспектів у будь-якій програмі місцевого розвитку: освіта, культура, тощо.).

- Тематичні гендерно чутливі ініціативи (наприклад, проєкти із підтримки та уповноваження жінок, дитячі куточки у ЦНАП, тощо).

- Ініціативи, які підтримують розвиток жіночого підприємництва (проєкти, які дають жінкам гранти на розвиток чи навчання).

- Практики моніторингу дотримання гендерної рівності (до прикладу, аудит безпеки території з погляду вразливих груп населення).

- Моніторинг надання послуг з акцентом на гендерних аспектах (чи всі групи населення можуть скористатися суспільними благами).

- Гендерний моніторинг інформаційних каналів місцевого рівня (сайти громад, сторінки в соціальних мережах, тощо).

- Практики складання гендерного паспорта або профілю (документ містить важливу інформацію про демографічний склад громади, а також про користування муніципальними послугами).

Ще одним інструмент для отримання відповідей з практичних питань гендерної рівності є Платформа «З питань гендерної рівності», стратегічна ціль якої- гендерно чутливе середовище в громадах.

Беручи до уваги обмін досвідом з країнами Європейського союзу, ще раз зазначу про необхідність готувати гендерні паспорти громад, які містять інформацію про склад населення громади з розбивкою за ознакою статі, віку, стану здоров'я, місця проживання, тощо. До прикладу практика Швеції

підтверджує, що якісне управління та адміністрування можливе, якщо керуватися точними розрахунками, враховувати специфіку місцевої громади, а не приблизні не точні дані чи просто стереотипне уявлення.

Варто зазначити, що важливим інструмент у забезпеченні гендерної рівності в органах місцевого самоврядування є гендерний аудит. Аудит допомагає оцінити ефективність реалізації гендерної політики та виявлення можливості для поліпшення її результатів. Також аудит є інструмент для встановлення прогресу у цій сфері, він виявляє проблематику, недоліки та допомагає провести аналіз. До гендерного аудиту залучаються жінки і чоловіки, що сприяє більш об'єктивному аналізу.

Бюджет місцевого самоврядування також має включати гендерні аспекти. Сьогодні понад 90 країн застосовують гендерно чутливе бюджетування.

Також в органах місцевого самоврядування систематично проводяться семінари та тренінги для обізнаності та професійної підготовки працівників у гендерних аспектах та з питань реалізації гендерної рівності у своїй професійній діяльності. Також такі заходи проводяться у громадах для мешканців та представників бізнесу. До прикладу, 17-19 вересня 2024 року у Львові відбулося «Навчання з впровадження Принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs) для бізнесу й організацій, що працюють у напрямку розвитку підприємництва.» Навчання проходило в межах ініціативи «Розширення можливостей жінок у бізнесі» [48]. У рамках реалізації гендерної ініціативи «Підвищення залученості жінок у місцевий економічний розвиток — запорука успішного розвитку міста!», яку впровадила громадська організація «Центр «Жіночі перспективи» спільно з Управлінням економіки Департаменту економічного розвитку Львівської міської ради розроблено вперше порівняльне дослідження «Гендерний портрет міста Львова» [49]. У результаті дослідження громадська організація «Центр «Жіночі перспективи» розробили рекомендації різним установам і департаментам.

Враховуючи всі виклики сьогодення, ми маємо позитивні результати в реалізації гендерно чутливої політики, особливо в органах місцевого самоврядування. Але ми ще не досягли відповідного рівня і є ще над чим працювати. Необхідно врахувати і перешкоди які виявились при висвітленні гендерної політики. Мова йдеться не про антигендерні рухи, а про ситуацію в країні загалом.

Ми розуміємо, що зміни сьогодення впливають на кожного і в тому числі на політику. Військова агресія росії показала свій негативний вплив у цій сфері. Частина працівників органів місцевого самоврядування виїжджають із громад в інші громади чи за кордон. Також змінюється чисельність громади, жителі теж мігрують, відповідно необхідно оновлювати паспорти громад. Брак фінансових ресурсів теж є результатом реалій сьогодення. Але, попри все, ми розвиваємось надалі, з'являються нові напрями в яких необхідне застосування гендерного підходу, до прикладу гуманітарна сфера(гендерне розділення гуманітарної допомоги). Загалом ми спостерігаємо вже наскрізну присутність гендерних аспектів у всіх сферах політичного та суспільного життя громад.

3.3 Особливості реалізації окремих програм та проєктів гендерної рівності

Становлення гендерної політики в Україні відбулося завдяки багаторічному поштовху Європейського союзу у цьому напрямку та підтримки інтеграції гендерного підходу в політику держави.

Євроінтеграційний процес є відображенням волі українського народу. Україна у 2022 році 23 червня отримала статус кандидата на членство в ЄС. Для України європейська інтеграція відкриває багато можливостей. Тому в Україні реалізуються різноманітні програми ЄС на шляху до євроінтеграції.

Програма «ЄС за гендерну рівність» та проєкт «ЄС за гендерну рівність: Служба допомоги реформам» надає підтримку Україні в створенні гендерно

чутливої політики, підтримує Уряд в інтеграції гендерних підходів у законопроекти та гендерно орієнтоване бюджетування. Служба допомоги реформам надає допомогу від початку повномасштабної війни у впровадженні гендерних підходів у плани відновлення; процедури медичного обстеження жертв сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом; в інтегруванні гендерних підходів у процеси гуманітарної підтримки, відновлення територій та післявоєнного розвитку політики [50]. Також було розроблено модельну дорожню карту: «Модельна дорожня карта просування гендерної рівності в системі професійної освіти на регіональному рівні підготовлена в якості прикладу для розроблення стратегій та планів просування гендерної рівності як у сфері професійної освіти, так і в межах загальних стратегій розвитку для конкретних областей України» [51]. Мета Дорожньої карти полягає у сприянні просуванню гендерної рівності у системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні. Завдання полягають у:

- визначенні пріоритетних напрямів розвитку та відповідного плану дій до них,
- формулюванні бачення перспектив майбутнього системи професійної (професійнотехнічної) освіти на регіональному рівні.

Представництво ЄС підтримує жіночі організації, які надають допомогу жінкам, що постраждали внаслідок військової агресії росії проти України. До прикладу, Бюро гендерних стратегій та бюджетування реалізувало проєкт, який допомагає постраждалим жінкам з окупованих територій. Також Український жіночий фонд отримує підтримку у формуванні компетентності з гендерних питань та адвокацію у рамках проєкту : «Мережа гендерних аналітичних центрів: посилення спроможності задля розробки передових політик, оцінки впливу, стратегічної адвокації та сфокусованих комунікацій щодо політик» [50]. Термін реалізації проєкту до 17 січня 2025 року. Метою цього проєкту є: «посилення консультативної та моніторингової ролей аналітичних центрів в імплементації Угоди про асоціацію Україна-ЄС. Мережа аналітичних центрів матиме експертний потенціал та спроможність для застосування гендерної оптики при розробці, аналізі та моніторингу впровадження політик, спрямованих на

європейську інтеграцію України, а також втіленні комунікаційних кампаній на підтримку євроінтеграції» [52]. Завдання проєкту полягає у:

- втілені комунікаційних заходів з використанням гендерної концепції на підтримку євроінтеграції;
- підвищення спроможності аналітичних центрів спрямованих на європейську інтеграцію України у розробці, аналізі та моніторингу впровадження політик;
- підвищення компетентності громад щодо процесів та пріоритетів євроінтеграції та позитивних сторін для гендерної рівності;
- продовження євроінтеграційних реформ України з урахуванням інтересів суспільства та гендерного підходу.

Розглянемо ще один проєкт Українського жіночого фонду під назвою «Розбудова мирного, демократичного та гендерно рівноправного суспільства в Україні – фаза II». Проєкт має бути реалізований до 30 квітня 2025 року. Мета проєкту: «Проєкт підтримує виконання Національного плану дій України з імплементації Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир і безпеку» до 2025 року та інших відповідних міжнародних та національних зобов'язань, пов'язаних із просуванням гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок в Україні, та сприяє тому, щоб жінки мали можливості брати змістовну участь у процесах розбудови миру та безпеки на всіх рівнях в Україні та отримувати від них рівні переваги» [52]. Завданням проєкту є:

- сприяти Уряду щодо виконання та контролю зобов'язань щодо впровадження порядку денного «Жінки. Мир. Безпека» з урахуванням інклюзивності.
- участь жінок та жіночих організацій у запобіганні конфліктам, прийнятті рішень щодо них та у постконфліктному відновленні через мобілізацію жінок на яких відображаються різної форми дискримінації у громадах які постраждали від конфлікту
- розвиток навичок адвокації та розширення їхнього розуміння ключових можливостей відстоювання гендерно чутливих послуг, місцевого розвитку та безпеки громад у контексті поточних реформ [53].

Однією з структур ООН є «ООН Жінки», це організація, яка спрямовує свої зусилля на досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, створюючи умови для їх повної участі у всіх сферах життя, від політичної до економічної, та працює над усуненням будь-яких форм дискримінації за ознакою статі.

Свою діяльність ООН Жінки в Україні спрямовали на забезпечення гендерної рівності в умовах війни за такими напрямками:

- нормативної підтримки,
- Координація діяльності системи ООН та оперативних заходів, спрямованих на досягнення гендерної рівності.

ООН Жінки реалізовує низку великих проєктів у цих сферах.

Наступний до розгляду проєкт з розширення політичних прав і можливостей жінок, ініціатором якого виступає Національний Демократичний Інститут- «Жінки – це 50% успіху України». Це соціальний проєкт реалізований на національному та регіональному рівнях. Платформа «Жінки – це 50% успіху України» спрямована на активну підтримку жінок в громадському та політичному житті, гендерний баланс представництва жінок та чоловіків привладі, що має відповідати європейським стандартам. Національний Демократичний Інститут підтримує ініціативи у різних галузях, співпрацює з Верховною Радою України, щоб зміцнити та захистити демократичні цінності. Останніми роками активізувалися координаційні групи з гендерної рівності між урядами та донорами. Співголови є представниками уряду та донорської спільноти, відповідальними за питання гендерної політики.

Слід зазначити, що у 2022-2023 роках було посилено співпрацю між донорами та урядами щодо програм гендерної рівності.

Уряди мали більший вплив на пріоритети донорів, а донори вдосконалили свою практику адаптації програм до національних/місцевих умов і партнерів [53].

Програма «Рівні можливості та права жінок в Україні» – це трирічний проєкт, який спільно фінансується Європейським Союзом та Програмою

розвитку ООН і стартував 15 вересня 2008 року. Загальна мета програми – висвітлити успіхи та результати, досягнуті в рамках Програми рівних можливостей «Україна: на шляху до рівності», що реалізується Програмою розвитку ООН в Україні за підтримки Шведського агентства міжнародного співробітництва та розвитку. Ця ініціатива стала вагомою для розвитку української політики та правотворчості з урахуванням гендерної рівності. Основною ціллю цієї програми є підтримка уряду та громадян України у досягненні гендерної рівності в Україні відповідно до міжнародних, конституційних та внутрішньодержавних зобов'язань України та в рамках чинних державних програм і планів дій .

Завдання програми полягає в наступному:

- Підтримувати Уряд України на національному, регіональному та місцевому рівнях у впровадженні та дотриманні законів та інших нормативно-правових актів з питань гендерної рівності з метою посилення національних механізмів забезпечення гендерної рівності;
- Сприяти розвитку гендерно чутливої культури та освіти, а також інтеграції гендерних знань до світової системи.
- Створення атмосфери та середовища, що сприяють зниженню рівня насильства щодо жінок і дітей. Програма діє за підтримки таких партнерів: Верховна Рада України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство юстиції України, Центральна виборча комісія, Державна служба статистики України, Національне агентство України з питань державної служби, Національна школа суддів України, Національна академія державного управління при Президентові України, Обласні державні адміністрації, Обласні ради, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, Верховна Рада Автономної Республіки Крим [54]. Наказом Директора Національного агентства України з питань державної служби від 27 серпня 2010 року гендерно орієнтований підхід інтегровано в систему державної служби України. Вважається, що всі

регіональні навчальні центри та магістерські програми з державного управління повинні включити гендерно чутливий підхід до своїх навчальних програм.

Значні позитивні результати принесла також співпраця з Національною академією державного управління, яку очолює Президент України. На прохання Національної академії державного управління, Програма підтримала розробку трьох навчальних курсів для державних службовців:

- «Гендерна політика в системі державної служби»,
- «Гендерна політика в системі управління освітою»
- «Гендерна політика в парламентській діяльності».

Остаточні узгоджені та успішно представлені курси у Регіональних інститутах державного управління, що входять до системи Національної академії державного управління, в Одесі, Львові, Дніпропетровську та Харкові будуть включені до навчальних програм на наступний академічний рік [54]. Щоб привернути увагу до питання гендерного бюджетування, програма провела шість регіональних «кущових» семінарів з гендерного бюджетування для понад 150 посадовців місцевих державних органів та депутатів місцевих та обласних рад [54]. Ці семінари дозволять органам місцевого самоврядування реалізувати ініціативи щодо гендерного бюджетування, оцінити гендерні наслідки поточних і майбутніх програм соціального та економічного розвитку на місцях, а також включити гендерні аспекти в усі відповідні документи та ініціативи.

Представлено стандарти недискримінаційної реклами включають перелік критеріїв, що допомагає оцінити рекламний продукт на предмет виявлення дискримінаційних елементів.

В подальшому ці стандарти можуть служити дорожньою картою у цьому напрямку. Стандарти затверджені Всеукраїнською рекламною спілкою, до якої входять 50 найвпливовіших рекламних агентств України, і впроваджуються на рекламний ринок через механізми саморегулювання. Всеукраїнська рекламна спілка рекомендує всім своїм членам дотримуватися вищезазначених стандартів.

В результаті підходу у програмі змін через мистецтво оголосили конкурс короткометражних фільмів «Ген рівності», заснований на ідеї, що підхід, який

представляє питання рівності через мистецтво, матиме відгук у молоді. У рамках цієї далекоглядної ініціативи було проведено літній табір для приблизно 100 молодих людей з усієї України. П'ятнадцять короткометражних фільмів, створених під час Гендерного КіноКемпу, були опубліковані на каналах Facebook та YouTube, а ще 36 фільмів надіслано організаторам. За півроку фільм переглянули 100 тисяч користувачів YouTube і Facebook, 1 тисяча з них висловили позитивне ставлення до побаченого. Також Розроблено педагогічну методологію щодо гендерних норм для вчителів середніх шкіл та вищих навчальних закладів України. Підтримано інтеграцію гендерних студій у систему вищої освіти України та стартував всеукраїнський конкурс на найкращі уроки з гендерної рівності.

Наступний представлений проєкт: «Сприяння гендерній рівності в Україні» (Pro-GE). Реалізація проєкту до 31 серпня 2025 року. Ця ініціатива сприяє партнерству Ради Європи та України для експансії гендерної рівності, також враховуючи стан післявоєнного періоду [55]. Проєкт надає технічну підтримку широкого використання гендерної рівності у виробленні політики, прийнятті рішень та наданні послуг, з урахуванням гендерної концепції у реалізації рішень України щодо подолання довгострокових наслідків конфліктів та насильства. Проєкт допомагає у зростанні потенціалу посадовців та суспільства для просування гендерної рівності, як реалізацію європейських та міжнародних стандартів рівності.

Також система органів влади України отримують підтримку у впровадженні Державної стратегії України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, Національної стратегії з прав людини 2021 року, в якій серед цілей є забезпечення гендерної паритету, рівних можливостей для жінок і чоловіків та Стамбульської конвенції.

Партнери проєкту та зацікавлені сторони:

- ✓ Офіс Урядової уповноваженої з питань гендерної політики,

- ✓ Офіс Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України,
 - ✓ Міністерство соціальної політики України,
 - ✓ Міністерство освіти і науки України,
 - ✓ Національна асоціація адвокатів України,
 - ✓ Національне агентство України з питань державної служби,
 - ✓ Організації громадянського суспільства із захисту прав жінок,
-
- ✓ Міністерство закордонних справ України.

У контексті євроінтеграції та з метою виконання зобов'язань щодо забезпечення принципу гендерної рівності в освіті, Уряд України в рамках міжнародної ініціативи «Біарріцьке партнерство» з утвердження гендерної рівності, прийнято розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163 -р, яким затверджено Стратегію впровадження гендерної рівності в освіті до 2030 року та затверджено операційний план заходів щодо впровадження гендерної рівності в освіті на 2022-2024 роки.

Прийняття стратегій досягнення гендерної рівності в освітньому секторі є прогресивним показником поточного процесу євроінтеграції, незважаючи на всі виклики, з якими стикається Україна. Освіта продовжує залишатися важливим елементом утвердження цінностей, принципів і норм, які є основою боротьби українського суспільства за незалежність [56].

Гендерна дискримінація та порушення прав людини є частиною маніпуляцій росії в інформаційній війні, а освітній процес є ядром в інформаційній боротьбі. За роки незалежності освіта в Україні трансформувалась, взяла новий курс. Звичайно недоліки присутні, але важливо, що з підручників зникають стереотипи, вони проходять антидискримінаційну експертизу освітнього контенту.

Стратегія має чотири основних стратегічних цілей:

1. Комплексне впровадження у нормативно-правових документах у сфері освіти принципів недискримінації та гендерної рівності.
2. Посилення участі закладів освіти у координації дій суб'єктів реалізації державної політики щодо вдосконалення освітнього процесу з урахуванням поваги до людської гідності, інклюзивності, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання та протидії насильству і дискримінації.
3. Сприяння у професійному зростанні та розширенні можливостей фахівчинь і фахівців, підвищення компетентностей з питань гендерної рівності та розширення міжнародного співпраці.
4. Забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-яким формам дискримінації, впровадження практик інклюзивності в освіті як основи для подолання наслідків війни та процесу післявоєнної відбудови України [56].

На жаль, у завданнях Стратегії не визначено проведення гендерної експертизи всіх проєктів та нормативно-правових актів в сфері освіти, що може стати перешкодою у досягненні очікуваного результату. Умови, в яких приймалась Стратегія та планується її реалізація, є складним враховуючи стан речей в країні на сьогодні. Тому можливо, що частина завдань Стратегії буде потребувати додаткових рішень та відтермінувань. Надіємось, що всі завдання стратегії будуть виконанні і не залишаться лише на папері.

Ще одним етапом у встановленні та закріпленні цінностей щодо рівних прав та можливостей в освіті є програми у вищих навчальних закладах. Програмою гендерної рівності Київського національного університету технологій та дизайну визначено стратегічні цілі та завдання, а також базові принципи щодо реалізації політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти. Програма гендерної рівності є частиною Стратегії розвитку Київського національного університету технологій та дизайну на період 2024–2028 років, що реалізується в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови України [57].

Основними завданнями Програми є:

- забезпечення рівних прав та можливостей для всіх студентів, співробітників,
- безпечне середовище для навчання та роботи з урахуванням вимог всіх учасників,
- інформаційне забезпечення основних знань щодо гендерної рівності для студентів та працівників університету,
- забезпечення гендерного паритету у доступі до навчальних програм, досліджень та інших можливостей які надає університет,
- розвиток інклюзивної культури та популяризація гендерної рівності
- запобігання та протидія дискримінації за ознакою статі,
- забезпечення рівного представництва жінок та чоловіків в правлінні університету, наукових та адміністративних посадах,
- моніторинг та аналіз статистичних даних щодо гендерної рівності в університеті як інструмент для виявлення проблематики та розробки ефективних рішень.

Програма забезпечення гендерної рівності у Львівському національному університеті імені Івана Франка є ще одним прикладом впровадження рівності статей в освітньому процесі. Програма створена з урахуванням міжнародних норм права, відповідно до національного законодавства у сфері гендерної рівності та базується на Стратегії впровадження гендерної рівності в освіті. Основні цілі програми університету:

- комплексне впровадження та дотримання політики рівних прав та можливостей у всіх сферах,
- підвищення компетентностей з питань гендерної рівності фахівчинь та фахівців,
- запобігання та протидія насильству та дискримінації за ознакою статі, булінгу, тощо,
- ухвалення управлінських рішень з урахуванням та практичним застосування принципу гендерної рівності,

- посилення гендерного компонента в навчальній програмі та науковій діяльності,
- принцип інклюзивності у сфері освіти в умовах воєнного стану та багато іншого [58].

Всі ці програми та проєкти наближають нас до встановлення основних принципів демократії в державі, а саме права та свободи людини і як невід’ємний показник гендерної рівності.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі результати, отримані в ході дослідження, дозволяють зробити наступні висновки:

1. Змістовне розуміння поняття гендерної рівності впливає з історіографії виникнення гендерної нерівності.

Ефективність забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності великою мірою зумовлюється тим, наскільки питання гендерної рівності інтегровані в інституціональну політику, внутрішню організаційну культуру та повсякденну діяльність органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

2. Повномасштабна війна є фактором, який впливає на всі процеси в державі, в тому числі пов'язані з гендерною політикою. Багато стратегічний проєктів у сфері рівних прав та можливостей жінок та чоловік заморожені або стикаються з рядом проблем пов'язаних з реаліями сьогодення. Отож, війна має двосторонній вплив на гендерну рівність. Війна посилила проблематику та створила бар'єри у досягненні гендерного паритету, але водночас ми отримали нові виклики щодо гендерної рівності та недискримінації. Відповідно розширилась сфера впливу гендерної концепції, ми стаємо сильніші, отримуємо нові інструменти та методики, які втілюємо в життя.

Особливу увагу у роботі приділено впровадженню та реалізації гендерного паритету в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування. Оскільки в першу чергу через систему органів влади реалізовується гендерно чутлива політика. Також виведено фокус на важливість бюджетування з урахуванням гендерного підходу.

3. Нормативно-правовий супровід відіграє фундаментальну роль у інтеграції гендерних підходів.

Встановлено, що формування гендерної політики розпочалось в Україні зі створення нормативно-правової бази у 2005 році, що відповідає міжнародним стандартам. Але реалізація та оцінювання відповідно до правової бази відбулися набагато пізніше і досі мають прогалини та проблематику.

4. Досліджено адміністративно-правове забезпечення гендерної рівності в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, в публічному управлінні та адмініструванні взагалом. Гендерна рівність лежить в основі прав людини закріплених Конституцією України. В роботі розглянуто спеціальні закони України, які регулюють відносини у цій сфері та їх вплив на практиці. В результаті аналізу, встановлено, що в деякій мірі вищезазначені спеціальні закони несуть декларативний характер. Також у магістерському дослідженні лежать в основні міжнародні, нормативно-правові та підзаконні акти.

Варто зазначити, що курс на євроінтеграцію пролонгував та підсилив гендерну концепцію у політиці. За останні десятиліття було прийнято низку важливих законодавчих змін для встановлення гендерної паритету у різних сферах.

5. Визначено, що головним міжнародним документом у сфері гендерної рівності є Конвенція Організації об'єднаних націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до неї.

Вагомою подією є ратифікація Україною Стамбульської конвенції у червні 2022 року. Як наслідок в Україні стартувало багато програм та проєктів з ракурсом на інтеграцію гендерної рівності.

6. В Україні поступово формується інституційна база для впровадження гендерного підходу. Мова йдеться про роботу в центральних та місцевих органах влади координаторів, тобто уповноважені з гендерних питань. Створено гендерні підрозділи та консультативно-дорадчі ради, що досить актуально стало під час повномасштабної війни з урахуванням нових викликів.

В роботі виділено основні етапи та механізми встановлення гендерної рівності в управлінні, адмініструванні, політиці та суспільстві.

В дослідженні відзначено процес професійної підготовки фахівців та фахівчинь з підвищення гендерної компетентності, робота інститутів держави у цьому напрямку. Важлива роль у роботі відводиться освіті та програмам пов'язаних з гендерно чутливою освітою. Важливо відзначити, що прогрес в

освіті від формального ставлення до фактичної рівності можливостей видимий, але все ще перебуває на незавершеній стадії.

7. Встановлено, що в Україні є такі інструменти інтеграції гендерних підходів:

- гендерний аналіз державних політик та реформ;
- гендерноправова експертиза законів та законопроектів;
- гендерний аудит
- гендерно орієнтоване бюджетування.

8. Окреслено, що слід звернути увагу на практичне застосування інструментів гендерної інтеграції. Проаналізовано, що на практиці не використовуються всі інструменти та методики для досягнення гендерної рівності. Це є наслідками недостатньої спроможності органів влади використовувати ці інструменти, присутність стереотипів та неосвідченість в перевагах та мала кількість публічних кейсів з використання цих інструментів.

Визначено важливість підтримки донорів, як приклад проєкт «Європейський Союз за гендерну рівність: Служба допомоги реформам». В результаті Уряд розробив дорожню карту просування гендерної рівності відповідно до євроінтеграційних зобов'язань України, в основі вдосконалення інструментів та практик інтеграції гендерних підходів.

Як наслідок, дорожня карта має визначати подальші кроки розвитку національного механізму гендерної політики.

В роботі виведено найкращі практики та запропоновано вдосконалення законодавства у розрізі використання інструментів інтеграції гендерного підходу та запровадження санкцій за порушення, пролонгування професійної підготовки публічних службовців, гендерно чутливе бюджетування, систематичний моніторинг та контроль, практика медіації.

В результаті дослідження доведено, що інтеграція гендерної рівності є ключовим принципом демократії та відповідає вимогам європейських цінностей людоцентричності.

Список використаних джерел:

1. Національна соціальна сервісна служба України. URL: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist> (дата звернення: 24.10.2024)
2. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 24.10.2024)
3. О. О. Уварова. Права жінок та гендерна рівність: навчальний посібник, 2018. 204с.
4. PROF. A E A M THOMASHAUSEN. Impediments in the Promotion of the Right to Gender Equality in Postapartheid South Africa by Nomthandazo Patience: dissertation – Ntlama University of South Africa, 2010. – 386 p.
5. Європейська конвенція з прав людини від 17.07.1997: Конвенцію ратифіковано Законом № 475/97-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 25.10.2024)
6. Рішення ЄСПЛ у справі «Текелі проти Туруччини» (TEKELI v. TURKEY, application no.29865/96). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-67482%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-67482%22]}) (дата звернення: 25.10.2024)
7. Рішення Європейського Суду з прав людини у справі Burghartz v. Switzerland від 22 лютого 1994 року. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22itemid%22:\[%22001-57865%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22itemid%22:[%22001-57865%22]}) (дата звернення: 25.10.2024)
8. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні від 6 вересня 2012 року: закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/5207-17> (дата звернення: 25.10.2024)
9. Посібник з європейського антидискримінаційного права. Українське видання: ТОВ «К.І.С.», 2013. URL: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_uk.pdf (дата звернення: 25.10.2024)

10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків від 8 вересня 2005 року: закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2866-15> (дата звернення: 25.10.2024)
11. Вікторія Гришко, Світлана Лівчук. Історичні передумови формування гендерної нерівності у суспільстві: стаття. 2019 . URL: <http://pgr-journal.kiev.ua/archive/2019/2/28.pdf> (дата звернення: 25.10.2024)
12. Гендерний підхід: курс. URL: <https://profihealth.org.ua/uk/lessons/156> (дата звернення: 27.10.2024)
13. Шевченко.З. В. Словник гендерних термінів. 2016. 336с.
14. Кісь О. Жіноча історія: чому важливо дізнаватися про досвіди жінок минулого: стаття. 2021 URL: <https://genderindetail.org.ua/spetsialni-rubriki/zhinky-yaki-toruyit-novi-shliachy/nevidoma-ukrainka.html> (дата звернення: 25.10.2024)
15. Аніщук Н.В., Горяга О.В. Взаємодія гендерної історії з історією держави і права: стаття. 2023. URL: http://www.lsej.org.ua/6_2023/178.pdf (дата звернення: 25.10.2024)
16. Левченко К.Б., Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Суслова. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. Київ, 2020. 186 с.
17. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року від 28 жовтня 2020 р. № 1544: Розпорядження Кабінету Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 27.10.2024)
18. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов’язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності від 16 грудня 2020 р. № 1578: Розпорядження Кабінету Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 27.10.2024)

19. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року „Про Стратегію людського розвитку від 14 травня 2021 року № 225: Указ Президента України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#Text> (дата звернення: 05.11.2024)
20. Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності від 27 січня 2023 р. № 79-р: Розпорядження Кабінету Міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-planu-zakhodiv-z-realizatsii-kontseptsii-komunikatsii-u-s79-270123> (дата звернення: 05.11.2024)
21. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року від 11 квітня 2018 р. № 273: Постанова Кабінету Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 05.11.2024)
22. Лазор Оксана Дмитрівна, Лазор Олег Ярославович, Юник Ірина Геннадіївна. Трансформація правового механізму формування та реалізації гендерної політики в Україні: Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. Випуск 2, 2023. URL: <https://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/393> (дата звернення: 06.11.2024)
23. Про схвалення Концепції Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на 2006 – 2010 роки від 05.06.2006 року N 384-р: Розпорядження Кабінету Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/384-2006-%D1%80#Text> (дата звернення: 07.11.2024)
24. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року від 11.04.2018 року № 273: Постанова Кабінету Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 07.11.2024)

25. Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України від 25.03.2020 року № 274: Постанова Кабінету Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/274-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 07.11.2024)
26. Про затвердження Методичних рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ від 14.04.2020 № 257: Наказ Міністерства соціальної політики. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0257739-20#Text> (дата звернення: 07.11.2024)
27. Етапи становлення гендерної політики в Україні. Вісник Львівського університету. Випуск 40. 2022. 131–138с.
28. Всеукраїнська Асоціація ОТГ URL: <http://surl.li/ephcrq> (дата звернення: 13.11.2024)
29. Valentyna Goshovska, Nataliia Balasynovuch, Liliia Hrugorovych, Volodymyr Goshovskyi, Lydiia Danylenko. Information and Legal Support for the Implementation of a Gender Approach to Public Administration. International Journal of Computer Science and Network Security. Vol. 21 No. 7. 2021. 150–158с.
30. Теоритичні підходи до формування гендерної політики в публічному управлінні. Яременко Олександр Іванович, Намазова Юлія Ісмаїлівна. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права, № 2, 2022. URL: <https://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/193> (дата звернення: 13.11.2024)
31. Сидоренко Наталія Сергіївна. Перспективи розвитку гендерної політики в системі публічного управління. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права Випуск 3, 2022. URL: <https://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/216> (дата звернення: 15.11.2024)

32. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 2021. 236с.
33. Національне агенство України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/news/rozpochato-navchannya-shchodo-zaprovadzhennya-gendernogo-pidhodu-na-derzhavnij-sluzhbi> (дата звернення: 15.11.2024)
34. Гендерна рівність. URL: <https://dpsu.gov.ua/ua/Genderna-rivnist/> (дата звернення: 15.11.2024)
35. Про місцеві вибори від 14 липня 2015 року: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/595-19#Text> (дата звернення: 15.11.2024)
36. Виборчий кодекс України від 19 грудня 2019 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> (дата звернення: 15.11.2024)
37. Вишня Бачановіч. Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні: документ до обговорення 2018. 38с.
38. Як підписання Європецької хартії рівності жінок і чоловіків сприяє досягненню цілей сталого розвитку. Всеукраїнська Асоціація ОТГ. 2021. URL: <http://surl.li/wohmmm> (дата звернення: 19.11.2024)
39. Г. Л. Бондар, Д. В. Михайлюнок. Гендерна політика в системі публічного управління в Україні. 2019. URL: <http://customs-admin.umsf.in.ua/archive/2019/4/5.pdf> (дата звернення: 19.11.2024)
40. Н. М. Махначова, І. Ю. Семенюк, Г. В. Іванченко. Перспективи розвитку гендерної політики в системі публічного управління: стаття. 2021. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/9_2021/35.pdf (дата звернення: 19.11.2024)
41. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади. URL: <https://dsns.gov.ua/upload/9/5/8/2/2020-5-20-112-leksiya-3.pdf> 2020. (дата звернення: 19.11.2024)

42. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики від 7 червня 2017 р. № 390: Постанова Кабінету Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 19.11.2024)
43. Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків від 9 жовтня 2020 р. № 930: Постанова Кабінету Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 19.11.2024)
44. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі від 2 січня 2019 р. № 1: Наказ Міністерства фінансів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text> (дата звернення: 20.11.2024)
45. Побачити конкретну людину та її потреби – як і для чого працює гендерна інтеграція в громадах: проєкт. <https://decentralization.ua/news/17647> 2024. (дата звернення: 20.11.2024)
46. Історія асоціації. Всеукраїнська Асоціація ОТГ. 2024. URL: <https://hromady.org/> (дата звернення: 20.11.2024)
47. Гендерна політика Всеукраїнської асоціації органів місцевого самоврядування. Всеукраїнська Асоціація ОТГ. 2024. URL: <https://hromady.org/> (дата звернення: 20.11.2024)
48. Громадський простір. URL: <http://surl.li/xhqvzc> (дата звернення: 20.11.2024)
49. ГО Центр «Жіночі перспективи» URL: <https://gender.auc.org.ua/wp-content/uploads/2021/01/Genderniy-portret-Lvova.pdf> (дата звернення: 21.11.2024)
50. Гендерний профіль країни Україна ЄС за гендерну рівність: Служба допомоги реформам: публікація. Європейський Союз 2023. URL: <http://surl.li/dxсуaj> (дата звернення: 21.11.2024)

51. Модельна дорожня карта просування гендерної рівності в системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні. 2022. URL: <http://surl.li/peagta> (дата звернення: 21.11.2024)
52. Мережа гендерних аналітичних центрів: посилення спроможності задля розробки передових політик, оцінки впливу, стратегічної адвокації та сфокусованих комунікацій щодо політик. Український жіночий фонд: проєкт. URL: <https://uwf.org.ua/merezha-gendernyh-analitychnyh-czentriv-posylennya-spromozhnosti-zadlya-rozrobky-peredovyh-polityk-oczinky-vplyvu-strategichnoyi-advokacziyi-ta-sfokusovanyh-komunikaczij-shhodo-polityk-2/> (дата звернення: 21.11.2024)
53. Розбудова мирного, демократичного та гендерно рівноправного суспільства в Україні - фаза II. Український жіночий фонд: проєкт. URL: <https://uwf.org.ua/rozbudova-myrnogo-demokratychnogo-ta-genderno-rivnopravnogo-suspilstva-v-ukrayini/> (дата звернення: 21.11.2024)
54. «Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні» URL: https://donmolod.gov.ua/downloads/prog_rivnyh_mojlyvostei.pdf (дата звернення: 21.11.2024)
55. Офіс Ради Європи в Україні. 2024. URL: <http://surl.li/nwkwdq> (дата звернення: 21.11.2024)
56. « Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: перспективи втілення» URL: <https://jurfem.com.ua/stratehiya-hendernoyi-rivnosti-v-osviti-2030/> 2023. (дата звернення: 21.11.2024)
57. Програма «Гендерної рівності на 2024-2028 роки» 2023. Київський національний університет технологій та дизайну. URL: <http://surl.li/lnoruh> (дата звернення: 21.11.2024)
58. Програма «Забезпечення гендерної рівності». Львівський національний університет імені Івана Франка. URL: <https://lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/10/Prohrama-zabezpechennia-hendernoi-rivnosti.pdf> 2023. (дата звернення: 21.11.2024)

Додатки

Додаток 1.

Статті Європейської хартії рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні	Цілі сталого розвитку	Підцілі сталого розвитку
Стаття 1. Демократична підзвітність	5. Гендерна рівність 16. Мир та справедливість	5.5. Забезпечити всебічну та ефективну участь жінок і рівні можливості для лідерства жінок на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному і суспільному житті. 16.7. Забезпечити відповідальне, інклюзивне, партисипативне прийняття рішень на всіх рівнях.
Стаття 2. Політичне представництво	5. Гендерна рівність	5.5. Забезпечити всебічну та ефективну участь жінок і рівні можливості для лідерства жінок на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному і суспільному житті.
Стаття 3. Участь у політичному та громадському житті	16. Мир та справедливість	16.7. Забезпечити відповідальне, інклюзивне, партисипативне прийняття рішень на всіх рівнях.
Стаття 4. Публічні зобов'язання щодо рівності		
Стаття 5. Співпраця з партнерами задля сприяння рівності	17. Партнерство заради стійкого розвитку	17.17. Заохочувати і стимулювати ефективне партнерство у державному секторі, державно-приватне партнерство та партнерство серед організацій громадянського суспільства, спираючись на досвід і стратегії

		залучення ресурсів сторін партнерства.
Стаття 6. Протидія стереотипам		
Стаття 7. Добре врядування та публічні консультації	11. Сталий розвиток міст та спільнот	11.3. До 2030 року розширити масштаби відкритої для всіх і сталої урбанізації та можливості для комплексного і сталого планування населених пунктів та управління ними на основі широкої участі в усіх країнах.
Стаття 8. Загальні зобов'язання щодо гендерної рівності	5. Гендерна рівність	5.с. Приймати та вдосконалювати обґрунтовані стратегії та обов'язкові для дотримання закони з метою заохочення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат на всіх рівнях.
Стаття 9. Гендерна оцінка	5. Гендерна рівність	5.с. Приймати та вдосконалювати обґрунтовані стратегії та обов'язкові для дотримання закони з метою заохочення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат на всіх рівнях.
Стаття 10. Множинна дискримінація	5. Гендерна рівність 16. Мир та справедливість	5.1. Повсюдно ліквідувати всі форми дискримінації щодо всіх жінок і дівчаток.
Стаття 11. Роль роботодавця	8. Гідна праця та економічне зростання	8.5. До 2030 року забезпечити повну та продуктивну зайнятість і гідну працю для всіх жінок і чоловіків, зокрема молодих

		людей та осіб з інвалідністю, а також рівну оплату за рівноцінну працю. 8.8 Захищати трудові права і сприяти забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих, включаючи трудящих-мігрантів, особливо жінок-мігрантів, та осіб, які не мають стабільної зайнятості.
Стаття 12. Публічні закупівлі та укладанні контрактів	12. Відповідальне споживання	12.7. Заохочувати раціональну практику державних закупівель відповідно до національних стратегій і пріоритетів.
Стаття 13. Освіта та навчання впродовж життя	4. Якісна освіта	4.4. До 2030 року істотно збільшити кількість молодих і дорослих людей, які володіють затребуваними навичками, зокрема професійно-технічними, для працевлаштування, отримання гідної роботи та ведення підприємницької діяльності. 4.6. До 2030 року забезпечити, щоб всі молоді люди і значна частка дорослого населення, як чоловіків, так і жінок, вміли читати, писати й рахувати. 4.a. Створювати й удосконалювати навчальні заклади, що враховують інтереси дітей, особливі потреби людей з інвалідністю і гендерні аспекти, забезпечити вільне, безпечне від насильства і соціальних бар'єрів

		та ефективне середовище навчання для всіх.
Стаття 14. Охорона здоров'я	2. Подолання голоду 3. Міцне здоров'я та добробут 5. Гендерна рівність 6. Чиста вода та санітарія для всіх	2.2. До 2030 року покінчити з усіма формами недоїдання, у т.ч. до 2025 року досягти погоджених на міжнародному рівні цільових показників, що стосуються боротьби з затримкою росту і виснаженням у дітей віком до п'яти років, а також задовольняти потреби в харчуванні дівчаток підліткового віку, вагітних, жінок, які годують, та літніх людей. 3.5. Покращувати профілактику та лікування залежності від психоактивних речовин, зокрема зловживання наркотичними засобами й алкоголем. 3.7. До 2030 року забезпечити загальний доступ до послуг з охорони сексуального та репродуктивного здоров'я, включаючи послуги з планування сім'ї, інформування та просвіту, й урахування питань охорони репродуктивного здоров'я в національних стратегіях і програмах. 3.8. Забезпечити загальне охоплення послугами охорони здоров'я, зокрема захист від фінансових ризиків, доступ до якісних основних медично-санітарних послуг, а також до безпечних, ефективних, якісних і

		недорогих основних лікарських засобів і вакцин для всіх. 5.6. Забезпечити загальний доступ до послуг охорони сексуального і репродуктивного здоров'я і реалізації репродуктивних прав відповідно до Програми дій Міжнародної конференції з народонаселення і розвитку, Пекінської платформи дій та підсумкових документів конференцій з розгляду перебігу їх виконання. 6.2. До 2030 року забезпечити загальний і рівноправний доступ до належних санітарно-гігієнічних засобів і покласти край відкритій дефекації, приділяючи особливу увагу потребам жінок і дівчаток, а також осіб, які перебувають в уразливому становищі
Стаття 15. Соціальний захист та послуги	3. Міцне здоров'я 10. Скорочення нерівності	3.5. Покращувати профілактику та лікування залежності від психоактивних речовин, зокрема зловживання наркотичними засобами й алкоголем. 10.2. До 2030 року розширити можливості для участі всіх людей у соціальному, економічному та політичному житті, незалежно від їхнього віку, статі, інвалідності, раси, етнічної приналежності, походження, релігії та економічного або іншого

		статусу, і заохочувати до такої участі.
Стаття 16. Догляд за дитиною	5. Гендерна рівність	5.4. Визнавати та цінувати неоплачувану працю з догляду і роботу з ведення домашнього господарства, шляхом надання соціальних послуг, забезпечення інфраструктури та системи соціального захисту і заохочувати спільну відповідальність у веденні господарства у сім'ї з урахуванням національних особливостей.
Стаття 17. Догляд за іншими утриманцями	5. Гендерна рівність	5.4. Визнавати та цінувати неоплачувану працю з догляду і роботу з ведення домашнього господарства, шляхом надання соціальних послуг, забезпечення інфраструктури та системи соціального захисту і заохочувати спільну відповідальність у веденні господарства у сім'ї з урахуванням національних особливостей.
Стаття 18. Соціальна інтеграція	10. Скорочення нерівності 16. Мир та справедливість	10.2. До 2030 року розширити можливості для участі всіх людей у соціальному, економічному та політичному житті, незалежно від їхнього віку, статі, інвалідності, раси, етнічної приналежності, походження, релігії та економічного або іншого статусу, і заохочувати до такої участі.

		10.3. Забезпечити рівність можливостей та зменшити нерівність результатів, зокрема шляхом скасування дискримінаційних законів, політики і практики та сприяння ухваленню відповідних законів, політики та заходів у цьому напрямі.
Стаття 19. Забезпечення житлом	11. Сталий розвиток міст та спільнот	11.1. До 2030 року забезпечити загальний доступ до достатнього, безпечного і недорогого житла й основних послуг і упорядкувати нетрі.
Стаття 20. Культура, спорт та відпочинок		
Стаття 21. Безпека та захист	11. Сталий розвиток міст та спільнот	11.7. До 2030 року забезпечити загальний доступ до безпечних, доступних і відкритих для всіх зелених зон та громадських місць, особливо для жінок і дітей, літніх людей та людей з інвалідністю. 11.b. До 2020 року значно збільшити кількість міст і населених пунктів, що прийняли та реалізують комплексні стратегії і плани, спрямовані на усунення соціальних бар'єрів, підвищення ефективності використання ресурсів, пом'якшення наслідків зміни клімату, адаптацію до його зміни та здатність протистояти стихійним лихам, а також розробити й упровадити, відповідно до Сендайської

		рамкової програми зі зниження ризику їх на 2015–2030 роки, заходи з комплексного управління ризиками, пов'язаними з лихами, на всіх рівнях.
Стаття 22. Гендерно обумовлене насильство	5. Гендерна рівність	5.2. Викорінити всі форми насильства щодо всіх жінок і дівчат у публічній та приватній сферах, зокрема торгівлю людьми, сексуальну та інші форми експлуатації. 5.3. Ліквідувати всі шкідливі види практики, такі як дитячі, ранні та примусові шлюби й операції, що калічать, на жіночих статевих органах.
Стаття 23. Торгівля людьми	5. Гендерна рівність 8. Гідна праця та економічне зростання 16. Мир та справедливість	5.2. Викорінити всі форми насильства щодо всіх жінок і дівчат у публічній та приватній сферах, зокрема торгівлю людьми, сексуальну та інші форми експлуатації. 8.7. Вжити термінових та ефективних заходів для того, щоб викорінити примусову працю, покінчити з сучасним рабством і торгівлею людьми та забезпечити заборону й ліквідацію найгірших форм дитячої праці, включаючи вербування та використання дітей-солдатів, а до 2025 року покінчити з дитячою працею у всіх її формах. 16.2. Покласти край наругам, експлуатації, торгівлі та всім

		формам насильства і тортур щодо дітей.
Стаття 24. Сталий розвиток	Усі 17 цілей	
Стаття 25. Містобудування та територіальне планування	11. Сталий розвиток міст та спільнот	11.3. До 2030 року розширити масштаби відкритої для всіх і сталої урбанізації та можливості для комплексного і сталого планування населених пунктів та управління ними на основі широкої участі в усіх країнах. 11.7. До 2030 року забезпечити загальний доступ до безпечних, доступних і відкритих для всіх зелених зон та громадських місць, особливо для жінок і дітей, літніх людей та людей з інвалідністю.
Стаття 26. Мобільність та транспорт	11. Сталий розвиток міст та спільнот	3.6. До 2020 року у всьому світі вдвічі скоротити кількість смертей і травм унаслідок дорожньо-транспортних пригод. 11.2. До 2030 року забезпечити всім людям можливість користуватися безпечними, недорогими, доступними та сталими транспортними системами, підвищити безпеку дорожнього руху, зокрема шляхом розвитку громадського транспорту, приділяючи особливу увагу потребам тих, хто перебуває в уразливому становищі, жінок, дітей, осіб з інвалідністю та літніх людей.

Стаття 27. Економічний розвиток	1. Подолання бідності 5. Гендерна рівність	5.а. Здійснити реформи з метою надання жінкам рівних прав на економічні ресурси, а також доступу до володіння та розпорядження землею та іншими формами власності, фінансовими послугами, спадщиною та природними ресурсами відповідно до національних законів. 8.10. Зміцнювати спроможність національних фінансових установ заохочувати і розширювати доступ до банківських, страхових і фінансових послуг для всіх. 10.1. До 2030 року поступово досягти та підтримувати зростання доходів найменш забезпечених 40 відсотків населення на рівні, що перевищує середній в країні.
Стаття 28. Довкілля	15. Збереження екосистем суші	
Стаття 29. Місцева влада як регулюючий орган		
Стаття 30. Міста-побратими та міжнародне співробітництво	17. Партнерство заради стійкого розвитку	17.16. Зміцнювати Глобальне партнерство в інтересах сталого розвитку, доповнюване багатосторонніми партнерськими відносинами, які мобілізують і поширюють знання, досвід, технології та фінансові ресурси, з тим, щоб підтримувати досягнення Цілей сталого розвитку в усіх країнах,

		особливо у країнах, що розвиваються. 17.17. Заохочувати і стимулювати ефективне партнерство у державному секторі, державно-приватне партнерство та партнерство серед організацій громадянського суспільства, спираючись на досвід і стратегії залучення ресурсів сторін партнерства.
--	--	--

Додаток 2.

Облік жінок серед посад вищого корпусу державної служби, посади категорії «А»

Посада	I півріччя 2016	II півріччя 2016		2017, осіб	З них жінок протягом 2017	2018, осіб	З них жінок протягом 2018
Державний секретар КМУ та його заступники, державні секретарі міністерств	Надання зазначеної інформації не вбачається за можливе, оскільки Закон України “Про державну службу” від 10 грудня 2015 року набрав чинності 1 травня 2016 року. Комісія з питань вищого корпусу державної служби утворена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 липня 2016 року № 49	13	1	9	1	2	0
Керівник ЦООВ (та перший заступник, заступники)		14	3	19	4	10	2
Керівник апарату/секретаріату		0	0	3	0	3	2
Голови місцевих державних організацій*		9	4	70	18	0	0
Всього		36	8	101	23	15	4

* Відповідно до Закону України від 09 листопада 2017 року № 2190-VIII “Про внесення змін до деяких законів України щодо окремих питань проходження державної служби” з 11 листопада 2017 року посади голів місцевих державних адміністрацій не належать до посад державної служби категорії “А” (вищий корпус державної служби), а посади заступників голів місцевих держадміністрацій – до посад державної служби категорії “Б”