



ПРОЄКТ
ФІНАНСУЄТЬСЯ ЄС



ПРОЄКТ
УПРОВАДЖУЄТЬСЯ ПРООН



Програма навчального курсу з питань упровадження стандартів гендерної рівності в діяльність Апарату Верховної Ради України

2020



ПРОЄКТ
ФІНАНСУЄТЬСЯ ЄС



ПРОЄКТ
УПРОВАДЖУЄТЬСЯ ПРООН



Зміст

Вступ
Модуль 1. Визначення основних понять. Гендерні проблеми в українському суспільстві
1.1. Понятійний апарат, визначення основних термінів
1.2. Гендерні стереотипи: поняття, види, наслідки дії. Концепція гендерної рівності та її взаємозв'язок із концепціями сталого розвитку, демократичного врядування та верховенства права
1.3. Гендерні виклики в українському суспільстві: гендерна статистика, стереотипи, проблеми і перспективи змін. Місце України у глобальних гендерних рейтингах
1.4. Корисні посилання
Модуль 2. Законодавче забезпечення та інституційні механізми формування та реалізації гендерної політики в Україні
2.1. Міжнародні норми та стандарти у сфері гендерної рівності. Зобов'язання України щодо забезпечення гендерної рівності
2.2. Сучасний стан розвитку національного законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
2.3. Інституційні механізми формування та реалізації гендерної політики. Актуальний стан впровадження гендерної політики в Україні
2.4. Корисні посилання
Модуль 3. Інструменти реалізації політики гендерної рівності
3.1. Комплексний гендерний підхід
3.2. Гендерний аналіз – основа комплексного гендерного підходу. Оцінка гендерного впливу під час розроблення нормативно-правових актів
3.3. Гендерно-орієнтоване бюджетування
3.4. Корисні посилання
Модуль 4. Проведення гендерного аудиту та забезпечення стандартів гендерної рівності в Апараті Верховної Ради України
4.1. Визначення мети, завдань та напрямів проведення гендерного аудиту
4.2. Порядок проведення гендерного аудиту, узагальнення результатів та формування підсумкового звіту
4.3. Організація роботи уповноважених з питань гендерної рівності в структурних підрозділах Апарату Верховної Ради України
4.4. Корисні посилання
Підведення підсумків

Вступ

Сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівності жінок і чоловіків у суспільстві, подолання всіх форм дискримінації, зокрема за ознакою статі, створення необхідних соціальних і політичних передумов для реалізації прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах трудового, суспільного та особистого життя. Вагому роль у формуванні та реалізації гендерної політики відіграє держава, яка створює механізми для досягнення гендерної рівності. Державний механізм забезпечення гендерної рівності – це впорядкована система міжнародних, національних, регіональних і місцевих організаційних структур державного і громадського характеру, діяльність яких спрямована на утвердження принципів гендерної рівності у різних сферах суспільного життя та гарантування здійснення вироблених ними гендерних стратегій і відповідної до них державної гендерної політики.

Впровадження інституційних механізмів забезпечення конституційного принципу рівноправності жінок і чоловіків є важливим засобом інтегрування гендерного підходу до всіх напрямів державної політики.

Впровадження гендерних підходів при формуванні, реалізації та оцінці законодавства, стратегій та політик передбачає забезпечення рівноправного та стійкого людського розвитку шляхом застосування найбільш результативних і ефективних методів державного втручання. Такий підхід, зокрема, включає оцінку законодавства, стратегій і програм в усіх сферах державного управління, як на центральному, так і місцевому рівнях з точки зору його впливу на різні групи жінок та чоловіків.

Виходячи з цього, важливим компонентом державної гендерної політики є формування і розвиток гендерної компетентності державних службовців як безпосередніх розробників державної політики. Формування такої компетентності має передбачати систему знань у сфері гендерної теорії та державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, формування умінь гендерного аналізу і здійснення оцінки гендерного впливу, а також навичок гендерно компетентної поведінки, вплив на систему цінностей та формування позитивного ставлення до ідей гендерної рівності, нульової толерантності до проявів гендерної дискримінації, сексизму та гендерно зумовленого насильства, що дасть змогу ефективно впроваджувати принцип рівних прав та можливостей різних статей в усі сфери життєдіяльності суспільства.

В умовах реалізації парламентської реформи постають нові завдання, по'язані з удосконаленням функціонування Апарату Верховної Ради України (далі – Апарат) та

розбудови його кадрового потенціалу відповідно до європейських стандартів та кращих практик інших країн.

У лютому 2016 року Місія Європейського парламенту з оцінки потреб розробила і презентувала Доповідь та Дорожню карту щодо підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України, окремі рекомендації якої безпосередньо стосуються розвитку персоналу.

Постанова Верховної Ради України від 17 березня 2016 року № 1035-VIII «Про заходи з реалізації рекомендацій щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України», прийнята на підставі згаданих рекомендацій Місії Європейського парламенту, задекларувала пріоритетні напрями проведення внутрішньої реформи та розбудови кадрового потенціалу Апарату, зокрема розробку всеохоплюючої стратегії розбудови кадрового потенціалу Апарату.

У зв'язку з цим, що розпорядженням Керівника Апарату від 05 грудня 2019 року № 3359-к було затверджено Стратегію розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради України до 2022 року. Одним з пріоритетних напрямів Плану основних заходів на 2020 рік з реалізації згаданої Стратегії, затвердженого розпорядженням Керівника Апарату від 20 лютого 2020 року № 358-к, було визначено питання упровадження стандартів гендерної рівності в діяльність Апарату.

Програма навчального (онлайн) курсу з питань упровадження стандартів гендерної рівності в діяльність Апарату Верховної Ради України (далі – онлайн курс) розроблена з метою формування у працівників/ць уявлення про основи гендерної політики, напрями реалізації державної гендерної політики в Україні, а також отримання знань щодо проведення оцінки гендерного впливу при розробці проєктів нормативно-правових актів.

Онлайн курс розроблений відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні»; Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273; постанов Кабінету Міністрів України: «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» від 27 вересня 2016 року [№ 674](#) (зі змінами), «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](#)» від 06 лютого 2019 року [№ 106](#); розпорядження Кабінету Міністрів України «Про

схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» від 01 грудня 2017 року № 974-р та Плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 року № 342-р.

Цільова аудиторія: державні службовці, працівники/ці патронатних служб Апарату, помічники-консультанти народних депутатів України тощо.

Мета програми: сформувати, розширити, систематизувати і закріпити у працівників/ць¹ Апарату уявлення про основи гендерної політики, засади та напрями реалізації державної гендерної політики в Україні, дати знання щодо впровадження стандартів гендерної рівності в діяльність Верховної Ради України та Апарату.

Навчання за онлайн курсом передбачає *реалізацію таких завдань:*

- опунування системою знань та професійних умінь щодо основ гендерної політики та її понятійного апарату;
- ознайомлення з основними напрямками реалізації державної гендерної політики в Україні, міжнародними зобов'язаннями та національною нормативно-правовою базою у сфері реалізації державної гендерної політики;
- набуття профільних знань та навичок здійснення оцінки гендерного впливу;
- огляд правових механізмів подолання усіх форм дискримінації за ознакою статі та етапів проведення гендерного аудиту;
- розвиток системи знань і професійних умінь застосовувати гендерний аналіз в процесі підготовки (оформлені) пропозицій та рішень.

Онлайн курс розроблений згідно з такими принципами:

- орієнтації на зміст, напрями, форми, методи та засоби впровадження органами державної влади принципів гендерної рівності;
- відкритості, доступності та інтегрованості з тренінговими програмами і міжнародними стандартами підготовки державних службовців;
- орієнтації на сучасні вимоги до організації навчального процесу;
- гуманізації та гуманітаризації освіти.

¹ Слова на позначення професій, посад, звань, статусу, фаху, роду занять, вжиті далі у тексті у загальному значенні, позначають осіб обох статей.

Загальні вимоги до слухачів навчального курсу є наступними:

- володіння основами реалізації державної гендерної політики в Україні відповідно до напрямку своєї службової діяльності;
- дотримання чинного законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- ініціативність, толерантність, особиста ввічливість, тактовність та витримка.

Слухачі повинні знати:

- Конституцію України; закони України, які регулюють діяльність органів державної влади; Укази Президента України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, інші нормативно-правові акти, що регулюють питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- міжнародні зобов'язання України та досвід розвинених демократичних країн світу з питань гендерної рівності та розширення прав та можливостей жінок і чоловіків у контексті досягнення цілей сталого розвитку;
- механізми та етапи проведення гендерно аудиту.

Слухачі повинні вміти:

- орієнтуватися в основних гендерних проблемах українського суспільства в цілому та в ситуаціях гендерної нерівності, факторах й умовах, що їх викликають;
- застосовувати комплексний гендерний підхід та норми чинного законодавства у практичній діяльності;
- здійснювати гендерний аналіз в процесі підготовки (оформлені) пропозицій та рішень;
- проявляти високу професійну компетентність на підставі уявлення про гендерний баланс та протидію дискримінації у суспільстві як одну із визначальних цілей сталого розвитку;
- не допускати у своїй поведінці проявів гендерно дискримінаційних практик;
- ідентифікувати прояви гендерної дискримінації, сексизму, гендерно зумовленого насильства, вживати заходи реагування на такі факти з метою їх мінімізації та подолання негативних наслідків.

При запровадженні цього навчального курсу та організації процесу підвищення кваліфікації державних службовців Апарату мають активно використовуватись новітні освітні технології, які стимулюють освітні потреби слухачів до опанування новими знаннями та



ПРОЄКТ
ФІНАНСУЄТЬСЯ ЄС



ПРОЄКТ
УПРОВАДЖУЄТЬСЯ ПРООН



передовим вітчизняним і зарубіжним досвідом, що відображаються у формах і методах навчання.

Для успішного оволодіння навчальним матеріалом передбачається добирати методи з урахуванням специфіки завдань кожного з етапів навчання за тренінговою програмою.

Навчальній роботі слухачів у процесі застосування різних форм організації навчання передбачається надавати проблемного та комплексного характеру, що полягає у поєднанні завдань, змісту та технологій, пов'язаних як з вивченням теоретичного матеріалу, так і з оволодінням уміннями виконувати практичні завдання, спрямовані на формування умінь, необхідних для забезпечення ефективності підвищення кваліфікації.

Реалізація навчального курсу передбачає засвоєння питань забезпечення гендерної рівності в Україні на основі опрацювання відповідних нормативно-правових актів, наукових праць, навчальної літератури і матеріалів періодичних видань, матеріалів Інтернету.

Модуль 1. Визначення основних понять. Гендерні проблеми в українському суспільстві

1.1. Понятійний апарат, визначення основних термінів

Для позначення нових стратегій світового регулювання соціо-статевих відносин у суспільних науках виник термін «гендер» та започаткувалися гендерні дослідження. Вони мали на меті аналізувати відносини між жінкою та чоловіком, визначати їхні характеристики через спільне й відмінне, розкривати ролі статей, конструктів фемінності та маскулінності тощо. Трансформація національного життя в умовах глобалізації, всеосяжні світові масштаби діяльності, зв'язків, стосунків, долання кордонів зумовили потребу запровадити поняття гендеру в практичних перетвореннях. Його стали застосовувати при визначенні політичних стратегій, правових відносин і норм, що їх регулюють, перетворень у всіх сферах життя під впливом жінок і чоловіків, залежно від розвитку та змін прав, свобод, обов'язків, відповідальності чоловіка й жінки та можливостей їх реалізувати. Гендер став необхідним конструктом реальних практичних перетворень у суспільних відносинах, складовим базовим компонентом яких є статус жінки та чоловіка. Все більшого розголосу, поширення як у науковому вжитку, так і в політико-правовому аналізі проблем рівності статей набуває поняття гендеру і в Україні. Будь-яка епоха виражається через властиві їй терміни й поняття. Їх творці вкладають у них відповідний культурний зміст своєї діяльності й людських відносин. Завдання створити термінологічний і понятійний контекст збігається з потребою сконструювати зрозумілі контексти інтерпретації. А тому в сучасних умовах при усвідомленні гендерних відносин, їхніх суб'єктів насамперед важливо зосередити увагу на концептуальному розумінні таких понять, термінів.

У найширшому розумінні гендер можна визначити так: гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі. Поняття, як і люди, мають свій вік і місце народження.

Термін «гендер» виник у Великій Британії. У перекладі з англійської мови гендер буквально означає граматичний рід – чоловічий, жіночий, середній. Надалі це поняття почало означати соціо-статеві характеристики статі, на відміну від власне біологічних (генетико-

морфологічних, анатомічних, фізіологічних), – із властивими їй характеристиками способу життя, поведінки, намірів і прагнень тощо. Гендер стосується не тільки чоловіків та жінок як окремих індивідів, а й характеризує відносини поміж ними як соціально-демографічними групами та гендерні відносини в цілому – те, як реалізуються соціальні ролі жінок і чоловіків, дівчаток та хлопчиків, як вони соціально вибудовуються.

Гендер – досить складне поняття, оскільки розкриває багатоаспектний зміст явища. У науковій літературі воно вживається в кількох значеннях:

- гендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості та моделей поведінки чоловіка і жінки, на відміну від біологічної;
- гендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей;
- гендер як політика рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації. У всіх цих значеннях гендер вивчається в системі наукових «гендерних досліджень».

Гендерні дослідження – напрямок наукової діяльності та її соціальної організації, спрямований на вивчення місця, ролі, активності, волевиявлення й самореалізації чоловіків і жінок у змінних історичних умовах соціального буття певної епохи. Результатом гендерних досліджень як окремого наукового напрямку у діяльності широкого кола науковців з різних галузей знань стало створення сучасної гендерної теорії, що є системою наукових поглядів на відносини й статус жінки і чоловіка, їхнє соціальне життя та життєвий досвід, набуття й реалізацію ними соціально-рольових характеристик і особливостей.

У тематичному просторі сучасних гендерних досліджень найчіткіше визначились чотири напрями:

- 1) гендер як засіб соціологічного аналізу;
- 2) розуміння гендеру в рамках жіночих досліджень;
- 3) гендер як культурологічна інтерпретація;
- 4) гендер як принцип практичного реконструювання сучасного суспільства.

Гендерна теорія вивчає соціальне життя обох статей, їхню поведінку, ролі, характеристики, спільне й відмінне між ними, соціальні взаємовідносини статей, розглядаючи світ порівняльно з позиції обох соціо-статевих груп. Сучасні гендерні дослідження відзначають наявність не лише жіночого та чоловічого типів: крім них, предметом гендерного аналізу стає й гомосексуальний, гетеросексуальний та транссексуальний типи.

Гендер вивчається як соціальний інститут. Як такий він не є жорсткою системою й розвивається за принципом диференціації: постають нові різновиди гендеру, серед яких розглядаються чоловічий, жіночий та інші типи суб'єктивності. Як соціальний інститут гендер має свої ознаки.

Розмежовуючи поняття «стать» та «гендер», дослідники вважають, що, на відміну від поняття «стать», гендер стосується не біологічних особливостей, за якими різняться чоловіки та жінки, а соціально сформованих поведінкових програм та соціально-рольової ідентичності носіїв біологічної статі. Тобто, якщо зі статтю пов'язані лише фізичні відмінності будови тіла, то з гендером — психологічні, соціальні, культурні відмінності між чоловіками та жінками. Відповідно, поняття «стать» охоплює комплекс репродуктивних, поведінкових, тілесних, соціальних характеристик, які визначають індивіда як чоловіка чи жінку.

Якщо стать є природною даністю, то гендер формується під впливом соціокультурних чинників і залежить від домінуючих у суспільстві традиційних поглядів на те, якою повинна бути жінка та, яким має бути чоловік.

Ознаки статі формуються у процесі статевого розвитку людини від моменту зачаття до досягнення нею статевої зрілості.

Гендер (статева роль) — соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок / чоловіків². Поняття «гендер» визначає риси характеру та особливості поведінки, які вважають характерними для чоловіків і жінок у певному суспільстві. Наприклад, у більшості культур жінкам приписують такі риси, як турботливість, поступливість, емоційність, а чоловікам — лідерство, стриманість.

Так звані традиційно жіночі ознаки називають фемінністю, а чоловічі — маскулінністю. Маскулінність пов'язується із силою, владою, мужністю, витривалістю, агресією, неемоційністю, орієнтацією на успіх. Натомість фемінінність — це емоційність, чуйність, слабкість, жертівність, залежність тощо.

Стать — це сукупність ознак біологічних та фізіологічних особливостей особи³.

Вважається, що поєднання в одній людині традиційно чоловічих і жіночих рис характеру робить її повноцінною і надзвичайно дієздатною особистістю, яка вибирає стиль поведінки залежно від конкретної ситуації, а не обмежується тим, що відведено для її статі.

²Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 №86 (zareestrovana v Ministerstvi yustitsiy Ukrainy 27 lyutogo 2020 roku za №211/34494). [Електронний ресурс] / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20>

³Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 №86 (zareestrovana v Ministerstvi yustitsiy Ukrainy 27 lyutogo 2020 roku za №211/34494). [Електронний ресурс] / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20>

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) наголошує, що важливо визнати існування осіб, які не вписуються у бінарну систему категорій чоловічої та жіночої статей. Акцент на репродуктивних процесах робить невидимими змішані, перехідні статеві форми. Мова йде про інтерсекс. Інтерсекс (від лат. «inter» — між і «sexus» — стать) — це людина, народжена зі статевими характеристиками (включаючи геніталії, статеві залози і набір хромосом), які не вписуються у стереотипи бінарної системи сприйняття чоловічого та жіночого тіла. Інтерсекс — узагальнюючий термін, який об'єднує широкий спектр анатомічних варіацій, що зустрічаються в природі. У деяких риси інтерсексу помітні вже при народженні, в той час як у інших вони проявляються лише у пубертатному періоді. При деяких конфігураціях хромосом інтерсекс може зовсім не мати зовнішнього прояву. За оцінками експертів, близько 1,7% населення народжується з інтерсексними рисами.

Гендерні ролі та гендерна рівність

Від народження батьки виховують дитину відповідно до її статі. Щодо цього в усіх країнах існує чимало традицій.

Батьки заохочують поведінку дитини, яка відповідає уявленням суспільства про те, як мають поводитися хлопчики і дівчатка. Формування гендерних ролей відбувається і під впливом вихователів, учителів, церкви, сусідів, телебачення.

Поняття гендерної рівності означає, що всі люди мають свободу вибору для розвитку своїх здібностей без обмежень, пов'язаних із гендерними ролями та стереотипами.

Гендерна рівність виключає подвійні стандарти щодо чоловіків і жінок, тобто різне ставлення до людей залежно від їхньої статі та гендерної ідентичності.

Гендерна ідентичність — це відчуття людиною своєї статі незалежно від того, чи є вона біологічно жінкою або чоловіком. Гендерна ідентичність формується у процесі виховання і соціалізації.

Гендерна рівність не скасовує статевих і гендерних відмінностей, але дозволяє кожній людині знайти свій спосіб самореалізації, визначити свій життєвий вибір незалежно від звичних гендерних стереотипів.

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» гендерна рівність — рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає змогу особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах суспільного життя.

Умовно це поняття можна розділити на три складові:

- 1) рівний правовий статус;
- 2) рівні можливості;
- 3) рівна участь у всіх сферах суспільного життя.

1.2. Гендерні стереотипи: поняття, види, наслідки дії. Концепція гендерної рівності та її взаємозв'язок із концепціями сталого розвитку, демократичного врядування та верховенства права

Поняття «стереотип» було введено в наукову термінологію американським психологом У. Ліппманном (XV. Lippmann) у 1922 р.



Стереотип – сукупність спрощених узагальнень про групу індивідумів, яка дає можливість розподілити членів групи за певними категоріями і сприймати їх шаблонно, згідно з очікуваннями щодо поведінки людей, які належать до певної категорії.

Спрощені уявлення про те, як мають поводитися люди різної статі, який одяг носити і чим займатися, називають *гендерними стереотипами*.

Гендерні стереотипи нав'язують те, що є характерним для більшості людей тієї чи іншої статі, і не враховують індивідуальних особливостей. Наприклад, емоційність вважається характерною жіночою рисою, а стриманість — чоловічою. Однак є чимало емоційних чоловіків і стриманих жінок.

Прийняті у суспільстві гендерні стереотипи впливають не лише на те, чого дівчата і хлопці навчаються і чим займаються, а й на їхні стосунки, зокрема і статеві. Ці стереотипи визначають, як дівчата і хлопці повинні поводитися до одруження, хто з них має бути ініціатором стосунків, хто відповідає за можливі негативні наслідки (наприклад, вагітність).

Більшість гендерних стереотипів допомагають хлопчикам і дівчаткам підготуватися до соціальних ролей, які вони виконуватимуть у дорослому житті, — матері чи батька, чоловіка чи дружини. Проте частина гендерних стереотипів сформувалася дуже давно, в цілком інших історичних умовах. Багато з них застаріли й нерідко обмежують можливості людей у сучасному світі.

Деякі гендерні стереотипи особливо небезпечні, оскільки підвищують уразливість в умовах епідемії ВІЛ/СНІДу. На початку епідемії здавалося, що ризик інфікування ВІЛ для жінок мінімальний, оскільки вона стосувалася переважно чоловіків — споживачів ін'єкційних наркотиків. В останні десять років ситуація кардинально змінилася, і жінки з периферії епідемії перемістилися в її епіцентр. Коли епідемія виходить за межі споживачів наркотиків, найбільш постраждалою соціальною групою стають жінки, які інфікуються від своїх чоловіків і статевих партнерів.

Гендерні стереотипи можна поділити на 3 групи:

1. Стереотипи маскулінності-фемінності – нормативні уявлення про соматичні, психічні, поведінкові властивості, що є характерними для чоловіків і жінок. Чоловіки компетентні, доміантні, незалежні, агресивні, самовпевнені, схильні міркувати логічно, здатні керувати своїми почуттями. Жінки пасивніші, залежні, емоційні, турботливі й ніжні.

2. Стереотипи щодо змісту праці для: жінок - традиційною вважається виконавча, обслуговуюча діяльність, а для чоловіків - діяльність інструментальна, творча, керівна.

3. Стереотипи, що пов'язані із закріпленням професійних і сімейних ролей: для чоловіків головними ролями є професійні, а для жінок — сімейні.

Негативні прояви даних стереотипів полягають у різній інтерпретації і оцінці тієї ж самої події залежно від статі учасника даної події, коли на основі одиничного випадку робляться узагальнені висновки (наприклад: «Я ж казав, що жінці не потрібно водити машину»).

Крім того, у жінок, які виявляють свої здібності, бажають реалізувати свій потенціал, часто може виникнути конфлікт з традиційними поглядами оточуючих на місце жінки в суспільстві і, можливо, з власними уявленнями про себе як про особистість. Для чоловіків висуваються вимоги слідувати нормам успішності в усіх сферах життя, досягти чого часто повністю неможливо, і що викликає стрес і призводить до компенсаторних реакцій: обмеження емоційності, нав'язливе прагнення до змагання тощо.

Крім того, негативними проявами гендерних настанов і стереотипів можуть стати прояви сексизму, під яким розуміють індивідуальні упереджені настанови і дискримінантну поведінку відносно представників певної статі.

У зв'язку з цим, існують проблеми самореалізації жінок і чоловіків. У жінок - «страх успіху», коли, наприклад, розумні і здатні до навчання дівчата прагнуть (часто неусвідомлено) здаватися безпорадними і не такими розумними, дотримуючись правила «на два кроки бути позаду чоловіка», щоб тільки їх не переставали вважати «справжніми»

жінками. У чоловіків – це «страх неуспіху», особливо в професійній кар’єрі, в прагненні бути «справжніми» чоловіками.

Коригувати негативні прояви гендерних настанов і стереотипів можливо під час гендерної просвіти відповідно до формули здорової гендерної реалізації: статі доповнюють одна одну, кожна людина має свої переваги, незалежно від статі, і не прагне підмінити особу іншої статі або стати нею, щоб здобути схвалення оточуючих.

Концепція гендерної рівності та її взаємозв’язок із концепціями сталого розвитку, демократичного врядування та верховенства права.

Упровадження соціально-гендерних підходів в роботу органів влади, як центральних, так й місцевих, є запорукою розвитку справжньої демократії в Україні. Інтегрування концепції гендерної рівності як складової соціальної справедливості в державну, місцеву політику забезпечує її соціальну та гендерну чутливість, відповідність інтересам та потребам всіх громадян, особливо соціально-вразливим групам населення, які відчують вразливість за ознаками віку, статі, фізичного стану, етнічної належності, віросповідань, соціального статусу тощо.

Термін «соціальна справедливість» означає забезпечення гарантованих прав і можливостей для усіх членів суспільства користуватися в рівній мірі благами, ресурсами, які надаються суспільством та навколишнім середовищем. Справедливість передбачає рівність як юридичну умову для життя людини у правовому суспільстві. Концепція соціальної справедливості, яка заснована на концепції прав людини та рівності, передбачає забезпечення в масштабі усього суспільства рівності можливостей та рівності досягнутих результатів через диференційовану економічну, політичну, соціокультурну політику та механізми її розвитку.

За визначення Канадського агентства міжнародного розвитку, Комісії по статусу жінок Канади (Status of Women Canada)⁴, *концепція соціальної справедливості інтегрує концепцію гендерної рівності, яка передбачає рівні права і рівні можливості для жінок і чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отримання рівних винагород за результатами участі.*

Гендерна рівність є процесом справедливого відношення до жінок і чоловіків. Для забезпечення справедливості, критерії часто повинні компенсувати історичні та соціальні перешкоди, які не дають жінкам і чоловікам існувати в рівних умовах. Справедливість веде до рівноправності. Ідеал гендерної рівності означає, що жінки та чоловіки мають однаковий

⁴13 грудня 2018 року Комісія по статусу жінок Канади стала федеральним департаментом під назвою «Жінки та гендерна рівність Канади» (WAGE) <https://cfc-swc.gc.ca/index-en.html>

суспільний статус, однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у національний політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами.

Концепція соціальної справедливості та гендерної рівності полягає у сприянні створенню рівних умов та можливостей для доступу жінок і чоловіків, вразливих через соціо-економічні, фізичні, статеві, вікові, етнічні, національні упередження, до програм, ресурсів; у сприянні вихованню нетерпимості до соціальної та гендерної дискримінації у суспільстві.

Концепція паритетної демократії була розроблена Комітетом з рівності між чоловіками і жінками та Департаментом прав людини, які діють в структурі Ради Європи. Концепція увібрала в себе ідеї жіночих організацій західноєвропейських країн, які вимагали від своїх урядів і керівних органів Європейського співтовариства вжити конкретних заходів щодо забезпечення участі жінок в органах влади. Головне гасло цього часу – паритет, представленість жінок і чоловіків у структурах влади за формулою «50/50»⁵.

У вересні 1995 р. в Пекіні відбулася Четверта Всесвітня конференція зі становища жінок, де було прийнято «Пекінську декларацію та Платформу дій». В рамках заходу було підготовлено рекомендації державам-членам ООН: досягати рівного представництва жінок і чоловіків в органах державної влади шляхом застосування, у разі необхідності, квот. Нині саме введення квот сприяє підвищенню кількості жінок у публічних органах влади, розширенню їх політичних та інших можливостей. Разом з іншими державами-членами ООН Україна підписала документи Пекінської конференції. У межах гарантування принципу паритетної демократії на початку XXI ст.

Свій потужний розвиток ідея паритетної демократії також отримала у спеціальному документі Ради Європи у 1998 р. — *Комплексний підхід до проблеми рівності між жінками і чоловіками*. Основним завданням документа стало інтенсивне інтегрування людей у державно-політичну діяльність на основі гендерної рівності. З часом ідея паритета зазнала суттєвих змін. З одного боку, дискусія про паритет і його характерні приклади простежується виключно у політичному просторі, з іншого боку, паритет означає не тільки підвищення представництва жінок при прийнятті політичних рішень, а й рівні можливості з чоловіками в соціальній, культурній та інших сферах.

⁵Концепція паритетної демократії [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.daginfo.com/news/view/993>



ПРОЄКТ
ФІНАНСУЄТЬСЯ ЄС



ПРОЄКТ
УПРОВАДЖУЄТЬСЯ ПРООН



Більше того, сьогодні паритетна демократія розглядається не лише в ракурсі рівності прав і свобод обох статей: рівність має бути забезпечена будь-якому суб'єкту правовідносин чи групі осіб у всіх сферах функціонування суспільства.

1.3. Гендерні виклики в українському суспільстві: гендерна статистика, стереотипи, проблеми і перспективи змін. Місце України у глобальних гендерних рейтингах

Становище чоловіків в Україні можна охарактеризувати наступною інформацією:

- В Україні середня тривалість життя чоловіків на 10 років менша від тривалості життя жінок⁶;
- У 4 рази вища, порівняно з жінками, смертність чоловіків працездатного віку (28-45 років)⁷;
- Суїцид панує переважно серед чоловіків⁸;
- Туберкульоз (70%), ВІЛ/СНІД (57%) – переважно чоловічі хвороби⁹;
- Чоловіки частіше залежні від тютюну, алкоголю, наркотиків, азартних ігор;
- Понад 90% всіх ув'язнених – чоловіки, серед чоловіків найбільше випадків насильницької поведінки¹⁰;
- Проблема маргіналізації¹¹ чоловіків внаслідок безробіття через обставини, що від них не залежать.

Становище жінок в Україні можна охарактеризувати наступним чином:

- Рівень жіночого представництва на найвищих державних посадах залишається низьким. Так, якщо частка жінок у Верховній Раді України I скликання становила 3%, у Верховній Раді VII–VIII скликань — 10-12%, то у Верховній Раді IX скликання — 21%. У Кабінеті Міністрів України, сформованому в серпні 2019 року, жінки становлять 13%, що також є найвищим представництвом за всі роки незалежності. Наприклад, в Уряді, сформованому в березні 2010 р., не було жодної міністерки. За даними місцевих виборів 2015

⁶ За даними «Таблиці народжуваності, смертності та середньої очікуваної тривалості життя за 2018 рік»

http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/08/zb_tabl_nar_2018.pdf

⁷ За даними «Таблиці народжуваності, смертності та середньої очікуваної тривалості життя за 2018 рік»

http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/08/zb_tabl_nar_2018.pdf

⁸ «Причини смерті в Україні — 2018» <https://socialdata.org.ua/death/>

⁹ ВІЛ-інфекція в Україні. Інформаційний бюлетень № 50

https://www.phc.org.ua/sites/default/files/users/user90/HIV_in_UA_50_2019.pdf

¹⁰ Загальна характеристика Державної кримінально-виконавчої служби України станом на 1 липня 2019 року

<https://kvs.gov.ua/2019/harakteristika/01.07.2019.pdf>

¹¹ Маргіналізація – в соціології процес виключення зі сфер життєдіяльності суспільства на підставі расових, релігійних, етнічних, гендерних, культурних чи інших ознак окремих осіб або окремих прошарків населення, що обумовлює специфічний соціопсихологічний стан маргіналів. Маргіналізація здебільшого подається як виключно негативне явище, як процес соціального падіння. Маргіналізація призводить до істотної зміни або втрати колишнього соціального статусу, соціальних зв'язків, системи ціннісних орієнтацій.

року¹², кількість жінок-депутатів в обласних радах становила 15%, у міських радах — 29%, у районних радах — 24%, у селищних радах — 46%, у сільських радах — 56%. Водночас збереглася така тенденція: що вищий рівень ради, то менше жінок у ній представлено¹³;

- Жіноча заробітна плата є меншою від чоловічої на чверть¹⁴;
- В економічній сфері велика власність перебуває в руках чоловіків. Жінки володіють лише 22% бізнесу і керують 6% великого бізнесу в Україні. Відтак, їм важче отримати кредит, оскільки вони мають менше ресурсів, які вони можуть дати у заставу¹⁵;
- Жінка працює на 4-6 годин більше, ніж чоловік: праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна¹⁶;
- Жінки найбільше потерпають від всіх видів насильства, серед яких домашнє насильство, сексуальні домагання та сексуальна експлуатація, торгівля жінками, примушування до проституції.

Гендерні індекси, або гендерно-чутливі індикатори (*gender indicators, gender-sensitive indicators*) посідають важливе місце в системі соціальних індикаторів. Гендерні індекси є унікальним інструментом, що синтезує складне та багатомірне поняття гендерної рівності у зручний для користування показник, який легко піддається інтерпретації.

Багато міжнародних (серед яких, зокрема, Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН), Всесвітній економічний форум та ін.) і регіональних (Європейський інститут гендерної рівності, Економічна комісія ООН для Африки) організацій відстежують, складають та оприлюднюють такі індикатори у відповідних доповідях і звітах. В Україні на державному рівні гендерні індекси не запроваджено, також немає єдиної організації, яка б складала ці індекси постійно та на регулярній основі. Однак деякі показники щодо України, розраховані європейськими та міжнародними організаціями, містяться в міжнародних і глобальних рейтингах.

Концепція людського розвитку прийшла на зміну класичним теоріям економічного розвитку, що ґрунтувалися на показниках ВВП і розглядали людину лише в якості рушійної сили економічного розвитку та проголошували економічне зростання головною метою суспільного прогресу. В даному контексті розвиток людини містить три компоненти:

12 <http://www.cvu.org.ua/nodes/view/type:news/slug:finalnyi-zvit-za-rezultatamy-gendernogo-monitoryngu-2015>

13 <https://www.prostir.ua/?news=analiz-demografichnoji-struktury-mistsevyh-rad-2015>

14 <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2817258-v-ukraini-zinki-otrimuut-majze-na-cvert-mensu-zarplatu-niz-coloviki-sokolovska.html>

15⁸ «Стан та просування рівних можливостей для жінок та чоловіків у культурних та креативних індустріях в Азербайджані, Вірменії, Грузії та Україні»

http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/gender-equality-and-empowerment-ukr_0.pdf

16⁹ https://minjust.gov.ua/m/str_17830

добробут; розширення прав та можливостей; справедливість.

Основним стратегічним інструментом концепції людського розвитку є *Індекс людського розвитку (Human Development Index, HDI)*. HDI – це комбінований показник, що характеризує розвиток людини в країнах і регіонах світу. Він складається ПРООН та використовується в межах спеціальної серії доповідей ООН про людський розвиток. Індекс розраховується щорічно на підставі національних і міжнародних статистичних даних експертами ПРООН спільно з групою незалежних експертів. Індекс вважається відносно об'єктивним та піддається верифікації, проте він має певні недоліки, серед яких зокрема те, що він спирається на національні середні показники, які не відображають асиметричність розподілу благ, і тому в багатьох випадках може не відображати реального стану справ у країнах.

Високий рівень довіри до ООН та її спеціалізованих структур, а також методичним обґрунтуванням зробили HDI однією з найавторитетніших класифікацій, що характеризує суспільний розвиток. HDI вимірює досягнення країн з точки зору стану здоров'я, отримання освіти та фактичного доходу громадян за трьома основними напрямками:

- Індекс очікуваної тривалості життя: здоров'я і тривалість життя, що вимірюється показником середньої очікуваної тривалості життя при народженні;
- Індекс освіти: рівень знань середньою кількістю років, витрачених на освіту дорослим населенням, тобто середньою кількістю років навчання протягом життя у людей віком від 25 років; а доступ до навчання та знань – очікуваними роками навчання для дітей-першокласників, тобто загальною кількістю років навчання, на які дитина, що досягає шкільного віку, може розраховувати, якщо панівні моделі вікових показників зарахування до школи залишаються незмінними протягом життя дитини;
- Індекс валового національного доходу: гідний рівень життя, що вимірюється величиною валового національного доходу на душу населення в доларах США постійної купівельної спроможності рівня 2011 року, конвертованих за коефіцієнтами переходу на паритет купівельної спроможності (ПКС).

Ці три виміри стандартизуються у вигляді числових значень від 0 до 1, середнє геометричне яких представляє собою сукупний показник Індексу людського розвитку в діапазоні від 0 до 1. Потім країни ранжуються на основі цього показника (*Розрахунок Індексів людського розвитку*). Доповіді про розвиток людського потенціалу готуються на регіональному, національному та міжнародному рівнях. При визначенні рейтингу враховується множина факторів, таких як стан у галузі прав людини і громадянські

свободи, можливість участі у суспільному житті, соціальна захищеність, ступінь територіальної та соціальної мобільності, показники рівня культурного розвитку, доступ до інформації, рівень безробіття, кримінальна ситуація, довкілля та ін. У підсумковому рейтингу країни на підставі Індексу людського розвитку класифікуються з а чотирма категоріями: країни з дуже високим рівнем HDI; країни з високим рівнем HDI; країни з середнім рівнем HDI; країни з низьким рівнем HDI.

У 2010 році перелік індикаторів, що вимірюються HDI, було розширено, а Індекс – трансформовано. На додаток до HDI, який є узагальненим показником, що спирається на середньокраїнові статистичні дані та не враховує внутрішні нерівності, були запроваджені нові індикатори: *Індекс людського розвитку, скоригований з урахуванням соціально-економічної нерівності, Індекс гендерного розвитку, Індекс гендерної нерівності та Індекс багатомірної бідності*.

Індекс людського розвитку, скоригований з урахуванням нерівності (IHDI) відбиває втрати в розвитку людини з причини нерівності у сферах охорони здоров'я, освіти та доходів. Значення Індексу людського розвитку (HDI) України за 2017 рік дорівнює 0,751 – що є нижчим за середнє значення для країн у групі з високим Індексом людського розвитку, який становить 0,757, та нижчим за середнє значення для країн Європи та Центральної Азії, що складає 0,771.

Значення Індексу людського розвитку (HDI) України за 2018 рік, представленого у Доповіді ПРООН про стан людського розвитку за 2019 рік¹⁷ дорівнює 0,750, що відповідає середньому значенню для країн у групі з високим Індексом людського розвитку, який також становить 0,750, та є нижчим за середнє значення для країн Європи та Центральної Азії, що складає 0,779. У період з 1990 по 2017 рік очікувана тривалість життя при народженні в Україні збільшилась на 2,3 роки, середня кількість років навчання збільшилась на 2,2 роки, а середня кількість років навчання зросла на 2,6 роки. Останнім часом рівень життя в Україні, що визначається валовим національним доходом (ВНД) на душу населення, дещо зріс: приблизно на 9% у 2015-2017 роках. Детальніший аналіз компонентів HDI, представлений в статистиці ПРООН 2018 року, засвідчує нерівний розподіл показників по освіті, середній тривалості життя та доходах серед жінок та чоловіків у різних країнах.

У 2018 році країна перебувала на 88 місці у рейтингу з 189 країн і територій, визнаних ООН, а також HDI з урахуванням соціально-економічної нерівності, індекс гендерного розвитку, індекс гендерної нерівності та розділ із п'ятьма інформаційними

¹⁷https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/HDR/hdr_2019_overview_-_ukrainian.pdf

панелями. Проте такий показник все ж дозволив країні потрапити у вищу категорію людського розвитку.

Загалом в Україні спостерігається тенденція до поступового покращення в сфері людського розвитку, але попереду ще чимало роботи. Згідно з даними цього річної Доповіді про стан людського розвитку¹⁸ Україна зафіксувала повільний, але стабільний прогрес у розвитку порівняно з попереднім роком. Значення Індексу людського розвитку (ІЛР) України на 2019 рік¹⁹ становить 0,779, що робить її належною до країн високого рівня людського розвитку (74 місце серед 189 країн і територій, – високий стандарт людського розвитку). Вона ділить цю позицію з Гренадою, Мексикою, а також із Сент-Кітсом і Невісом. У період з 1990 по 2019 рік значення ІЛР України зросло з 0,725 до 0,779, збільшившись на 7,4 відсотка. У глобальному масштабі Україна перебуває в категорії країн високого людського розвитку (HDI вищий від 0,753). Однак, Україна демонструє нижчий від середнього показник у межах регіону Європи і Центральної Азії (0,791) і відстає від інших великих країн регіону — Казахстану (0,825) і Росії (0,824).

Індекс гендерного розвитку (Gender Development Index – GDI) – це показник, що відображає становище в країні за такими ж напрямками, як і HDI, але бере до уваги нерівність до- сягнень жінок і чоловіків. GDI, заснований на Індексі людського розвитку з розбивкою за статтю, визначається як відношення HDI жінок до HDI чоловіків.

GDI вимірює гендерну нерівність у досягненнях з а трьома основними вимірами людського розвитку: здоров'я (визначається за співвідношенням очікуваної тривалості життя серед жінок та чоловіків при народженні); освіта (вимірюється за співвідношенням очікуваної тривалості навчання дівчат і хлопців та середня тривалість навчання жінок і чоловіків віком від 25 років); розпорядження економічними ресурсами (вимірюється як валовий національний дохід на душу населення для жінок і чоловіків).

Спочатку показники розраховуються окремо для жінок і чоловіків певної країни, потім розраховуються рівнорозподілені індекси за кожним виміром, і узагальнений індекс розраховується як середнє арифметичне значення трьох рівнорозподілених індексів. GDI падає, коли знижується рівень досягнень обох статей: як жінок, так і чоловіків, а також, коли в країні розрив у досягненнях статей збільшується. Якби можливості людського

¹⁸<http://hdr.undp.org/en/2020-report>

¹⁹<https://eur03.safelinks.protection.outlook.com/?url=http%3A%2F%2Fhdr.undp.org%2Fen%2Fcontent%2Flatest-human-development-index-ranking&data=04%7C01%7Cinna.bielobratova%40undp.org%7C82c3cbae6bb14acfa19208d8acee786a%7Ccb3e5db5e2944483799f57488ace54319%7C0%7C0%7C637449487515233742%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWljojMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzliLCJBTiI6IkhWwiLCJXVCi6Mn0%3D%7C1000&sdata=nGV3NafN50jZ5wRxH80x97IidCHCPm7MTDHcktEC6jI%3D&reserved=0>

розвитку були однаковими для чоловіків і жінок певної країни, то індекс GDI у ній дорівнював би HDI. Оскільки в усіх країнах гендерна нерівність існує, то GDI завжди має менше значення, ніж HDI.

Загалом, GDI розраховується для 164 країн. У 2017 році в Україні очікувана тривалість життя²⁰ для жінок становила 76,9 років, тоді як для чоловіків – 67,1 років. Хоча українські жінки живуть довше за чоловіків, проте рівень їхнього економічного доходу нижчий. Коли мова йде про валовий національний продукт (ВНП), дохід жінок складає менше ніж 6 082 доларів на рік, а чоловіків – 10 513.

Однак показники очікуваної тривалості навчання як для жінок, так і для чоловіків, у середньому складають 11,3 років. У 2017 році HDI для жінок в Україні становить 0,746 на протизагу 0,751 для чоловіків, таким чином значення GDI дорівнює 0,993, що зумовлює попадання країни до групи 1. Загалом Україна за цим показником, порівняно з іншими країнами, досить добре виглядає.

Це зумовлено тим, що в країні немає гендерних відмінностей у доступі до базової освіти, жінки мають високі, за міжнародними стандартами, рівні економічної активності та зайнятості. Проте ці сприятливі потенційні можливості супроводжуються значними гендерними диспропорціями в політиці та сфері державного управління.

Значення GDI України за 2019 рік суттєво підвищився, зокрема показник GDI у 1,000 перевищує середній показник по регіону — 0,953. В Україні очікувана тривалість життя для жінок становить 76,8 років, тоді як для чоловіків – 67,1 років. Коли мова йде про валовий національний дохід на душу населення, дохід жінок складає 10 088 доларів США, а чоловіків – 16 840. Показник середньої тривалості навчання в школі як для жінок, так і для чоловіків, складає 11,3 років²¹.

За попередніми даними серед країн з найкращими показниками гендерного паритету визначено Латвію, Литву, Катар, Монголію, Панаму, Естонію, Уругвай, Молдову, Лесото, Нікарагуа. Країнами з найкращими показниками гендерного паритету є Ємен, Афганістан, Нігер, Пакистан, Чад, Ірак, Центральноафриканська Республіка, Кот-д'Івуар, Гвінея, Індія²².

Індекс гендерної нерівності (Gender Inequality Index – GII) – призначений для виявлення ступеня відриву середніх по країні досягнень у сфері гендерної рівності. Значення

²⁰<http://hdr.undp.org/en/content/gender-development-index-gdi>

²¹http://hdr.undp.org/sites/default/files/2020_statistical_annex_table_4.xlsx

²²https://eur03.safelinks.protection.outlook.com/?url=http%3A%2F%2Fhdr.undp.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F2020_statistical_annex_table_4.xlsx&data=04%7C01%7Cinna.bielobratova%40undp.org%7C82c3cbae6bb14acfa19208d8acee786a%7CB3e5db5e2944483799f57488ace54319%7C0%7C0%7C637449487515243719%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWljojMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzliLCJBTiI6IklhaWwiLCJXVCi6Mn0%3D%7C1000&sdata=l38CBW5W0VuPF34eKRNFDLy2Oplb9SO9CtLJvBsnUU0%3D&reserved=0

GII коливаються від 0 (повна рівність жінок і чоловіків) до 1 (абсолютна нерівність у всіх вимірах). Індекс відображає нерівність у досягненнях між чоловіками та жінками у трьох вимірах, а саме: репродуктивне здоров'я; розширення громадянських прав і можливостей; економічна активність та можливості жінок на ринку праці.

Репродуктивне здоров'я вимірюється двома показниками, а саме:

- рівнем материнської смертності;
- коефіцієнтом народжуваності серед дівчат-підлітків.

Розширення прав і можливостей вимірюється також двома показниками: співвідношенням числа жінок і чоловіків, які є депутатами парламенту, та рівнем середньої та вищої освіти серед жінок і чоловіків. Економічна активність визначається за рівнем участі жінок та чоловіків на ринку праці.

GII можливо тлумачити як регрес людського розвитку, причиною якого є нерівність у досягненнях серед жінок та чоловіків²³. У 2017 році Україна мала показник GII 0,285, посідаючи 61 місце серед 160 країн, показник GII України за 2019 рік складає 0,234, що дозволяє їй посісти 52 місце серед 162 країн. Серед країн з найвищим рівнем GII є Швейцарія, Данія, Швеція, Нідерланди, Бельгія, Норвегія, Фінляндія, Франція, Ісландія, Словенія²⁴. В Україні жінкам належить 12,3% місць у парламенті, а 94,5% дорослих жінок мають принаймні загальну середню освіту у порівнянні з 95,6% чоловіків. На кожні 100 000 народжених помирає 24 жінки через проблеми, що виникли під час вагітності; показник пологів серед дівчат-підлітків складає 23,8 пологів на 1000 жінок віком 15-19 років. Участь жінок на ринку праці становить 46,9 % на противагу 63,0 % серед чоловіків. Однією з ключових причин нерівності є прірва, що розділяє жінок та чоловіків у можливостях, здобутках і розподілі прав та повноважень. Середній показник GII у світі для жінок на 6% нижчий, ніж для чоловіків, що пов'язано з низьким рівнем доходів та освіти жінок у багатьох країнах.

Загальносвітовий показник економічної активності жінок є нижчим, ніж серед чоловіків – 49% у жінок на противагу 75% у чоловіків. На ринку праці рівень безробіття серед жінок на 24% вищий, ніж серед чоловіків. Крім того, жінки у значно більшому обсязі, порівняно з чоловіками, виконують неоплачувану домашню роботу та доглядають за дітьми, хворими та літніми людьми. Попри відчутний прогрес у збільшенні кількості дівчат, які навчаються, проблеми, пов'язані із репродуктивним здоров'ям, плануванням сім'ї, насильством та розширенням соціально-економічних прав продовжують існувати,

²³ <http://hdr.undp.org/en/content/table-5-gender-inequality-index-gii>

²⁴ http://hdr.undp.org/sites/default/files/2020_statistical_annex_table_5.xlsx

перешкоджаючи рівним можливостям для жінок та дівчат в Україні.

Відповідно до глобального дослідження «Індекс гендерного розриву 2020»²⁵, здійсненого Світовим економічним форумом, Україна піднялася в Індексі гендерного розриву (Global Gender Gap Report) на шість сходинок і посіла 59-е місце зі 153 країн і де-юре зміцнила свої позиції на шість пунктів, але де-факто більше, бо 2018 року країна займала 65-те місце, але серед 149 країн. Якщо говорити про показник гендерного паритету, то він збільшився із 70,8 до 72,1%, тобто для досягнення 100% гендерної рівності нам бракує 27,9% (для порівняння: лідеру рейтингу, Ісландії, не вистачає 12,3%).

За показником «економічна участь та кар'єрні можливості» Україна – на 39-му місці у світі (2018 року була на 28-му), за показником рівня освіти – як і 2018 року, на 26-му місці, за показником «здоров'я та тривалість життя» – на 52-му місці (2018 року була 56), а ось за показником «політичні права та можливості» ми на 83 місці (2018 року Україна отримала 105 місце).

За критерієм «жінки у парламенті» Україна посідає 88 місце (2018 року було 121), а за показником «жінки на міністерських посадах» – 82 (2018 року було 102).

Згідно з документом, перше місце продовжує очолювати Ісландія. На другій сходинці знаходиться Норвегія. Трійку замикає Фінляндія, яка ще минулого року перебувала на четвертому місці.

У першій десятці знаходяться і такі країни, як Нікарагуа та Руанда. Серед українських сусідів: Молдова обіймає 23-е місце, Білорусь – 29-е, Польща – 40-е, Грузія – 74-е, а Росія розташована на 81-му місці.

Щодо структури індексу, то загалом ситуацію можна оцінити як дуже повільний прогрес, який відбувається, головним чином, за рахунок більшого залучення жінок до економічного і політичного життя, але саме ці аспекти суспільного життя потребують найбільшої уваги як при розробці програм і політик, так і в повсякденній просвітницькій, освітній, громадянській діяльності.

Динаміка України є постійною, позитивною, але повільною. Ми впевнено тримаємося десь «посередині» загальносвітової оцінки гендерної нерівності і навіть рухаємося вгору, попри збільшення кількості країн цього дослідження.

Результати Доповіді про стан людського розвитку за 2019 рік²⁶ демонструють 88 позицію України серед 189 країн і територій, які представлені в звіті. Це відносить Україну

²⁵<https://50vidotkiv.org.ua/gender-gap-index-2020-politichna-uchast-zhinok-korelyuyetsya-zi-zrostannyam-kilkosti-zhinok-kerivnikiv/>

²⁶https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/HDR/hdr_2019_overview_-_ukrainian.pdf

до високої категорії людського розвитку зі значенням Індексу людського розвитку (ІЛР) 0,750.

Україна має значення Індексу гендерної нерівності 0,284, що відповідає позиції 60 з 162 країн у показнику за 2018 рік. В Україні 12,3 відсотків місць у парламенті займають жінки (станом на 2018 рік), а 94,0 відсотки дорослих жінок мають щонайменше середню освіту, порівняно з 95,2 відсотками для чоловіків.

На кожні 100 000 живо народжених помирає 24 жінки через проблеми вагітності; а показник підліткових пологів становить 23,7 пологів на 1000 жінок віком від 15 до 19 років. Участь жінок на ринку праці становить 46,7 відсотків проти 62,8 відсотки для чоловіків. Для порівняння, за цим показником Казахстан та Російська Федерація займають 46 і 54 позиції відповідно.

Слід зазначити, що за результатами Індексу гендерного розриву в світі (Global Gender Gap Index) за 2020 рік найбільший розрив у правах та можливостях жінок і чоловіків спостерігається в політиці – 75,3%. За останні 50 років у 85 із 153 країн, охоплених цим звітом, ніколи не було жінок-глав держав. У 2019 році жінки обіймали 25% парламентських та 21% міністерських посад у світі. Оціночна кількість років, яка потрібна для рівноцінного залучення жінок у політичне життя складає 95 років. Україна піднялась на 6 позицій та посіла 59 місце у світі, заклавши гендерний розрив на 72%.

1.4. Корисні посилання

1. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. – К.: Основи, 2017. – 256 с.
2. Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. – К.: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. – 44 с.
3. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. – Київ, 2014. – 65 с.
4. Основи теорії гендеру: навчальний посібник. – К.: К.І.С., 2004. – 536 с.
5. Карбовська Н., Литвинова Т., Магдюк Л. Інструменти інтегрування концепції соціально-гендерної рівності в роботу органів місцевої влади / Український жіночий фонд, Канадський фонд підтримки місцевих ініціатив. – К., 2010. – 120 с.
6. Результати загальнонаціонального опитування Українське покоління Z: цінності та орієнтири / Центр «Нова Європа», Фонд ім. Фрідріха Еберта, ГФК. – К., 2017. – 140 с.
7. Синчак О. За рівність мовну й позамовну // Спільне. – Квітень, 2011. Режим доступу: <https://commons.com.ua/uk/za-rivnist-movnu-i-pozamovnu>.
8. Analyzing Gender. Women and Men in Development. – Stockholm: SIDA, 2003.
9. Desk Research of the Surveys of IDPs. – UNHCR, December 2017.
10. Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism. Режим доступу: https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectid=090000168093b26a

Модуль 2. Законодавче забезпечення та інституційні механізми формування та реалізації гендерної політики в Україні

2.1. Міжнародні норми та стандарти. Зобов'язання України щодо забезпечення гендерної рівності

Основу міжнародно-правового механізму захисту прав жінок закладено у статті 1 Статуту ООН, яка покладає на держави обов'язок поважати усіх людей незалежно від статі.

Органами системи ООН прийнятий ряд міжнародно-правових документів, що стосуються конкретних прав жінок. До числа цих актів відносяться:

- Загальна декларація прав людини 1948 року;
- Конвенція про політичні права жінок 1952 року;
- Конвенція про громадянство одруженої жінки 1957 року;
- Конвенція про згоду на вступ у шлюб, мінімальний шлюбний вік і реєстрацію шлюбів 1962 року та Рекомендація до неї 1965 року;
- Декларація про захист жінок і дітей у надзвичайних обставинах і в період збройних конфліктів 1974 року;
- Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року (CEDAW);
- Декларації про викорінювання насилля щодо жінок 1993 року;
- Пекінська декларація та Платформа дій 1995 року;
- Декларація тисячоліття ООН 2000 року;
- Цілі сталого розвитку 2016-2030 (Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року) тощо.

Серед них ключову увагу слід звернути на наступні документи:

❖ **Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року** (*Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW*) – міжнародний договір, прийнятий у 1979 році Генеральною Асамблеєю ООН. Описується як міжнародний «білль про права» для жінок. Станом на 2016 рік Конвенцію CEDAW ратифікувало 189 країн²⁷. Україна підписала Конвенцію 17 липня 1980 року²⁸, ратифікувала її

²⁷ https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8-b&chapter=4&clang=_en

²⁸ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207

19 грудня 1980 року; Факультативний протокол Конвенції ратифікувала 5 червня 2003 року²⁹.

У єдиному юридично зобов'язуючому документі, Конвенція містить положення з вимогою усунення дискримінації за статевою ознакою задля здійснення громадянських, політичних, економічних, соціальних та культурних прав. Він охоплює цілу низку прав людини в усіх сферах життя жінок та дівчат – від освіти до працевлаштування та охорони здоров'я, від політичних заходів до сімейного життя, від питань торгівлі людьми до становища жінок у сільській місцевості, від законотворення до ведення політики. У ньому визначені сфери, в яких дискримінація викликає особливе занепокоєння у жінок та дівчат, та способи її ліквідації. Процес CEDAW – це дорожня карта проведення змін у гендерних відносинах у межах країн, спільнот, сім'ї з метою встановлення рівності. Конвенція CEDAW містить 30 статей, положення яких країни, що ратифікували Конвенцію, зобов'язані виконувати. Статті 1–4 описують характер і обсяг заходів, які країни зобов'язуються вжити для встановлення рівноправ'я та припинення дискримінації щодо жінок та дівчат. У статтях 5–16 наведені конкретні форми дискримінації, які потрібно припинити, зокрема дискримінацію у сфері освіти та зайнятості, охорони здоров'я, політичному та суспільному житті. У статтях 17–30 описані процедури, за допомогою яких відбувається імплементація CEDAW, та спосіб контролю за виконанням (наприклад, кожні чотири роки країни повинні звітувати про свої досягнення).

Крім того, слід звернути увагу на зв'язок Конвенції з Резолюціями Ради безпеки ООН №№ 1325 і 1820.

31 жовтня 2000 року Рада Безпеки ООН одностайно прийняла Резолюцію Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». Вперше в історії ООН стурбованість жінок питаннями миру і безпеки офіційно обговорювалась і була визнана Радою Безпеки. У Резолюції 1325 визнається «непропорційний і унікальний вплив збройних конфліктів на жінок» і наголошується на «необхідності повноцінної активної участі жінок як суб'єктів у питаннях миру і безпеки», а також закликає держави-члени забезпечити більш активну участь жінок на всіх рівнях прийняття рішень в національних, регіональних і міжнародних інститутах, у механізмах запобігання, управління та вирішення конфліктів.

Резолюція 1820, ухвалена Радою Безпеки на її 5916-му засіданні, 19 червня 2008 року, пов'язує воєнне сексуальне насильство в якості тактики ведення війни з підтриманням міжнародного миру і безпеки. Вона вимагає всеосяжного рапортування Генерального секретаря ООН про реалізацію та стратегії, спрямовані на поліпшення інформаційного

²⁹ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794

поток в Раді Безпеки, і прийняття конкретних заходів з захисту і запобіжних заходів для викоринення сексуального насильства.

Хоча CEDAW і Резолюції 1325 і 1820 про жінок, мир і безпеку є важливими міжнародним документами самі по собі, існує також взаємозв'язок між трьома стандартами, який може бути використаний для прискорення їх виконання та впливу.

Резолюції 1325 і 1820 розширюють сферу застосування CEDAW шляхом уточнення її актуальності для всіх сторін у конфлікті, в той час як CEDAW містить конкретні стратегічні вказівки на дії, які повинні бути прийняті на загальних зобов'язаннях, викладених у цих резолюціях.

CEDAW – це міжнародний договір у галузі прав людини, який повинен бути інкорпорований в національне законодавство як вищий стандарт прав жінок. Конвенція вимагає від держав-членів ООН ратифікувати її (станом на березень 2020 року – 185 країн), щоб встановити механізми для повної реалізації прав жінок.

Резолюція 1325 – міжнародний закон, одноголосно прийнятий Радою Безпеки ООН, який наказує державам-членам ООН залучати жінок у всі аспекти побудови миру, у тому числі забезпечення участі жінок на всіх рівнях прийняття рішень з питань миру і безпеки.

Резолюції 1325 і 1820 та CEDAW поділяють такий порядок денний з питань прав жінок та гендерної рівності:

- вимога участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях;
- неприйняття насильства проти жінок як такого, що перешкоджає поліпшенню становища жінок і підтримує їх підлегле становище;
- рівність жінок і чоловіків перед законом; захист жінок і дівчаток через верховенство закону;
- вимога сил та систем безпеки для захисту жінок і дівчаток від насильства за гендерною ознакою (гендерного насильства, gender-based violence);
- визнання факту, що особисті переживання/досвіди та труднощі жінок і дівчаток викликані системною дискримінацією;
- гарантія включення жіночих досвідів, потреб і перспектив у політичні, правові і соціальні рішення, що визначають досягнення справедливого і міцного миру.

Загальний коментар Комітету CEDAW може посилити захист прав жінок для повного виконання Резолюцій 1325 і 1820 на рівні країн та спільнот. І навпаки, актуальність CEDAW для вражених конфліктом районів буде додатково підкреслено двома резолюціями. Іншими

словами, всі три міжнародних договори доповнюють один одного і набагато більш ефективні щодо прав людини для жінок, якщо використовуються разом.

❖ Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок (Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) є додатковою до Конвенції угодою, яка дозволяє країнам-учасникам визнати компетенцію Комітету з ліквідації дискримінації жінок щодо розслідування скарг приватних осіб.

Факультативний протокол прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 6 жовтня 1999 року і набрав чинності 22 грудня 2000 року. Станом на квітень 2020 року Факультативний протокол має 80 країн-підписантів і 114 країн-учасниць.

У відповідності зі статтею 18 Конвенції, держави повинні представити Комітету звіти про прогрес у впровадженні Конвенції в рамках своєї держави. Оскільки більшість інформації, з якою працює комітет, надходить з цих звітів, було розроблено керівництва з метою допомогти країнам у підготовці точних і корисних звітів.

Початковий звіт описує поточну картину дискримінації жінок у державі, адресовану до конкретних статей Конвенції, і включає не більше 100 сторінок. Держави зобов'язані підготувати і представити цей звіт протягом 1 року після ратифікації CEDAW.

Періодичні звіти деталізують прогрес у дотриманні статей CEDAW, включають не більше 75 сторінок і фокусуються на періоді часу з моменту попереднього звіту. Держави-учасниці, як правило, зобов'язані надавати періодичні звіти кожні 4 роки, але якщо Комітет висловлює занепокоєння з приводу становища в державі, він може запитати звіт у будь-який час.

Станом на квітень 2020 року видано 32 таких Рекомендації, останні з них займаються гендерними аспектами статусу біженця/ки, притулку, громадянства та без громадянства жінок. Рекомендації, прийняті комітетом в його перше десятиліття, були короткими і стосувалися в основному змісту звітів держав та застережень до Конвенції. Починаючи з 1991 року, рекомендації спрямовувались на застосуванні Конвенції керівними державами в конкретних ситуаціях. Формулювання Загальних рекомендацій починається з діалогу між комітетом на теми рекомендацій з різними неурядовими організаціями та іншими органами ООН. Рекомендації готуються членом комітету, обговорюються та допрацьовуються на наступній сесії, і остаточно приймаються на наступній сесії.

Саме у рекомендаціях Комітету від 1989 та 1992 років, не в останню чергу через активну діяльність неурядових організацій, міжнародна увага повертається до питання

насильства проти жінок. Так, у 1989 році державам було рекомендовано включати у свої періодичні звіти інформацію щодо внутрішнього законодавства про захист жінок від всіх видів насильства (включаючи сексуальне насильство, насильство у сім'ї та сексуальні домагання на робочому місці), методи боротьби з цими явищами, наявність підтримки жертв насильства та відповідну статистику.

У 1992 році у рекомендаціях Комітету з'являються визначення гендерно обумовленого насильства, висновки щодо необхідності здійснення державами конкретних дій щодо ліквідації всіх форм насильства проти жінок та відповідні настанови. Насильство проти жінок було визнане дискримінацією жінок та порушенням прав людини, що дозволило використовувати проти нього інструменти Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (1950 рік). Так питання, яке до того фактично вважалося «приватною справою», було офіційно визнане загальною проблемою у сфері прав людини, що потребує державного та міжнародного втручання.

Позитивний вплив Конвенції втілюється в тому, що на її прикладі держави розвивають своє внутрішнє законодавство у сфері захисту прав жінок, покращують рівень допомоги жертвам насильства, відповідно карають злочинців та зменшують безкарність за такі злочини загалом.

Відповідно до статті 18 Конвенції Україна готує і подає на розгляд Комітету періодичні доповіді про виконання положень Конвенції, зокрема:

- під час 15 сесії Комітету (15 січня – 2 лютого 1996 року) Україна захистила Третю періодичну доповідь про виконання положень Конвенції;
- під час 27 сесії Комітету (3-21 червня 2002 року) Україна захистила об'єднані Четверту та П'яту періодичні доповіді про виконання положень;
- під час 45 сесії Комітету (січень 2010 року) Україна захистила об'єднану Шосту та Сьому періодичні доповіді про виконання положень Конвенції;
- 16-17 вересня 2014 року в Україні відбулася презентація Восьмої Державної доповіді про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Попередній розгляд Восьмої періодичної доповіді відбувся на 66 сесії Комітету 25 липня 2016 року;
- під час 66 сесії Комітету (14 лютого 2017 року) Україна захистила Восьму періодичну доповідь про виконання положень Конвенції. Наступну доповідь було рекомендовано підготувати до 31 березня 2021 року.

❖ Пекінська декларація та Платформа дій 1995 року. Новий етап у боротьбі за

гендерну рівність почався з проведення Четвертої всесвітньої конференції зі становища жінок, яка пройшла в Пекіні з 4 по 15 вересня 1995 року. Це були найбільші збори представників урядів і неурядових організацій, на яких були присутні 17 тис. делегатів, включаючи представників з 189 країн.

Пекінська Платформа дій підтвердила, що права жінок і дівчат є складовою та невід’ємною частиною загальних прав людини і запропонувала низку конкретних заходів із забезпечення дотримання цих прав. На конференції були прийняті фундаментальні історичні документи – Декларація і Платформа дій, в яких чітко викладена стратегічна програма утвердження гендерної рівності.

Пекінська Платформа дій:

- концептуально розглянула розширення прав і можливостей жінок у контексті забезпечення рівноправності між жінками і чоловіками;
- конкретизувала дії урядів і громадських структур щодо рівноправності;
- запровадила поняття гендерної рівності.

У Платформі дій виокремлені 12 важливіших напрямів діяльності стосовно стану жінок, а саме: жінки і бідність; освіта і професійна підготовка жінок; жінки та охорона здоров’я; насильство щодо жінок; жінки і збройні конфлікти; жінки й економіка; жінки, влада та прийняття рішень; інституційні механізми покращення становища жінок; права жінок; жінки і засоби масової інформації; жінки і навколишнє середовище; дівчата.

❖ Після прийняття Декларації тисячоліття у 2000 році на Саміті тисячоліття гендерна проблематика була внесена до Цілей розвитку тисячоліття.

Декларації тисячоліття – це вісім міжнародних цілей розвитку, яких 193 держави-учасниці ООН і, щонайменше, 23 міжнародних організації домовилися досягти до 2015 року. Цілі включали в себе скорочення масштабів крайньої бідності, зниження дитячої смертності, боротьбу з епідемічними захворюваннями, такими, як СНІД, а також розширення всесвітнього співробітництва з метою розвитку.

Для України найбільш повне втілення це знайшло в цілі № 3 «забезпечення гендерної рівності», цілі № 4 «зменшення дитячої смертності», цілі № 5 «поліпшення здоров’я матерів». Система ООН мобілізувала всі сили для досягнення цих цілей.

❖ У вересні 2015 року у рамках 70 сесії Генеральної Асамблеї ООН у Нью-Йорку відбувся Саміт ООН для прийняття Порядку денного в сфері розвитку на період після 2015 року – «Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року».

Офіційний документ (Резолюція) Генеральної Асамблеї ООН зветься «Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року» (Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development) та оголошує новий план дій, орієнтований на виведення світу на траєкторію сталого та життєстійкого розвитку.

Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року визнає, що права людини відіграють ключову роль у розвитку, а гендерна рівність є необхідною умовою досягнення Цілей сталого розвитку, які особливу увагу зосереджують на вирішенні проблеми нерівності та дискримінації за принципом «нікого не залишити осторонь» та «досягати першими тих, хто лишається поза увагою».

Порядок денний використовує подвійний підхід для просування гендерної рівності та розширення повноважень жінок та дівчат – *гендерна рівність та розширення повноважень жінок визначається, як самостійна ціль (Ціль № 5)*, а також *індикатори з гендерної рівності включені до всіх інших цілей* із зобов'язанням збирати дані, дезагреговані по статі та віку.

Забезпечення гендерної рівності було включено до 10 із 17 цілей, 25 з 86 завдань та 45 зі 172 індикаторів Національного Плану Дій «Цілі сталого розвитку України».

Міжнародні норми та стандарти у сфері праці (Конвенції) Міжнародної організації праці (далі – МОП) здійснюють унікальну нормотворчу функцію. Кожна конвенція МОП є юридичним інструментом. Після ратифікації і набуття конвенцією чинності держави зобов'язані привести національні законодавства і практику у відповідність до положень конвенції, а також періодично звітувати перед МОП про імплементацію конвенції в законодавство і практику.

Конвенції МОП, спрямовані на просування гендерної рівності у сфері праці, формують основу для всієї діяльності МОП у цій сфері. До основних конвенцій МОП, де відображені питання гендерної рівності, належать:

- Конвенція № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» 1951 року (дата реєстрації ратифікаційної грамоти України в Женеві 10 серпня 1956 року);
- Конвенція № 103 «Про охорону материнства» (переглянута в 1952 році) (дата реєстрації ратифікаційної грамоти України в Женеві 14 вересня 1956 року);
- Конвенція № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 року (дата реєстрації ратифікаційної грамоти України в Женеві 4 серпня 1961 року);
- Конвенція № 122 «Про політику у сфері зайнятості» (дата реєстрації ратифікаційної грамоти України в Женеві 19 червня 1968 року);

- Конвенція № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» 1981 року (ратифікована Україною 22 жовтня 1999 року, дата реєстрації ратифікаційної грамоти в Женеві 4 квітня 2000 року) тощо.

❖ **Конвенцією МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності»** 1951 року, було визначено принцип однакової оплати праці без дискримінації за ознакою статті. Він реалізовувався через національне законодавство, яке декретувало систему визначення та встановлення винагороди, на підставі чого стали запроваджуватися колективні договори між підприємствами та працюючими.

❖ У 1952 році МОП прийняла **Конвенцію № 103 «Про охорону материнства»**, яка надавала права на відпустки жінкам у зв'язку з вагітністю та пологами. Це спрягло вирішенню одного із важливих питань, яке дискримінувало жінок у професійній сфері та обмежувало їх кар'єрний зріст. Жінки які працювали та готувались народити дитину незалежно від того, чи перебувають вони у шлюбі, їхнього віку, національності чи релігії за наявності медичної довідки, яка засвідчує вагітність та строк до пологів, має право на відпустку. Конвенція застосовувалась до жінок, професійно зайнятих як у промисловій, непромисловій, сільськогосподарській чи будь якій іншій професійній сфері діяльності.

❖ **Конвенція № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять»** виступила на захист жінок шляхом забезпечення їм рівного доступу до професійного навчання у будь-якій сфері зайнятості, рівну оплату та умови праці. Конвенція забезпечувала:

- співпрацю організацій, підприємств, працівників та належних уповноважених органів щодо дотримання узгодженої політики у питаннях поліпшення відносин відповідних суб'єктів;
- зміну законодавства та адміністративних інструкцій, що практично були несумісними з введеною політикою;
- умови по дотриманню встановленої політики в діяльності установ по професійному навчанню і працевлаштуванню під керівництвом державних органів;
- ухвалення відповідного законодавства та розробка програм, які зможуть забезпечувати прийняття і дотримання політики щодо поліпшення відносин та подолання дискримінації.

Конвенція передбачала заходи захисту та допомоги, передбачені в інших прийнятих МОП конвенціях та рекомендаціях, де вирішувалися питання стосовно ліквідації дискримінації за статевою ознакою.

❖ Наступним кроком міжнародних організацій знову стало подолання дискримінації у сфері зайнятості, зокрема згідно з прийнятою МОП у 1964 році на Генеральній конференції **Конвенцією № 122 «Про політику у сфері зайнятості»**. Філадельфійська декларація зобов'язувала МОП сприяти прийняттю програм, що мали на меті досягнення повної зайнятості і підвищення життєвого рівня, боротьбу з безробіттям гарантуючи заробітну плату, що могла забезпечувати задовільні умови життя. На підставі цього до обов'язків МОП входило вивчення та розгляд впливу економічних та фінансових аспектів політики в сфері зайнятості. Таким чином, жінки отримали захист щодо свого духовного розвитку та накопичення матеріального блага в умовах свободи, гідності, економічної стійкості і рівних можливостей.

❖ Прийнята у 1981 році **Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками»** з метою досягнення повної рівності чоловіків і жінок та зміни традиційної ролі як чоловіків, так і жінок у суспільстві й у сім'ї, встановлення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок із сімейними обов'язками, а також між цими та іншими трудящими постановляє, що особи із сімейними обов'язками, котрі виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, можуть здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації, і, наскільки це можливо, гармонійно поєднуючи професійні й сімейні обов'язки.

Ця Конвенція поширюється на трудящих чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності. Положення цієї Конвенції поширюються також на чоловіків і жінок, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів-членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують на їхній догляд чи допомогу, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності.

Стратегія комплексного підходу МОП охоплює два основних компоненти:

1. Врахування гендерного аспекту в усіх програмах і документах.
2. Розробка цільових заходів, спрямованих на жінок і чоловіків з метою подолання гендерної нерівності та наслідків дискримінації. Стратегія реалізується за чотирма пріоритетними стратегіями МОП:

- *пріоритети у фундаментальних принципах і правах у сфері праці:*
- відповідно до Конвенцій №100 і №111 забезпечення не лише формальної, але й

реальної рівності;

- просування міжнародних стандартів праці, що стосуються материнства та працівника з сімейними обов'язками, охорони праці з метою покращення становища жінок на і поза ринку праці;

- рівний доступ до виробничих ресурсів;

- врахування положень Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці (1998 рік) та її застосування сприятиме забезпеченню фундаментального права – гендерної рівності;

- *пріоритети в забезпеченні зайнятості та доходів:*

- можливості зайнятості для жінок. Забезпечення рівного доступу до професійного навчання, використання нових технологій та набуття нових навичок з метою усунення професійної сегрегації;

- викорінення бідності шляхом усунення обмежень для працевлаштування жінок;

- підтримка найманих працівників і самозайнятих у неформальній економіці;

- підтримка жінок у сфері менеджменту та підприємництва;

- розробка спеціальних заходів, що враховують потреби жінок і чоловіків у періоди кризи;

- *пріоритети в галузі соціального захисту:*

- зменшення незахищеності у сфері праці через забезпечення безпечних і гідних умов праці, запобігання бідності та соціальної ізоляції, забезпечення доступу до соціального захисту;

- вироблення рішень, що унеможливають дискримінацію під час доступу до основних сфер соціального захисту, а також охоплення тих, хто позбавлений соціального захисту;

- забезпечення безпечних, здорових і гідних умов праці. Захист материнства, боротьба з сексуальними домаганнями на робочому місці, покращення умов праці на шкідливих виробництвах;

- розробка практичних заходів, що сприятимуть чоловікам і жінкам поєднувати сімейні та виробничі обов'язки;

- вдосконалення управління системою соціального захисту та її ефективності.

Підтримка мінімальних соціальних гарантій та гарантій заробітку;

- *гендерні пріоритети в соціальному діалозі:*

- внесення гендерних питань до порядку денного соціального діалогу та

привернення уваги урядів, асоціацій роботодавців і профспілок;

- врахування питань статі в діяльності міністерств праці, урядових установ, асоціацій роботодавців і профспілок;
- пошук соціальних партнерів у неофіційному секторі з метою розширення представництва;
- забезпечення гендерного балансу на керівних посадах і на рівні прийняття рішень.

«Партнерство Біарріц» – міжнародна ініціатива рівних прав і можливостей для всіх.

«Партнерство Біарріц» було започатковане лідерами країн “Трупи семи”: США, Японія, Німеччина, Британія, Франція, Італія, Канада на саміті в місті Біарріці, Франція, 25 серпня 2019 року, під головуванням президента Франції. Мета ініціативи – посилити відповідальність «Великої сімки» та консолідувати зусилля інших держав щодо досягнення гендерної рівності.

Україна взяла на себе зобов’язання в таких сферах:

- реформування законодавства у сфері соціальних відпусток, пов’язаних з народженням дитини та доглядом за нею;
- розвиток інклюзивного та гендерно чутливого публічного простору;
- інтеграція гендерного компоненту в освітній процес;
- забезпечення ефективної реалізації законодавства у сфері протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству;
- зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків.

Принцип гендерної рівності в первинному законодавстві Європейського Союзу

Рівність між чоловіками та жінками стала частиною «європейського проєкту» від самого початку існування ЄС, і принцип гендерної рівності посідає центральне місце в усій його діяльності. Фактично, всі основні документи ЄС містять статті про недискримінацію, рівні права та можливості для жінок і чоловіків.

Уперше ідея рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків зафіксована у **Римських договорах (1957)**. Зокрема, у статті 119 йдеться про те, що «чоловіки і жінки повинні отримувати рівну оплату праці за рівноцінну роботу», «рівна оплата праці без дискримінації на основі статі». У **Маастрихтському договорі (1992)**, у статті 2 зазначається про цінності, що характеризуються «плюралізмом, недискримінацією, терпимістю, справедливістю, солідарністю та рівністю жінок і чоловіків».

В Амстердамському договорі (1997) прописуються ідеї «рівності між чоловіками і жінками щодо можливостей на ринку праці та стосовно ставлення на роботі» (стаття 118), «рівного ставлення до чоловіків і жінок стосовно працевлаштування і зайнятості, включаючи принцип рівної оплати праці за однакову роботу», «забезпечення повної рівності між чоловіками і жінками у робочому житті» (стаття 119).

Принцип рівності (принцип заборони дискримінації) є одним з **принципів функціонування Європейської спільноти і Європейського Союзу**. Відповідно до параграфу 2 статті 2 Договору вся діяльність Спільноти *«спрямована на усунення нерівності і сприяє досягненню рівності між чоловіками та жінками»*. Заборона дискримінації викладена у статтях 12 і 13 Договору про заснування Європейської Спільноти, зокрема відповідно до статті 2 завданням Спільноти є, запроваджуючи спільний ринок, економічний та валютний союз, а також виконуючи спільні політики та діяльність, зазначені в статтях 3 та 4, поширювати в межах усієї Спільноти гармонійний, збалансований і стабільний розвиток економічної діяльності, високий рівень зайнятості й соціального захисту, рівність жінок і чоловіків, стабільне та безінфляційне зростання, високий рівень конкурентоспроможності й конвергенції економічних показників, високий рівень захисту й поліпшення стану довкілля, підвищення рівня та якості життя, економічну й соціальну згуртованість та солідарність держав-членів.

Принцип рівності чоловіків і жінок також було закріплено в **Хартії основних прав Європейського Союзу (Charter of Fundamental Rights of the EU)**, зокрема у статті 21, яка забороняє будь-яку дискримінацію, зокрема, за ознакою статі, раси, кольору шкіри, етнічного або соціального походження, генетичних характеристик, мови, релігій або переконань, політичних або інших поглядів, належності до національних меншин, майнового стану, походження, обмеженої працездатності, віку або сексуальної орієнтації та статті 23, яка гарантує забезпечення рівності між чоловіками та жінками в усіх галузях, у т.ч. в галузі працевлаштування, роботи та винагороди за працю.

Неприпустимість дискримінації є важливішим принципом основних прав особистості (стаття 21 Хартії).

У Консолідованих версіях Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу 2010 року у статті 2 також зазначено, що: *«Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, які належать до меншин. Ці*

цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність та рівність жінок і чоловіків».

ЄС, затверджуючи принцип рівних можливостей, головну увагу зосередив на новій гендерній концепції, суть якої полягає в переході від принципу однакового ставлення, що передбачає рівні права і можливості для всіх громадян – до *стратегії позитивної дії*. Ця стратегія передбачає зміщення акцентів із забезпечення рівних можливостей до забезпечення відповідних соціальних умов, які сприяли б утвердженню фактичної гендерної рівності.

Для покращення ситуації Європейська Комісія вважає за необхідне інтегрувати принцип гендерної рівності в стратегії, які впливають (прямо чи опосередковано) на життя жінок і чоловіків. У зв'язку з цим в 1996 році Європейською Комісією було застосовано **комплексний підхід інтеграції гендерних пріоритетів у політику – гендерний мейнстрімінг (*Gender mainstreaming*)**.

Крім того, у травні 2006 року Радою європейських муніципалітетів і регіонів була запроваджена **Європейська хартія з питань рівності між жінками та чоловіками в суспільному житті**. Хартія була підтримана Європейською Комісією. Цей документ призначений для органів місцевого самоврядування і пропонує взяти на себе зобов'язання використовувати існуючі повноваження і партнерства для досягнення більшої рівності своїх громадян.

Шість основних принципів Хартії:

- рівність жінок і чоловіків є основним правом людини;
- різноманітні теми дискримінації, що спираються на сексистські упередження, упередження щодо релігії, інвалідності, сексуальної орієнтації, соціально-економічної ситуації, повинні бути порушені з метою забезпечення рівності позиції жінок і чоловіків;
- стала участь жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень для демократичного суспільства;
- виключення всякого роду стереотипів і думок, що впливають із них;
- врахування місцевою і муніципальною владою потреб жінок і чоловіків в рівній мірі;
- ретельне планування використання коштів.

Втілення в життя принципів гендерної рівності було підсилено створенням **Європейського інституту з питань гендерної рівності (*European Institute for Gender Equality*, 2006)**, метою діяльності якого є інтегрування принципів рівності в політику ЄС та

країн-членів, подолання дискримінації за статевою ознакою, сприяння підвищенню обізнаності громадян з питань гендерної рівності.

2011 року сталася значна подія, яка зробила істотний вплив на розвиток європейського та міжнародного права у сфері гендерної рівності. 11 травня 2011 року у Стамбулі, Туреччина, була прийнята **Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, або Стамбульська конвенція** (*Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence; Istanbul Convention*).

Метою Стамбульської конвенції є попередження насильства, захист постраждалих та «покінчення з безкарністю злочинців».

За даними офіційного сайту Стамбульської конвенції³⁰ станом на квітень 2020 року її підписали 46 країн та ЄС. 12 березня 2012 року Туреччина стала першою країною, що ратифікувала Стамбульську конвенцію, а вслід за нею – 33 інші країни з 2013 по 2018 рік.

Стамбульська конвенція набрала чинності 1 серпня 2014 року.

Україна підписала Стамбульську конвенцію 7 листопада 2011 року, але донині не ратифікувала. *Проект Закону про ратифікацію Стамбульської конвенції* був повернутий на доопрацювання до Комітету 17 листопада 2016 року і з того часу до жодного порядку денного засідань Верховної Ради України не включався.

Стамбульська конвенція – революційний документ, адже вона:

- перший міжнародний юридично обов'язковий акт, що стосується саме насильства щодо жінок, потенційно відкритий для будь-якої країни в світі;
- комплексна, бо охоплює низку заходів з запобігання та протидії насильству, захисту його жертв, переслідування та покарання кривдників і вбудовані підходи;
- визнає насильство стосовно жінок водночас і порушенням прав людини, і видом дискримінації;
- встановлює чіткий зв'язок між досягненням рівноправності між жінками і чоловіками та викоріненням насильства над жінками;
- пропонує державам встановити кримінальну відповідальність за основні види насильства стосовно жінок (такі як переслідування, примусовий шлюб, ушкодження жіночих геніталій, примусовий аборт, примусова стерилізація) і забезпечити належні та ефективні міри покарання за насильство;
- пропонує підхід для ефективного припинення насильства стосовно жінок та

³⁰<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210/signatures>

домашнього насильства, що закликає всі відповідні залучені органи, установи та громадські організації до координованої співпраці;

- оснащена потужним і незалежним механізмом контролю реалізації на національному рівні, в якому активну роль гратимуть національні парламентарі.

Стамбульська конвенція надає країнам-учасникам комплексну юридичну базу, стратегії та заходи, засновані на найкращому досвіді запобігання та протидії насильству стосовно жінок та домашньому насильству. Її основні цілі:

- захист жінок від усіх видів насильства та запобігання, переслідування і викорінення насильства над жінками та домашнього насильства;
- сприяння викоріненню всіх видів дискримінації щодо жінок, сприяння рівноправності між жінками та чоловіками та розширення прав жінок;
- захист і допомога всім постраждалим від насильства над жінками та домашнього насильства;
- сприяння міжнародній співпраці, спрямованій проти цих видів насильства;
- забезпечення підтримки та допомоги організаціям і правоохоронним органам у співпраці між собою з метою запровадження інтегрованого підходу до викорінення насильства стосовно жінок та домашнього насильства.

Країни, що ратифікують Стамбульську конвенцію, мають криміналізувати такі порушення:

- психологічне насильство (стаття 33);
- переслідування (сталкінг) (стаття 34);
- фізичне насильство (стаття 35);
- сексуальне насильство, включаючи зґвалтування, що недвозначно покриває всі сексуальні активності з особою без її згоди (non-consensual sex) (стаття 36);
- примусовий шлюб (стаття 37);
- жіноче обрізання (стаття 38);
- примусовий аборт (стаття 39);
- примусова стерилізація (стаття 39).

Стамбульська конвенція постановляє, що сексуальне домагання (харасмент) має бути суб'єктом «кримінальних чи інших законодавчо визначених санкцій» (стаття 40).

Започаткована у 2012 році **Трансверсальна (наскрізна) програма гендерної рівності** (*Transversal Programme on Gender Equality*) спрямована на забезпечення стандартів

гендерної рівності, втілення їх державами-членами за допомогою різних заходів, включаючи стратегії досягнення гендерної рівності.

Трансверсальна програма гендерної рівності передбачає, що всі керівні, консультативні та моніторингові органи Ради Європи повинні підтримувати і сприяти досягненню стратегічних цілей Стратегії, зокрема заохочувати їх, брати ініціативу відповідно до мандата, враховуючи свій статус і ресурси.

У рамках Трансверсальної програми було прийнято **Стратегію Ради Європи «Стратегія гендерної рівності 2014-2017» (*Gender Equality Strategy 2014-2017*)**, яка у сфері прав людини та гендерної рівності сприяла розробці узгодженої правової та політичної схеми, спрямованої на забезпечення прав жінок та надання державам-членам Ради Європи можливості наблизитись де-факто до гендерної рівності.

7 березня 2018 року було запроваджено нову **Стратегію гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки**. У новій Стратегії до п'яти існуючих стратегічних цілей додається нова проблематика, викликана сучасною геополітичною ситуацією – захист прав мігранток, біженок, жінок і дівчат, які шукають притулку.

Нова Стратегія спирається на величезний правовий та політичний атрибут Ради Європи щодо гендерної рівності, а також досягнення першої Стратегії Ради Європи з питань гендерної рівності на 2014-2017 роки. Це пов'язує їх як з поточним економічним контекстом, так і з політичним впливом у Раді Європи, включаючи основні пріоритети Організації. У новій Стратегії визначені цілі та пріоритети Ради Європи, методи роботи та основні партнери, а також заходи, необхідні для покращення видимості результатів.

Іншим ключовим документом у галузі сприяння розвитку гендерної рівності ЄС є **Європейський консенсус з розвитку** (*The European Consensus on Development*). Консенсус визначає загальні цінності, цілі, принципи та зобов'язання, які виконують Європейська Комісія та країни – члени ЄС у межах політики сприяння розвитку.

Європейський консенсус з розвитку є спільною заявою країн-членів ЄС, Ради Європи, європейських парламентів і Європейської Комісії стосовно політики сприяння розвитку, що проводиться ЄС. Ця заява відображає прихильність принципам підвищення ефективності наданої допомоги та закликає до посилення її координації та гармонізації.

У контексті співробітництва з метою розвитку Європейський консенсус визнав досягнення гендерної рівності окремою ціллю, яка може бути визначена з трьох основних принципів співробітництва ЄС (скорочення бідності, демократичні цінності, національний розвиток).

Гендерна складова Угоди про асоціацію між Україною та ЄС

Підписана у 2014 році Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію) зобов’язує до гарантування рівних можливостей для жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та прийнятті рішень.

Важливою складовою частиною Угоди про асоцію є її п’ятий розділ «Економічне та галузеве співробітництво».

У зазначеному розділі в ст. 419 глави 21 «Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей», зокрема, йдеться про сфери співробітництва, а саме про те, що сторони Угоди про асоцію «посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації». У ст. 420 цієї ж глави визначено цілі зазначеного співробітництва, і в пп. l та m йдеться про гендерну рівність та недискримінацію, а саме: у п.п. l – про забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень; у п.п. m – про подолання дискримінації в усіх її формах та проявах.

Додатком XL до глави 21 Угоди про асоцію в підрозділі «Антидискримінація та гендерна рівність» уточнюються терміни впровадження директив щодо дотримання вищезазначених положень із дати набрання чинності Угодою про асоцію, зокрема:

– **Директива Ради № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р.** «Про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності». Метою цієї директиви є створення системи для боротьби з дискримінацією на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації у питаннях зайнятості та професії. Директива встановлює загальні рамки рівності поводження у сфері зайнятості та професійної діяльності, зокрема, у доступі до зайнятості, при професійному навчанні, просуванні по службі та у відношенні умов праці які охоплюють і гендерні відносини в публічному управлінні. Її положення має бути впроваджено протягом чотирьох років;

– **Директива Ради № 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р.** про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів і послуг.

Дана директива передбачає виключення непрямой та прямої дискримінації у доступі до товарів та послуг.

Міністерство соціальної політики України (далі – Мінсоцполітики) бачить реалізацію цієї директиви через відновлення інституту радників із гендерних питань, узагальнення досвіду міжнародних громадських організацій, які працюють у сфері дискримінації, організацій та проведенні тренінгів, досліджень про різницю в доступі до правосуддя між жінками та чоловіками. Її положення має бути упроваджено протягом трьох років;

– **Директива Ради № 96/34/ЄС від 3 червня 1996 р.** про рамкову угоду щодо батьківської відпустки, укладену СКПРЕ (Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи), ЄЦРП (Європейський центр роботодавців і підприємств) та ЄКПС (Європейська конфедерація профспілок). Ця директива передбачає запровадження батьківської відпустки у зв'язку із усиновленням дитини, якій більше трьох років.

Така відпустка повинна тривати 3 роки; вона передбачає скорочення робочого часу для жінок та чоловіків і визнання права відсутності на роботі через хворобу чи нещасний випадок з дитиною або родичем. Ця норма має застосовуватись як у державних, так і приватних установах. Ще одним важливим аспектом цієї директиви є неможливість передавання відпустки по догляду за дитиною іншому члену подружжя. Тобто якщо чоловік взяв на себе цей обов'язок, то він не зможе потім передати його дружині. Її положення мають бути упроваджені протягом трьох років;

– **Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р.** про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць (десята окрема Директива у значенні ст. 16 (1) Директиви № 89/391/ЄЕС). Ця директива стосується поліпшення безпеки та гігієни праці для вагітних працівниць, жінок, які недавно народили, або годувальниць. Її положення мають бути упроваджені протягом трьох років;

– **Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 р.** про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення. Директива пропонує рівне ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення. Перш за все, ідеться про випадки інвалідності, безробіття, травмування через виконання службових обов'язків, нещасні випадки. Її положення мають бути у проваджені протягом трьох років.

Таким чином, державою ратифіковані основоположні міжнародні договори у сфері протидії дискримінації, що стає правовою основою упровадження міжнародних стандартів



ПРОЄКТ
ФІНАНСУЄТЬСЯ ЄС



ПРОЄКТ
УПРОВАДЖУЄТЬСЯ ПРООН



принципу недискримінації у внутрішнє законодавство, у т. ч. з питань гендерних відносин, у публічному управлінні України.

Крім того, **Стратегією комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018-2021 роки** окреме місце присвячено питанням гендерної рівності задля підвищення рівня поінформованості широких верств населення про європейські цінності та стандарти щодо верховенства права та поваги до прав людини і основоположних свобод, забезпечення гендерної рівності та подолання дискримінації в усіх її формах та проявах.

2.2. Сучасний стан розвитку національного законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Розвиток гендерного законодавства в Україні відбувається досить швидкими темпами. Одним із головних досягнень є створення нормативно-правової бази з питань гендерної рівності, яка поступово приводиться у відповідність до міжнародних стандартів.

Головним нормативно-правовим актом України, спрямованим на реалізацію жінками та чоловіками своїх рівних прав і можливостей, є **Конституція України**, якою закріплено рівність прав жінок і чоловіків.

Стаття 3 Конституції України закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Окрім даної норми гендерної рівності торкаються статті 21, 24, 51. Частина третя статті 24 Конституції України безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та 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.

На розвиток вказаних положень Конституції України у 2005 році було прийнято спеціальний законодавчий акт з гендерної проблематики – **Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»**, який став практичним втіленням головних принципів рівності статей. Закон став початком розвитку національного законодавства у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Надалі, з метою приведення у відповідність до прийнятого Закону, вносилися зміни до інших законів, а також ухвалювалися відповідні нормативно-правові акти, спрямовані на розвиток національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей тощо.

Відповідно до згаданого Закону та Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (стаття 2), якою проголошено, що держави-сторони погоджуються вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства, з метою своєчасного та ефективного реагування на скарги та звернення громадян за фактами дискримінації за ознакою статі

утворено консультативно-дорадчий орган – Експертну раду з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі при Мінсоцполітики.

Крім того, Указ Президента України від 26 липня 2005 року № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачив покладання виконання обов’язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на одного із заступників міністрів, керівників інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, а також визначив їх повноваження у цій сфері.

Законодавча база України щодо гендерної рівності включає також Стратегію та План Дій у сфері прав людини, прийняті у 2015 році, метою яких є гарантування рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків в усіх сферах життя. Серед ключових напрямів Національної стратегії у сфері прав людини визначені такі, що сприятимуть забезпеченню пріоритетності прав і свобод людини як визначального чинника під час визначення державної політики, прийняття рішень із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Зазначеним документом також визнається наявність в Україні нерівності прав та можливостей жінок і чоловіків, що зумовлює необхідність продовження активної та комплексної роботи щодо розв’язання проблем гендерної дискримінації та забезпечення реальної гендерної рівності. Стратегічною метою є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства. У результаті його реалізації очікується впровадження міжнародних стандартів щодо забезпечення гендерної рівності, в тому числі на законодавчому рівні; удосконалення механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; створення умов для збалансованої участі жінок і чоловіків у громадсько-політичних процесах, прийнятті суспільно важливих рішень; проведення комплексних заходів щодо подолання гендерної дискримінації, в тому числі гендерних стереотипів; забезпечення рівності в доступі до правосуддя.

План дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, прийнятий Урядом, містить 135 пунктів та, зокрема, передбачає наступне:

- визначення засобів захисту від неналежних умов тримання під вартою;
- забезпечення якісної і доступної правової допомоги через адвокатуру та ефективну систему безоплатної правової допомоги;
- забезпечення доступу до правосуддя дітей, людей з інвалідністю, повнолітніх недієздатних осіб та осіб з обмеженою дієздатністю;
- запровадження системи, яка унеможливило б створення надмірних державних

баз персональних даних та виключає можливість протиправного втручання у приватність;

- створення умов для запровадження електронної демократії;
- забезпечення захисту прав пацієнтів;
- включення до вимог, необхідних для виконання роботи за певною професією,

посадою, пов'язаною з правотворенням та правозастосуванням, вимог щодо знання міжнародних стандартів у сфері прав людини тощо.

Крім того, Уряд своєю постановою від 7 червня 2017 року № 390 запровадив посаду **Урядового уповноваженого з питань гендерної політики** та затвердив відповідне Положення.

З метою підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя українського суспільства у 2018 році затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

Програмою визначено основні завдання, спрямовані на підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя українського суспільства.

Зокрема, документом передбачено:

- удосконалення нормативно-правової бази;
- урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку;
- удосконалення механізму проведення гендерно-правової експертизи;
- розширення переліку статистичних показників, диференційованих за статтю;
- зменшення гендерного дисбалансу у сферах державної служби та управління людськими ресурсами (зокрема розроблення та внесення до програм курсів підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків);
- удосконалення механізмів реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі;
- внесення гендерної складової до програми реформ.

До реалізації Програми, крім органів державної влади і місцевого самоврядування, залучені міжнародні організації та громадські об'єднання, діяльність яких спрямовується на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

На виконання Програми станом на 2019 рік прийнято 4 обласні програми, а також 16 комплексних програм, які включають даний компонент.

На всіх етапах реалізації **Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року**, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р передбачено здійснення відповідних заходів щодо забезпечення гендерної рівності як складової частини принципів державного управління. Стратегія спрямована на розв'язання зокрема і гендерного дисбалансу у сфері державної служби та управління людськими ресурсами.

Прийнятий на виконання зазначеної стратегії **Закон України «Про державну службу»** визначає, що державна служба здійснюється з дотриманням принципу «забезпечення рівного доступу до державної служби – заборони всіх форм і проявів дискримінації, відсутності необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу» (пункт 7 частини першої статті 4). Таким чином гендерний паритет на державній службі має постати збалансованою участю жінок та чоловіків у процесах державного управління.

Разом з тим, у 2017 році вперше гендерне бюджетування було включено до **Стратегії управління державними фінансами на 2017-2021 роки**. На виконання Плану заходів з її реалізації 2 січня 2019 року Міністерство фінансів України затвердило Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі. Це означає, що з 2019 року усім міністерствам та службам в Україні рекомендовано включати гендерні показники для підготовки бюджетних програм.

Водночас на виконання пункту 234 Плану пріоритетних дій Уряду на 2018 рік та підпункту 1 пункту 3 Додатку 2 до Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року схвалено постанову Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи».

В Україні гендерно-правова експертиза є обов'язковим механізмом аналізу законодавства та проєктів нормативно-правових актів і проводиться Міністерством юстиції України (далі – Мін'юст) з 2006 року відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яким передбачено удосконалення механізму проведення гендерно-правової експертизи та усунення дискримінаційних норм на етапі підготовки нормативно-правових актів та в чинних нормативно-правових актах.

Згаданою постановою затверджено новий порядок проведення гендерно-правової експертизи (чинного законодавства, нормативно-правових актів, які підлягають державній реєстрації, проєктів нормативно-правових актів) та форми висновків. Також передбачається запровадження проведення громадської гендерно-правової експертизи проєктів нормативно-правових актів.

Розробник в обов'язковому порядку повинен дотримуватися принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час розроблення проєктів нормативно-правових актів та вимог Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженої Мінсоцполітики.

Слід звернути увагу, що новим **Законом України «Про освіту»** передбачена норма про обов'язковість здобуття учнями гендерної компетентності – здатності усвідомлювати рівні права і можливості.

Підтримуючи проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1 глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року та результати їх адаптації з урахуванням специфіки розвитку держави, Указом Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 затверджено **Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року**, серед напрямів яких передбачено забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат.

Законодавство у сфері подолання дискримінації та домашнього насильства

З метою уніфікації підходів і забезпечення послідовності та сталості в діяльності державних органів щодо забезпечення рівності прав і можливостей для всіх людей у 2012 році було прийнято Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Згідно із Законом «державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації» спрямована на: недопущення дискримінації; застосування позитивних дій; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації; виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак; поширення просвітницької діяльності у цій сфері» (стаття 7).

Закон (стаття 6) забороняє дискримінацію з боку державних органів влади, органів місцевого самоврядування, посадових осіб, юридичних осіб публічного та приватного права, а також фізичних осіб. Крім того, Закон (стаття 10) відносить до повноважень Омбудсмена

запобігання та протидію дискримінації у приватній сфері, звернення до суду з заявами про дискримінацію з метою захисту суспільних інтересів.

Дія цього Закону (стаття 4) поширюється на такі сфери суспільних відносин: громадсько-політична діяльність, державна служба та служба в органах місцевого самоврядування, правосуддя, трудові відносини, охорона здоров'я, освіта, соціальний захист, житлові відносини, доступ до товарів і послуг та інші сфери суспільних відносин.

Угода про асоціацію стала новим імпульсом для розвитку гендерної політики в Україні. Зокрема, прийнятим у 2014 році Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації» визначення «дискримінації» приведено у відповідність до статті 1 Конвенції «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». Нове визначення дискримінацію трактує як ситуацію, «...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, 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» (пункт 2 частини першої).

Закон надає визначення також поняттям «пряма дискримінація», «оголошений намір про дискримінацію» і «пособництво у дискримінації».

Законом також передбачено механізми розгляду скарг та застосування санкцій в разі виникнення дискримінації за ознакою статі (стаття 14).

У 2017 році також відбулася знакова подія, що зробила цей рік переломним у питаннях прав людини. У грудні 2017 року Верховна Рада ухвалила Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», який набув чинності з 7 січня 2018 року.

Майже 17 років в Україні діяв Закон «Про попередження насильства в сім'ї», який передбачав заходи та повноваження органів державної влади у запобіганні та реагуванні на факти застосування фізичної сили в родинах. Однак, у реальному житті постраждали члени сім'ї та діти частіше залишались сам на сам із домашнім терором і ніякої дієвої реакції від державних органів, як правило, не було.

Причин такої ситуації чимало – недостатня законодавча регламентація, страх потерпілих звернутися по допомогу, відсутність реагування, насамперед, з боку поліції, складність фіксації та доведення факту насильства.

У новому Законі України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» запропоновано інноваційний підхід (із використанням європейських стандартів) до боротьби з цим негативним явищем у суспільстві.

Домашнє насильство – це діяння (дії або бездіяльність) фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, а також погрози вчинення таких діянь.

Постраждалими визнаються особи, незалежно від того, чи проживають вони спільно зі своїми кривдниками, чи ні (наречені, подружжя, колишнє подружжя, мати, батько, діти, їх батьки, брати, сестри, нерідні батьки, опікуни, піклувальники, їхні діти, прийомні діти, діти-вихованці, інші родичі до двоюрідного ступеню зв'язку, особи, які спільно проживали або проживають однією сім'єю, але не перебувають у шлюбі, їх діти та батьки) та особи, які проживають разом (будь-які інші родичі, люди, які пов'язані спільним побутом, мають спільні права та обов'язки).

Постраждалою дитиною визнається не лише та, яка зазнала домашнього насильства, а й свідок (очевидець) такого насильства.

У разі вчинення будь-якого виду домашнього насильства постраждалі мають право звернутися із відповідною заявою (повідомленням) як до органів поліції за місцем свого проживання (перебування), так і до виконавчих комітетів сільських і селищних рад, органів опіки та піклування, навчальних закладів (якщо постраждалі – діти), установ охорони здоров'я. Аби отримати захист, достатньо звернутися до будь-якого з цих органів.

Можна повідомити про насильство через державний кол-центр з питань запобігання та протидії домашньому насильству за номером 15-47, а також «гарячі лінії» громадської організації «Ла Страда-Україна».

Постраждалі мають право одразу або в подальшому звернутися до суду із заявою про видачу обмежувального припису стосовно кривдника, а також скористатися безоплатними послугами адвокатів Центрів з надання безоплатної вторинної правової допомоги, а за подання таких заяв до суду – судовий збір не сплачується.

Потерпіла особа може вимагати від кривдника компенсації: її витрат на лікування, отримання консультацій або на оренду житла, яке вона винаймає з метою уникнення домашнього насильства, періодичних витрат на її утримання, утримання дітей чи інших членів сім'ї, які перебувають (перебували) на утриманні кривдника.

До кривдника можуть бути застосовані наступні спеціальні заходи:

- терміновий заборонний припис. Поліція може заборонити перебувати, проживати, контактувати з постраждалою людиною як на підставі її заяви, так і за власною

ініціативою у разі існування загрози її життю чи здоров'ю. При цьому заборона перебувати разом кривднику і постраждалій особі не залежить від того, кому належить помешкання – постраждалому, кривднику, їхньою спільною власністю чи власністю третіх осіб.

Припис залишити та перебувати у житлі разом із постраждалою особою не застосовується лише до неповнолітніх кривдників. У випадку, якщо людина відмовляється добровільно залишити житло, поліція може застосувати примусове виселення.

Строк дії цих заборон – 10 днів. Заборонний припис поліції кривдник може оскаржити у суді;

- обмежувальний припис. Застосовується на підставі судового рішення за заявою постраждалої особи (або її представника). Суд розглядає справу про видачу обмежувального припису в порядку окремого провадження не пізніше 72 годин після надходження до суду заяви про видачу обмежувального припису. Кривдника викликають до суду через розміщення оголошення на офіційному сайті суду. Однак судовий розгляд можуть провести і без виклику та участі кривдника, якщо того вимагає безпека постраждалої особи.

Таким приписом людині може бути: заборонено перебувати в місці спільного проживання (перебування) з постраждалою особою; зобов'язано усунути перешкоди у користуванні майном; обмежено спілкування з постраждалою дитиною; заборонено наближатися на визначену відстань до місця проживання (перебування), навчання, роботи, інших місць частого відвідування постраждалою особою; заборонено особисто і через третіх осіб розшукувати постраждалу особу, якщо вона за власним бажанням перебуває у місці, невідомому кривднику, переслідувати її та в будь-який спосіб спілкуватися з нею; заборонено вести листування, телефонні переговори з постраждалою особою або контактувати з нею через інші засоби зв'язку особисто і через третіх осіб.

Рішення суду про видачу обмежувального припису підлягає негайному виконанню, а його оскарження не зупиняє його виконання. Обмежувальний припис видається на строк від одного до шести місяців, та може бути продовжений судом ще на шість місяців.

Крім того, усі факти домашнього насильства, інформація про кривдника (незалежно від його згоди), а також про постраждалих (за їхньою згодою) вносяться до Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі.

Така інформація зберігається у базі:

- 1 рік у разі відсутності відкритого кримінального провадження, судового рішення про обмежувальний припис або адміністративне стягнення, обвинувального вироку суду;

- 3 роки – у разі наявності судового рішення про обмежувальний припис або адміністративне стягнення;
- 10 років – у разі наявності обвинувального вироку, який набрав законної сили.

До того ж кривдника можуть взяти на профілактичний облік, проводити з ним роботи органами поліції, направити на проходження програми виправних робіт на строк від трьох місяців до одного року.

Всі ці заходи – не є покараннями (ані адміністративними, ані кримінальними). Це – так звані запобіжні заходи, які дозволяють державним органам оперативно зреагувати на факти домашнього насильства, припинити його вчинення та усунути загрозу повторного насильства. Проте застосування таких заходів зовсім не означає, що кривдника не притягнуть до адміністративної або кримінальної відповідальності за наявності підстав.

Власне відповідальність кривдника за вчинення домашнього насильства наразі передбачена лише у Кодексі України про адміністративні правопорушення. Стаття 1723 КУпАП за вчинення домашнього насильства передбачає покарання у вигляді штрафу від 170 грн. до 340 грн. або громадських робіт на строк 30-40 годин, або адміністративного арешту на строк до 7 діб. Повторне вчинення домашнього насильства протягом року вже загрожує штрафом від 340 до 680 грн. або громадськими роботами на строк від 40 до 60 годин, або адміністративним арештом на строк до 15 діб.

Закон України «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами», який запроваджує кримінальну відповідальність за домашнє насильство, набув чинності з 11 січня 2019 року. Зокрема, запроваджується кримінальна відповідальність за вчинення систематичного домашнього насильства, що передбачатиме покарання у вигляді позбавлення волі строком до 2 років.

Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» також містить антидискримінаційні норми. Законом закріплено положення щодо соціальної профілактики в сімейному, дитячому та молодіжному середовищі, яке передбачає, зокрема, здійснення комплексних заходів, спрямованих на запобігання сімейному неблагополуччю, соціальному сирітству, домашньому насильству та жорстокому поводженню з дітьми, торгівлі людьми, найгіршим формам дитячої праці.

З метою протидії проявам психологічного, фізичного, економічного, сексуального насильства, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою

стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого схвалено **Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)»**. Закон вперше юридично закріплює поняття булінгу в українському законодавстві та передбачає відповідальність не тільки за вчинення, але й за приховування випадків булінгу.

Крім того, внесено зміни до частини першої статті 14 **Закону України «Про безоплатну правову допомогу»**. Відповідно до внесених змін право на безоплатну вторинну правову допомогу мають особи, які постраждали від домашнього насильства або насильства за ознакою статі (на всі види правових послуг – захист, здійснення представництва інтересів осіб, що мають право на безоплатну вторинну правову допомогу, в судах, інших державних органах, органах місцевого самоврядування, перед іншими особами, складення документів процесуального характеру).

Крім того, у жовтні 2018 року Уряд затвердив Концепцію Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року. Метою програми є забезпечення розбудови системи запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі відповідно до міжнародних стандартів і Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» в умовах децентралізації та запровадження комплексних дій та заходів, спрямованих на зменшення масштабу такого явища.

Виконання Програми дасть змогу знизити рівень домашнього насильства, насильства за ознакою статі та забезпечить захист прав постраждалих осіб через удосконалення системи запобігання та протидії такому насильству, удосконалення відповідної нормативно-правової бази, запровадження дієвого механізму взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі.

За результатами виконання Програми буде забезпечено:

- зростання довіри громадян до суб'єктів, що здійснюють заходи у зазначеній сфері, подолання психологічних та інших бар'єрів у прийнятті та реалізації рішень щодо звернення до цих суб'єктів з приводу такого насильства;
- доступність і якість надання необхідних соціальних послуг;
- зростання кількості притягнених до відповідальності кривдників;
- підвищення рівня обізнаності населення з даних питань;
- спеціальну підготовку фахівців з числа суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері

запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі тощо.

З метою визначення механізму взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, спрямованої на забезпечення комплексного інтегрованого підходу до подолання насильства та сприяння реалізації прав осіб, постраждалих від насильства, шляхом запобігання насильству, ефективного реагування на факти насильства, надання допомоги та захисту постраждалим особам, забезпечення відшкодування заподіяної шкоди, належного розслідування фактів насильства та притягнення кривдників до передбаченої законом відповідальності Урядом схвалено постанову Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 року № 658 «Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі».

Документом передбачено запровадження дієвого механізму виявлення фактів вчинення насильства та реагування на них місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, органами Національної поліції, закладами освіти та охорони здоров'я, службами для постраждалих осіб. Також буде здійснюватися інформаційний обмін між суб'єктами, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству, та моніторинг реалізації таких заходів.

Основною метою запровадження порядку взаємодії є узгодження заходів реагування на випадки насильства та надання дієвої допомоги постраждалим особам, що реалізуються різними суб'єктами, розроблення та виконання програм для кривдників та постраждалих осіб.

Крім того, своєчасне отримання якісних соціальних і правових послуг жертвами домашнього насильства та насильства за ознакою статі сприятиме відновленню їхніх соціальних функцій, морального, психічного та фізичного здоров'я.

Постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 року № 654 «Про затвердження Типового положення про мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» прийнято рішення щодо впровадження механізму екстреного реагування на випадки насильства – мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі.

Визначено, що мобільні бригади як спеціалізовані служби підтримки осіб, постраждалих від домашнього насильства, надаватимуть їм психологічну допомогу та фахові консультаційні послуги із виїздом у територіальні громади, а також у телефонному режимі.

Функціонування таких мобільних бригад сприятиме підвищенню спроможності територіальних громад забезпечувати доступ їх мешканців до якісних соціальних і реабілітаційних послуг та екстрене реагування на випадки насильства суб'єктами, що реалізують заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству.

Гендерно-чутливе законодавство в секторі безпеки і оборони

З метою підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р затверджено **Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року**.

У рамках Національного плану щодо виконання резолюції органи влади України ухвалили плани дій, які допоможуть інтегрувати гендерні питання до всіх аспектів повсякденної діяльності. У ключових міністерствах створюються гендерні координаційні центри, а на всіх рівнях системи управління в міністерствах і відомствах сектору безпеки та оборони призначено гендерних радників.

На 66-й сесії Комітету з ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок було розглянуто захист восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Членів Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок було поінформовано про законодавчі, судові та інші заходи, вжиті Україною для виконання положень Конвенції, та досягнутий прогрес у цьому напрямі.

Разом з тим, на виконання плану пріоритетних дій Уряду на 2018 рік затверджено нову редакцію **Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року**.

Україна єдина з 79 країн світу (які прийняли такий план) зробила це, перебуваючи в гострому стані відкритої зовнішньої збройної агресії. Вперше, майже за 40 років з моменту ратифікації Україною Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, прийнято Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання згаданої Конвенції на період до 2021 року.

Наступним кроком стало затвердження Кабінетом Міністрів України **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, яким передбачається:

- удосконалення механізму забезпечення прав соціально вразливих категорій жінок та дівчат, в тому числі з числа внутрішньо переміщених осіб, національних меншин, осіб з інвалідністю;
- проведення широкої інформаційної кампанії з підвищення правової обізнаності з питань прав жінок;
- створення умов для отримання жінками економічної незалежності;
- покращення доступу дівчат та жінок до медичних, освітніх, правових, соціальних послуг.

Основною метою акта є подолання всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат, зниження рівня гендерно зумовленого та домашнього насильства, забезпечення запобігання його проявам та своєчасної допомоги постраждалим, розширення економічних можливостей жінок, участі у прийнятті рішень у політичному та суспільному житті.

Верховною Радою України у 2018 році прийнято Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях».

Реалізація Закону сприятиме підвищенню рівня правового захисту військовослужбовців-жінок, сприятиме збільшенню кількості жінок на військовій службі, зокрема на вищих військових посадах.

Законом надаються рівні можливості особам обох статей щодо укладення контракту на проходження військової служби, та визначається, що жінки можуть укладати контракт на проходження військової служби до досягнення граничного віку перебування на військовій службі.

Також закріплюється принцип, за яким жінки проходять військову службу на рівних засадах із чоловіками, що включає рівний доступ до посад і військовий звань та рівний обсяг відповідальності під час виконання обов'язків військової служби.

Документом скасовуються необґрунтовані обмеження щодо служби жінок у військовому запасі та проходження військових зборів чоловіками та жінками.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки і оборони України є одним із основних пріоритетних напрямів державної політики у сфері

євроатлантичної інтеграції, затверджених **Річною національною програмою під егідою Комісії Україна - НАТО на 2020 рік** (далі РНП Україна – НАТО).

РНП Україна – НАТО передбачено інтегрування гендерної складової у секторі безпеки і оборони України за рекомендацією та стандартом НАТО.

Зокрема, до кінця 2020 року планується:

- інтеграція державної політики забезпечення гендерної рівності у процеси реформування сектору безпеки і оборони України;
- підвищення рівня концептуального розуміння гендерної тематики особовим складом складових сектору безпеки і оборони України;
- підвищення рівня підтримки громадянами України державної політики щодо впровадження принципів гендерної рівності у складових сектору безпеки і оборони України;
- нарощування необхідного наукового потенціалу та набуття практичного досвіду щодо забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони України на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях управління;
- включення гендерної тематики до системи підготовки та підвищення кваліфікації особового складу сектору безпеки і оборони України;
- урахування гендерного аспекту та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час добору та просування по службі у складових сектору безпеки і оборони України;
- покращення умов роботи та проходження служби для жінок у складових сектору безпеки і оборони України.

Державні органи, залучені до виконання РНП Україна – НАТО повинні забезпечити реалізацію низки завдань:

- інформування громадськості щодо впровадження гендерної рівності у складових сектору безпеки і оборони України відповідно до стандартів та рекомендацій НАТО;
- впровадження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року та відповідних резолюцій щодо миру та безпеки жінок;
- визначення в органах системи Міністерства внутрішніх справ України структурних підрозділів/працівників, до функціональних обов'язків яких буде включено гендерні питання;
- проведення тренінгів з питань гендерної обізнаності для працівників складових

сектору безпеки і оборони України;

- включення тематики гендерної політики до навчальних програм у вищих військових навчальних закладах (зкладах вищої освіти із специфічними умовами навчання) складових сектору безпеки і оборони України;
- запровадження гендерно дезагредованого обліку даних та звітування за гендерним кар'єрним ростом та професійною підготовкою в складових сектору безпеки і оборони України;
- гармонізація та впорядкування термінології щодо гендерно зумовленого насильства;
- підвищення рівня розуміння гендерної тематики особовим складом складових сектору безпеки і оборони України;
- врахування гендерних аспектів у системі підготовки та підвищення кваліфікації військовослужбовців і цивільного персоналу складових сектору безпеки і оборони України;
- впровадження інституту радників з гендерних питань у Збройних Силах України;
- реалізація військової кадрової політики з урахуванням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у складових сектору безпеки і оборони України;
- підготовка фахівців з питань гендерної політики для залучення до участі у міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки, зокрема тих, що проводяться під егідою НАТО;
- забезпечення міжвідомчої координації складових сектору безпеки і оборони України з метою ефективного впровадження державної політики щодо забезпечення гендерної рівності.

До 2019 року діяла заборона на навчання дівчат у військових ліцях. У травні 2019 року було внесено зміни в чинне «Положення про військовий (військово-морський) ліцей» та змінено дискримінаційну норму про прийом на навчання виключно учнів чоловічої статі. Це відкрило двері до цих закладів освіти дівчатам і 2019 року здійснено перший набір дівчат до Київського військового ліцею імені Івана Богуна та Військово-морського ліцею в Одесі.

Гендерні квоти у виборчому законодавстві

Завдання держави створити сприятливі умови для покращення можливостей доступу жінок до політики. Так, передумови для паритетного представництва жінок у парламенті та в органах місцевого самоврядування були закладені раніше.

Гендерно орієнтована політика та рівний доступ жінок і чоловіків до ухвалення рішень на державному рівні гарантує більш рівномірне представлення інтересів різних соціальних груп. Досягненню цієї мети слугує такий інструмент залучення жінок у політику, як гендерні квоти, що можуть бути як законодавчими (регульованими державою), так і добровільними (закріпленими на рівні партій; такий підхід більш популярний у світі). Слід зазначити, що квоти є одним із інструментів «позитивних дій».

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає необхідність представництва жінок і чоловіків у політиці та процесі ухвалення рішень, проте не визначає механізмів досягнення цієї мети. Важливою нормою є положення цього закону про позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України.

Незважаючи на відсутність відповідних санкцій, у законодавстві України наявна норма стосовно фінансового заохочення партій, які проходять у парламент, враховуючи гендерну складову, і отримують за це додаткове державне фінансування.

Внесені в 2015 році зміни до **Закону України «Про політичні партії в Україні»** передбачали 30% добровільну гендерну квоту у виборчих списках кандидатів у депутати, але недотримання цього принципу не передбачало жодних санкцій для партій-порушниць.

Нововведення виборчої системи, що мали б вплинути на результати місцевих виборів 2015 року, містились у **Законі України «Про місцеві вибори»**, яким було передбачено систему напіввідкритих списків, а також гендерні квоти в списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах (Стаття 4 «Рівне виборче право»). Пунктом 1 частини 1 цього закону передбачено, що підставою для відмови в реєстрації кандидатів є «порушення встановленого порядку висування кандидатів», тобто будь-яких положень закону, зокрема й Статті 4. Крім того, у статті 8 Закону України «Про політичні партії в Україні» зазначається, що статут політичної партії повинен містити інформацію про «розмір квот, що визначає мінімальний рівень представництва жінок і чоловіків у виборчому списку... не менше 30 %».

Попри заохочення жінок до активнішої участі в політичному житті шляхом законодавчого забезпечення застосування гендерних квот у партійних списках, під час місцевих виборів 2015 року ці норми закону залишились на папері. У результаті місцевих виборів 25 жовтня 2015 року жінок серед депутатів обласних рад – 14,4%, районних рад –

23,5%, міст обласного значення – 24,8%, міст районного значення – 31,7%, селищних рад – 46%, сільських рад – 54,3%. Слід відзначити, що представництво жінок серед депутатів більше, ніж серед голів рад та міських голів, що також пояснюється статусом посади. Тобто, чим вищий рівень та статус посади, тим менше тут жінок. Наприклад, за результатами виборів 25 жовтня 2015 року серед міських голів міст обласного значення – всього 5,5% жінок (при цьому жодної жінки – міського голови обласного центру), міських голів міст районного значення – 7,5%, селищних голів – 18%, сільських голів – 33%.

З 2016 року політичні партії в Україні отримують пряме державне фінансування статутної діяльності партії. Згідно з частиною 3 статті 17 Закону «Про політичні партії в Україні» право на державне фінансування мають партії, які отримали щонайменше два відсотки «голосів виборців від загальної кількості голосів виборців, поданих за всі виборчі списки кандидатів у народні депутати України у загальнодержавному багатомандатному виборчому окрузі». Фінансування розподіляється відповідно до частки голосів, отриманої кожною партією, при цьому додаткові 10 відсотків розподіляються порівну між політичними партіями, які змогли забезпечити, що «за результатами останніх чергових чи позачергових виборів народних депутатів України кількість представників однієї статі серед обраних від відповідних політичних партій народних депутатів України, які набули своїх повноважень, не перевищує двох третин від загальної кількості народних депутатів України, обраних від цієї політичної партії». Крім того, відповідно до статті [17⁵](#) Закону України «Про політичні партії в Україні» від 5 квітня 2001 року № 2365-III сума в розмірі 10 відсотків щорічного обсягу державного фінансування статутної діяльності політичних партій, передбаченого статтею [17²](#) цього Закону, розподіляється порівну між політичними партіями, які отримали право на таке фінансування згідно з цим Законом, якщо за результатами останніх чергових чи позачергових виборів народних депутатів України кількість представників однієї статі серед обраних від відповідних політичних партій народних депутатів України, які набули своїх повноважень, не перевищує двох третин від загальної кількості народних депутатів України, обраних від цієї політичної партії.

У Верховній Раді України VIII скликання (2014 – 2019 рр.) 30-відсоткової квоти дотрималась лише одна партія – «Самопоміч». У ній з обраних 32 народних депутатів було 11 депутаток, тобто 36%, що дозволило партії отримати державне фінансування діяльності в розмірі понад 300 млн. грн.

Вибори до Верховної Ради України IX скликання в липні 2019 року показали збільшення загальної кількості жінок у перших десятках списків політичних партій. Поряд з

партією «Самопоміч» (6 жінок) ще декілька партій включили 30 і більше відсотків жінок у перші десятки своїх партійних списків – «Голос» (5 жінок), «Європейська Солідарність» (4 жінки), «Слуга народу» (3 жінки), «Сила і честь» (3 жінки). Партія «Батьківщина» у 2019 році в першу десятку партійного списку включила 1 жінку – свою лідерку Юлію Тимошенко. За результатами виборів до Верховної Ради України IX скликання кількість жінок збільшилась з 12% до 21%. Якщо порівнювати з попереднім складом парламенту, то у парламенті цього скликання працюватиме на 39 депутаток більше.

19 грудня 2019 року Верховна Рада України ухвалила **Виборчий кодекс України**, що стало суттєвим кроком для демократичного прогресу та виборів в Україні. Серед важливих новацій Кодексу – запровадження нових механізмів для забезпечення паритетного представництва жінок і чоловіків у виборних органах.

Відповідно до статті 154 (частина дванадцята) Виборчого кодексу України під час формування загальнодержавного та регіональних виборчих списків партія повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі).

У разі формування партією загальнодержавного та регіональних виборчих списків з кількістю кандидатів у депутати, яка не є кратною п'яти, до останніх у списку кандидатів (від 1 до 4) застосовується вимога щодо почергового включення кандидатів різної статі до списку.

Відповідно до статті 156 (частина друга) Центральна виборча комісія має право відмовити в реєстрації всіх кандидатів у депутати, висунутих партією, якщо вона проігнорувала гендерний принцип розподілу кандидатур.

Відповідно до статті 219 (частина дев'ята) під час формування єдиного та територіальних виборчих списків організація партії повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі).

У разі формування організацією партії єдиного та територіальних виборчих списків з кількістю кандидатів у депутати, яка не є кратною п'яти, до останніх у списку кандидатів (від 1 до 4) застосовується вимога щодо почергового включення кандидатів різної статі до списку.

Відповідно до статті 220 (частина сьома) під час формування переліку кандидатів до відповідної ради організація партії повинна забезпечити представництво не менше 30 відсотків осіб однієї статі у загальній кількості кандидатів до відповідної ради.

2.3. Інституційні механізми формування та реалізації гендерної політики. Актуальний стан впровадження гендерної політики в Україні

Пекінська декларація та Платформа дій, які прийняті на 4-й Всесвітній конференції зі становища жінок (1995 р.) та до яких приєдналася Україна, визначили інституціональні механізми для покращення становища жінок однією з дванадцяти найважливіших пріоритетних сфер для подальших дій. Пекінська платформа дій визначає національний інституційний механізм з питань покращення становища жінок як «центральний підрозділ, що координує політику всередині уряду», де основними завданнями є «підтримка урядової політики щодо впровадження гендерних підходів у всіх сферах політики», а повноваження визначаються «на найвищому рівні в уряді, що є необхідною умовою ефективного функціонування».

Сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівності жінок і чоловіків у суспільстві, подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі, створення необхідних соціальних і політичних передумов для реалізації прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах трудового, суспільного та особистого життя.

Вагому роль у формуванні та реалізації гендерної політики відіграє ефективне управління гендерними процесами з боку держави і, насамперед, створення дієвих механізмів гендерної рівності.

Реалізація державної політики, спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, залежить від дієвості інституційного механізму – ключової ланки забезпечення гендерної рівності. На національному рівні до інституційного механізму входить розгалужена мережа державних органів, установ та закладів, що реалізують політику рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Наразі, в Україні сформовано основні складові такого інституційного механізму публічного управління.

Важливим кроком у сфері сприяння гендерній рівності та розширення прав і можливостей жінок і чоловіків є створення нормативно-правової бази з питань гендерної рівності, зокрема, ухвалення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яким визначено інституційний механізм забезпечення гендерної рівності.

Зокрема, статтею 7 Закону визначено, що 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;
- об'єднання громадян.

Верховна Рада України є законодавчим органом України, у повноваженнях якого зосереджена вся законотворча робота, зокрема, у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також питання ратифікації міжнародних договорів. Саме Верховна Рада України має функції з формування державної гендерної політики у всіх сферах суспільного життя.

Верховна Рада України відповідно до статті 8 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» має такі повноваження: 1) визначає основні засади гендерної політики держави; 2) застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 3) здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Комітети Верховної Ради України

Питання гендерної рівності знаходяться у 2-х комітетах:

1. Комітет з питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва.

- підкомітет з питань дотримання Україною міжнародних зобов'язань у сфері захисту прав людини та гендерної політики.

2. Комітет з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнаціональних відносин.

- підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації.

У предметі відання прописано: додержання прав і свобод людини і громадянина; запровадження європейських стандартів захисту прав і основоположних свобод людини в національне законодавство; діяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; законодавче забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Діяльність підкомітету спрямована на розробку та удосконалення законодавчих механізмів забезпечення гендерної рівності та недискримінації, адаптацію національного гендерного законодавства до європейських та міжнародних стандартів.

Після підписання і ратифікації Угоди про асоціацію Україна зобов'язалася «враховувати питання рівності між чоловіками і жінками при розробці та впровадженні законів, постанов, адміністративних положень, політики і заходів» (стаття 29 ЄС (2006/54/ЕС), тому нагальним постало завдання інтеграції гендерного підходу у законотворчу діяльність – відповідно до європейських норм.

Підкомітет ініціює включення гендерної складової у діяльність всіх парламентських комітетів, у всі галузі чинного законодавства, що зможе забезпечити реальну рівність прав та можливостей рівноправної участі жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, рівний доступ до управління, розподілу та користування ресурсами країни.

Законотворча діяльність підкомітету, спрямована на інтеграцію питань гендерної рівності у політичний порядок денний, забезпечує посилення соціальної та гендерної чутливості політичних процесів та прискорить інтеграцію України до спільноти демократичних держав.

Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості». Наприкінці 2014 р. представники різних фракцій Верховної Ради України створили добровільне об'єднання народних депутатів України Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» (далі – МФО), метою якого є покращення становища жінок у суспільстві, активізації суспільного діалогу щодо забезпечення гендерної рівності в різних сферах суспільно-політичного життя. Фактично воно створене з метою відстоювання гендерної рівності, в тому числі, в питаннях активного залучення жінок до суспільно-політичного життя. Серед пріоритетів об'єднання – боротьба з домашнім насиллям, захист прав жінок і дітей, створення рівних можливостей для чоловіків і жінок у різних сферах суспільного життя.

При МФО діє Громадська рада з гендерних питань – постійно діючий орган, який узагальнює інформацію щодо існуючих в Україні програм підтримки гендерної рівності в різних сферах.

Громадська рада сприяє поліпшенню координації роботи та уникненню дублювання діяльності в одних сферах та прогалин – в інших, подоланню нерівності жінок і чоловіків.

У секретаріатах 27 комітетів Верховної Ради України VIII скликання було визначено осіб, відповідальних за надання консультативної та методичної допомоги з питань

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків з предметів відання цих комітетів.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини відповідно до пункту 13 статті 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» та статті 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» має такі повноваження:

1) у рамках здійснення контролю за дотриманням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

2) розглядає звернення про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі; у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі.

У структурі Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини³¹ питаннями гендерної рівності опікується **Представник Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод**. Ця особа забезпечує здійснення Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини парламентського контролю за дотриманням принципів недискримінації та гендерної рівності, прав внутрішньо переміщених осіб та осіб, які проживають на тимчасово окупованій території, а також виборчих прав громадян та з питань громадянства (відповідно до Посадової інструкції, затвердженої наказом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини від 25 вересня 2019 року).

Основними завданнями Представника Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод визначено: «забезпечує здійснення парламентського контролю за дотриманням принципів недискримінації та гендерної рівності, прав внутрішньо переміщених осіб та осіб, які проживають на тимчасово окупованій території, а також виборчих прав громадян».

Тут також виникає питання про функціональну відповідність повноважень, можливе дублювання та надлишковість функцій щодо здійснення парламентського контролю, закріплених статтями 8 та 9 у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Повноваженнями Верховної Ради України є «здійснення парламентського контролю у межах, визначених статтею 85 Конституції України». А відповідно до абзацу 4 статті 8 зазначеного Закону Верховна Рада України «здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

³¹<http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/secretariat/struktura-sekretariatu/>

Важливо зазначити, що існує ще в структурі Секретаріату **Представник Уповноваженого з дотримання прав дитини та сім'ї**. Зокрема, особа бере участь у підготовці пропозицій щодо розроблення законопроектів та проектів інших нормативно-правових актів, що стосуються прав дитини та сім'ї. Іноді дуже важко відділити данні тематики. Питання потребує додаткового вивчення.

Департамент моніторингу рівних прав і свобод Секретаріату Уповноваженого³² функціонує з метою інформаційно-аналітичного, організаційного, правового, консультативного, експертного та іншого забезпечення реалізації повноважень Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері здійснення парламентського контролю за дотриманням принципів недискримінації та гендерної рівності.

Основними завданнями є:

1) забезпечення реалізації повноважень Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері здійснення парламентського контролю за дотриманням принципів недискримінації, гендерної рівності, свободи віросповідання та реалізації виборчих прав громадян, прав внутрішньо переміщених осіб та осіб, які проживають на тимчасово окупованій території, осіб без громадянства, біженців/ок та захисту прав національних меншин, осіб які постраждали від домашнього насильства та торгівлі людьми;

2) забезпечення в межах повноважень моніторингу стану дотримання принципів недискримінації та гендерної рівності державними органами, органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форм власності;

3) забезпечення поновлення порушених прав людини і громадянина.

Можна в цілому охарактеризувати функції зазначеного профільного Департаменту як переважно інформаційні та експертні – існує нагальна потреба порівняти зазначені функції на предмет дублювання та надлишковості з функціональними повноваженнями новоствореного Апарату Урядового уповноваженого з гендерних питань – при прийнятті Положення про нього, а також на предмет здійснення парламентського контролю за гендерною рівністю з боку Верховної Ради України.

Діє консультативна рада з питань недискримінації та гендерної рівності та експертні ради при усіх тематичних представниках Уповноваженого.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини щороку подає до Верховної Ради України доповідь про стан дотримання та захист прав і свобод людини в Україні.

³² Наказ Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини від 25 квітня 2019 року

У разі необхідності Уповноважений може представити Верховній Раді України спеціальну доповідь (довіді) з окремих питань додержання в Україні прав і свобод людини і громадянина.

Водночас, слід звернути увагу на те, що рекомендації Уповноваженого є обов'язковими для виконання. За щорічною та спеціальною (спеціальними) доповідями Уповноваженого Верховної Ради України приймає постанову. Щорічні та спеціальні доповіді разом з прийнятою постановою Верховної Ради України публікуються в офіційних виданнях Верховної Ради України.

Доповідь містить звітну інформацію щодо стану дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, інформація про гендерні стереотипи щодо місця та ролі жінок у суспільстві та інформація щодо захисту дітей, жінок та чоловіків від домашнього насильства, а також представлені рекомендації щодо вдосконалення запровадження принципу гендерної рівності у законодавстві України та його практичного застосування.

Одним з інституціональних механізмів формування гендерної політики є **Парламентські слухання щодо запобігання та ліквідації дискримінації щодо жінок з уразливих соціальних груп гендерної ідентичності**. Економічні, соціальні та культурні права мають особливе значення для жінок з вразливих соціальних груп, оскільки вони непропорційно страждають від бідності, соціальної та культурної маргіналізації.

Парламентські слухання покликані підкреслити важливість гендерно-відповідального впровадження Порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 року, які Україна націоналізувала у 2017 році; пріоритетність для України цілей досягнення гендерної рівності та недискримінації, запровадити комплексний гендерний підхід на основі врахування потреб жінок, аналіз впливу реформ на становище жінок і дівчат, в першу чергу представниць вразливих соціальних груп - у всіх державних стратегіях і програмах.

Експертна рада з питань недискримінації та гендерної рівності при Представникові Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності (далі – Експертна рада) діє на громадських засадах з метою надання Представнику Уповноваженого дотримання рівних прав і свобод) консультаційної підтримки, вироблення пропозицій і рекомендацій щодо забезпечення гендерної рівності та недискримінації.

Основними напрямками діяльності Експертної ради є:

1) моніторинг стану забезпечення права на свободу від дискримінації та принципу гендерної рівності;

2) участь у здійсненні аналізу відповідності національного законодавства і практики правозастосування міжнародним зобов'язанням України та стандартам у сфері недискримінації та забезпечення гендерної рівності;

3) участь у підготовці пропозицій та висновків стосовно законів, законопроектів та інших нормативно-правових актів, які стосуються недискримінації та забезпечення гендерної рівності;

4) сприяння координації зусиль та поглибленню співпраці між Уповноваженим, Представником Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод та інститутами громадянського суспільства, засобами масової інформації у сфері запобігання та протидії дискримінації та утвердження гендерної рівності;

5) сприяння формуванню правової культури та правовій інформованості населення у сфері недискримінації та забезпечення гендерної рівності;

6) аналіз та систематизація міжнародного досвіду у сферах запобігання та протидії дискримінації й утвердження гендерної рівності;

7) сприяння реалізації громадських ініціатив щодо запобігання та протидії дискримінації та утвердження гендерної рівності;

8) забезпечення належної координації співпраці Управління моніторингу рівних прав і свобод із інститутами громадянського суспільства.

Тобто зазначена Експертна рада також виконує інформаційно-консультаційні та дорадчі функції.

У системі органів виконавчої влади вищим органом у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є *Кабінет Міністрів України*.

Основними напрямками діяльності Кабінету Міністрів України відповідно до статті 2 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» є:

- здійснення внутрішньої та зовнішньої політики держави, виконання Конституції та законів України, актів Президента України; вжиття заходів щодо забезпечення прав і свобод людини та громадянина (зокрема, в сфері
 - забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків), створення
 - сприятливих умов для вільного і всебічного розвитку особистості;
 - забезпечення проведення державної політики в різних сферах життєдіяльності українського суспільства (зокрема, державної гендерної політики); спрямування та координація роботи міністерств, інших органів виконавчої влади, здійснення контролю за їх діяльністю.

Кабінет Міністрів України відповідно до статті 10 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» має такі повноваження:

- 1) забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- 2) приймає Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та забезпечує його виконання;
- 3) розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- 4) спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- 5) організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- 6) враховує принцип гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;
- 7) затверджує порядок проведення гендерно-правової експертизи;
- 8) здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

Отже, на Кабінет Міністрів України законодавством покладено проведення єдиної державної гендерної політики, розробку і реалізацію державних цільових програм щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, спрямування і координацію роботи міністерств та інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності тощо.

У зв'язку з європейським вектором розвитку України, а також для координації роботи центральних органів виконавчої влади та інших державних органів у сфері гендерної політики Кабінет Міністрів України постановою від 01 березня 2017 року № 117 вніс зміни до пункту 6 додатка 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2016 року № 296 «Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віцепрем'єр-міністра України та віцепрем'єр-міністрів України» та доповнив перелік питань, що належать до компетенції **Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України** питаннями гендерної політики, а саме:

- питання гендерної рівності;

- координації взаємодії центральних органів виконавчої влади з питань гендерної рівності;
- організації роботи, пов'язаної з формуванням та представленням позиції Української Сторони у відносинах між Україною та Організацією Північноатлантичного договору, у тому числі з питань гендерної рівності⁵.

4 березня 2020 р. Верховною Радою України IX скликання на посаду Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України призначений Пристайко Вадим.

Патронатна служба Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України забезпечує надання консультацій Віцепрем'єр-міністрові з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України з політичних та фахових питань, у тому числі, з питань гендерної рівності, і підготовку аналітичних, довідкових, інформаційних матеріалів, готує проекти текстів для виступів; здійснює попередній розгляд документів, що адресовані Віцепрем'єр-міністрові України, інформує Віцепрем'єр-міністра України про підготовлені структурними підрозділами Секретаріату Кабінету Міністрів України пропозиції, а в окремих випадках самостійно готує пропозиції, погоджуючи їх з відповідними структурними підрозділами Секретаріату.

4 жовтня 2017 року Кабінетом Міністрів України було запроваджено Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції (далі – Урядовий офіс) як самостійний структурний підрозділ Секретаріату Кабінету Міністрів України з метою виконання завдань організаційного, експертно-аналітичного та інформаційного забезпечення діяльності у сферах європейської та євроатлантичної інтеграції Кабінету Міністрів України, Прем'єр-міністра України та Віцепрем'єр-міністра України, зокрема, щодо координації діяльності органів виконавчої влади з розроблення та здійснення відповідних заходів.

Урядовий офіс відповідно до покладених на нього цією ж постановою Кабінету Міністрів України завдань забезпечує координацію заходів щодо впровадження державної політики забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у секторі безпеки та оборони відповідно до стандартів та рекомендацій НАТО.

Для посилення координації роботи органів виконавчої влади, а також для практичного впровадження принципу гендерної рівності у всі сфери життя суспільства Уряд своєю постановою від 7 червня 2017 року № 390 запровадив посаду **Урядового уповноваженого з питань гендерної політики** (далі – Урядовий уповноважений) та затвердив відповідне Положення.

Урядовий уповноважений є посадовою особою, на яку покладено функцію з організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

Своєю діяльністю Урядовий уповноважений сприяє координації дій з впровадження центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування рекомендацій міжнародних інституцій з прав людини та рекомендацій і зауважень міжнародних моніторингових місій та міжнародних організацій та забезпечує інформування громадськості через засоби масової інформації про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, а також про прийняття Кабінетом Міністрів України рішень із зазначених питань.

Урядовий уповноважений:

- підготовці державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інших доповідей, які стосуються стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- підготовці та опрацюванні проєктів актів законодавства з питань, що належать до його компетенції;
- розробленні державних програм з питань гендерної рівності;
- проведенні моніторингу та здійсненні контролю за виконанням Національного плану з виконання резолюції Ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, а також взаємодіє з відповідними органами іноземних держав і міжнародних організацій;
- взаємодії з відповідними органами іноземних держав і міжнародних організацій⁴.

Варто зазначити, що Урядовий уповноважений з правом дорадчого голосу бере участь в засіданнях Кабінету Міністрів України, але під час розгляду тих питань, що належать до його компетенції.

За погодженням з Віцепрем'єр-міністром з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України Урядовий уповноважений готує пропозиції щодо включення до програмних документів питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та подає їх Кабінету Міністрів України.

Разом з тим, Урядовий уповноважений забезпечує інформування громадськості через засоби масової інформації про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, а також про прийняття Кабінетом Міністрів України рішень із зазначених питань.

З метою ефективної координації роботи у сфері гендерної політики, протидії домашньому насильству та торгівлі людьми постановою Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2007 року № 1087 «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми» було утворено *Міжвідомчу раду з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми* (далі – Міжвідомча рада). Цією ж постановою затверджено Положення про Міжвідомчу раду та Порядок підготовки щорічних державних доповідей з питань сім'ї, гендерної рівності та демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї.

Основними завданнями Міжвідомчої ради визначено наступні:

- сприяння реалізації ефективної державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми;
- розгляд питань, які потребують міжгалузевої узгодженої співпраці щодо реалізації державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми, зокрема розшуку, повернення, реабілітації жертв такої торгівлі, запобігання та протидії домашньому насильству;
- сприяння формуванню позитивного ставлення до сім'ї, відповідального батьківства, відродженню та збереженню національних сімейних цінностей, утвердженню рівних прав і можливостей жінок та чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства, запобігання соціальному сирітству;
- інформування Кабінету Міністрів України та громадськості про стан реалізації державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми.

До складу Міжвідомчої ради входять представники міністерств, центральних органів виконавчої влади, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини та наукові працівники, а також провідні вчені, фахівці, представники підприємств, установ, громадських організацій та фондів, у тому числі міжнародних.

Міжвідомча рада відповідно до покладених на неї завдань:

- розглядає пропозиції центральних і місцевих органів виконавчої влади, наукових установ та громадських організацій щодо визначення пріоритетних напрямів вдосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- бере участь в розробленні проєктів державних цільових програм, інших нормативно-правових актів стосовно реалізації державної політики з питань гендерної рівності та готує висновки щодо доцільності їх прийняття;

- вивчає світовий досвід з питань, що належать до компетенції Міжвідомчої ради та готує пропозиції щодо його запровадження в Україні;

- ініціює проведення моніторингу виконання відповідних державних цільових програм, їх впливу на ситуацію як в регіонах, так і країні в цілому та досліджень з питань гендерної рівності;

- бере участь у підготовці пропозицій щодо укладення міжнародних договорів з питань, що належать до компетенції Міжвідомчої ради;

- схвалює проєкти щорічних державних доповідей з питань гендерної рівності державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Формою роботи Міжвідомчої ради є засідання, що проводяться відповідно до плану роботи, але не рідше ніж один раз на три місяці. Організаційно-технічне забезпечення роботи здійснює Мінсоцполітики.

Результатом роботи Міжвідомчої ради є рішення, які мають рекомендаційний характер і можуть бути реалізовані шляхом прийняття відповідних актів Кабінету Міністрів України або надання доручень Прем'єр-міністром України.

Слід зазначити, що подібні ради створюються і на місцевому рівні.

У структурі інституційного механізму формування та реалізації гендерної політики України *Мінсоцполітики* відіграє роль спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з

питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та забезпечує формування та реалізацію державної політики у цій сфері.

17 червня 2015 року постановою Кабінету Міністрів України № 423 «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України» було затверджено Положення про Мінсоцполітики, де в пункті 4 підпунктах 83-91 визначено функції міністерства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Функції Мінсоцполітики у сфері гендерної рівності:

- розробляє заходи, спрямовані на забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

- формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності;

- узагальнює виконання державних програм з питань гендерної рівності;
- здійснює в межах повноважень, передбачених законом, контроль за дотриманням гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах виконавчої влади;
- організовує навчання державних службовців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснює разом з іншими центральними органами виконавчої влади підготовку науково обґрунтованих пропозицій щодо забезпечення гендерної рівності;
- організовує в установленому порядку проведення наукових та експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- проводить моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у різних сферах життя суспільства;
- вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення.

У пункті 4 підпункті 102 вищезазначеного Положення вказано, що Мінсоцполітики виступає в установленому порядку замовником науково-дослідних робіт забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Крім того, в структурі апарату Мінсоцполітики, функціонує *відділ гендерної рівності та Експертна група з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству, гендерної рівності* Директорату соціальних послуг та інтеграції. Експертна група з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству, гендерної рівності (відповідно до покладених завдань) виконує такі завдання:

- здійснює постійний аналіз стану справ у сфері компетенції експертної групи, включаючи політичні, правові, фінансові, організаційні та інші аспекти;
- аналізує існуючі та виявляє нові проблеми у сфері компетенції експертної групи на основі дослідження статистичних даних, звернень державних органів та органів місцевого самоврядування, звернень громадян, інших джерел інформації;
- розробляє пропозиції щодо формування державної політики за результатами проведеного аналізу стану справ у сфері компетенції;
- групи, узгодження інтересів, цілей та шляхів розв'язання існуючих проблем, готує відповідні проекти нормативно правових актів, аналітичні, інформаційні, довідкові та інші матеріали та подає їх на розгляд керівництва міністерства;
- формує пропозиції щодо альтернативних варіантів розв'язання;

- виявлених проблем, здійснює оцінку їх переваг та ризиків, враховуючи сучасні європейські стандарти соціальної підтримки населення та міжнародний досвід у сфері компетенції експертної групи;
 - розвиває спільні міжсекторальні ініціативи в рамках міністерства з іншими центральними органами виконавчої влади у сфері компетенції експертної групи;
 - забезпечує узгодженість проєктів документів державної політики та проєктів актів законодавства, що розробляються, з цілями та пріоритетами, визначеними Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, планами пріоритетних дій Уряду, іншими документами державної політики, зобов'язаннями України в рамках Угоди про асоціацію;
 - здійснює моніторинг та оцінювання результатів реалізації державної політики у сфері компетенції експертної групи за визначеними показниками досягнення поставлених цілей, включаючи результати діяльності центральних органів виконавчої влади, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, установ, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра, готує пропозиції щодо продовження або коригування державної політики;
 - бере участь у межах компетенції у процесі стратегічного планування;
 - готує пропозиції до планів пріоритетних дій Уряду та планів діяльності Міністерства з питань, що належать до його компетенції.
- Відділ гендерної рівності здійснює такі повноваження:
- готує пропозиції до паспортів бюджетних програм і річного плану закупівель щодо витрат із державного бюджету України на реалізацію заходів з питань, що належать до компетенції відділу;
 - у межах компетенції організовує виконання, узагальнює та аналізує інформацію про стан виконання державних програм і планів дій з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
 - забезпечує методичний та організаційний супровід діяльності Експертної ради з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі, утвореної згідно з наказом Мінсоцполітики від 11 квітня 2016 року №376, інших міжвідомчих робочих груп, бере участь у методичному та організаційному забезпеченні діяльності Міжвідомчої ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми;

- проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо застосування нормативно-правових актів у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- веде облік випадків дискримінації за ознакою статі, узагальнює інформацію про такі випадки, вносить пропозиції щодо їх усунення.

На виконання Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», для забезпечення експертної підтримки створення механізму реагування на факти дискримінації за ознакою статі при Мінсоцполітики було створено *Експертну раду з питань дискримінації за ознакою статі*, метою якої є недопущення всіх форм дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання гендерного насильства, протидії торгівлі людьми.

Експертна рада є консультативно-дорадчим органом, створеним з метою сприяння у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення недопущення всіх форм дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання гендерного насильства, протидії торгівлі людьми.

До складу Експертної ради входять фахівці та експерти з гендерних питань: народні депутати України, посадові особи центральних, місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, міжнародні експерти (за згодою), представники громадських організацій.

Визначено наступні основні завдання Експертної ради (пункт 6 положення про Експертну раду):

- розгляд звернень за фактами дискримінації за ознакою статі від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, неурядових організацій, громадян з метою надання експертної оцінки та вжиття відповідних заходів;
- розгляд питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні;
- підготовка рекомендацій центральним та місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, підприємствам, установам та організаціям всіх форм власності, об'єднанням громадян, іншим установам та організаціям щодо усунення виявлених порушень з питань гендерної дискримінації.

Порядок розгляду звернень затверджено рішенням Експертної ради з питань протидії дискримінації за ознакою статі від 19 листопада 2012 року №11.

Практика роботи Експертної ради з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі показала, що переважна більшість звернень стосується дискримінаційної, сексистської реклами.

Ще одним центральним органом виконавчої влади, до повноважень якого належить забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є *Міністерство юстиції України*, яке діє відповідно до Положення про Міністерство юстиції України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 2 липня 2014 року № 228.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та [постанови Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи»](#) Мін'юст здійснює проведення гендерно-правової експертизи законодавства.

Міністерство внутрішніх справ України активно залучено до процесу виконання основних міжнародних зобов'язань України щодо утвердження гендерної рівності та є одним з основних суб'єктів реалізації гендерної політики в Україні з питань боротьби із сексуальними домаганнями, попередження домашнього насильства, жорстоким поводженням з дітьми, протидії торгівлі людьми, а також відповідає за прийняття та розгляд скарг на факти дискримінації за ознакою статі.

Органи прокуратури відповідальні за прийняття та розгляд скарг на факти дискримінації за ознакою статі відповідно до статті 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Суди – розглядають позови щодо дискримінації за ознакою статі відповідно до чинного законодавства України.

Центральні органи виконавчої влади в межах своєї компетенції мають такі функціональні повноваження (відповідно до абзаців 2-13 статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»):

- 1) забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидію насильству за ознакою статі;
- 2) здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- 3) створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;

- 4) провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- 5) співпрацюють з громадськими об'єднаннями щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- 6) подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- 7) здійснюють збір і поширення інформації про насильство за ознакою статі, а також про загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб;
- 8) беруть участь у підготовці фахівців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- 9) сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень;
- 10) дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;
- 11) здійснюють позитивні дії.

Формування та реалізація гендерної політики в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування забезпечується роботою:

- уповноважених осіб (координаторів);
- радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- консультативно-дорадчих органів;
- відповідальних структурних підрозділів.

З метою підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» від 24 лютого 2016 року № 113-р затверджено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року.

Виконання обов'язків координатора з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади.

Основною метою їхньої діяльності є допомога посадовим особам органів виконавчої влади у виконанні обов'язків із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, у межах своїх повноважень організовують 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.

Разом з тим, 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. Можна визначити наступні завдання радників із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- підготовка пропозицій до розроблених проєктів нормативно-правових актів, а також участь в їх розробці;
- аналіз стану дотримання гендерної рівності під час вирішення у відповідному органі кадрових питань із урахуванням при цьому показника пропорційно збалансованого представництва кандидатур кожної статі;
- вивчення потреби та можливості застосування, а також припинення позитивних дій – спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України;
- внесення керівництву відповідних пропозицій з питань реалізації державної гендерної політики;
- підготовка методичних рекомендацій щодо організації діяльності державного органу з урахуванням Національного плану дій щодо впровадження гендерної рівності;
- участь у підготовці та проведенні науково-практичних конференцій, міжвідомчих організаційних заходів, присвячених питанням гендерної рівності;
- вивчення зарубіжного досвіду та підготовка пропозицій щодо доцільності його застосування в роботі органу тощо.

Станом на липень 2018 року в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади України визначено 53 уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, з них 13 жінок та 40 чоловіків.

Загальна кількість призначених радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади України складає 26 осіб, з них 24 жінки та 2 чоловіків. Крім того, штатним розписом ЦОВВ передбачено посаду одного радника.

Також, функціонує 9 консультативно-дорадчих органів: 3 – громадські ради, 5 – робочих груп та 1 – експертна рада. Що стосується відповідальних структурних підрозділів, то їх налічують 24: в міністерствах – 10, в ЦОВВ – 11 та 3 – в окремих підрозділах (Мінсоцполітики, Міністерство внутрішніх справ України та Національна гвардія України).

Місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції мають такі функціональні повноваження (відповідно до абзаців 2-13 статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»):

- 1) забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидію насильству за ознакою статі;
- 2) здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- 3) створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;
- 4) провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- 5) співпрацюють з громадськими об'єднаннями щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- 6) подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- 7) здійснюють збір і поширення інформації про насильство за ознакою статі, а також про загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб;
- 8) беруть участь у підготовці фахівців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- 9) сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень;
- 10) дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;
- 11) здійснюють інші позитивні дії з питань забезпечення гендерної рівності.

У місцевих державних адміністраціях та органах місцевого самоврядування визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (відповідно до абзацу 14 статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»). Крім того, місцеві державні адміністрації 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.

З метою здійснення координації діяльності суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, а також забезпечення здійснення таких заходів у місцевих державних адміністраціях визначаються відповідальні структурні підрозділи, а в сільських, селищних, міських та районних у містах (у разі їх створення) радах – відповідальні виконавчі органи.

Слід зазначити, що в Україні функціонує низка добровільних об'єднань громадян, створених для:

- сприяння розвитку політичних та правових відносин на засадах гендерної рівності;
- зміцнення впливу та ролі жінки у реформуванні українського суспільства;
- успішного впровадження реформ та кращих практик врядування на державному рівні й на місцях через принципи прозорості, справедливості, рівності, гласності, верховенства права та прав людини;
- вирішення актуальних проблем у сфері гендерної рівності та реалізації прав дитини, через адвокатування та ефективну співпрацю з державними та недержавними організаціями;
- запобігання всім видам гендерного насильства, зокрема насильства в сім'ї, протидії торгівлі людьми та забезпечення прав дітей;
- сприяння впровадженню міжнародних стандартів прав людини в усі сфери життя суспільства та держави;
- сприяння впровадженню гендерних підходів у практику діяльності державних та недержавних інституцій;
- сприяння просуванню жінок до прийняття рішень на всіх рівнях;
- сприяння подолання гендерної дискримінації на ринку праці та більшого залучення жінок до підприємницької діяльності.

Крім того, у рамках Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р, органи влади України ухвалили плани дій, які допоможуть інтегрувати гендерні питання до всіх аспектів повсякденної діяльності. У ключових міністерствах також створюються гендерні координаційні центри.

Одночасно є доцільним проаналізувати сучасний стан участі жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні.

За роки незалежності із 39 кандидатів у Президенти України лише четверо були жінками (10%) і лише одна з них, колишня Прем'єр-міністерка України Юлія Тимошенко, вважалася серйозною кандидаткою, яка мала шанси на перемогу³³.

Напередодні виборів, що відбулися в червні 2019 року, жінки складали 12,3% українського парламенту³⁴ і, таким чином, Україна займала 155 місце у світі (із 192 країн щодо яких наявні дані) й останнє місце в Європі³⁵.

Слід зазначити, що у виборах народних депутатів 2019 року взяло участь 5830 кандидатів – 1315 жінок (23%) та 4515 чоловіків (77%). Більшість політичних партій дотримались 30% квоти у виборчих списках³⁶.

У той же час, жінки були представлені у другій половині виборчих списків, що зменшувало їх шанси на перемогу. Середній рівень представництва жінок у першій половині списку сягав 23%, у другій – 40 відсотків.

Разом з тим, після парламентських виборів 2019 року Україна покращила своє місце в міжнародних рейтингах представленості жінок (21%). Однак вона й далі залишається на позиціях нижче середнього світового показника 25,1% жінок у парламенті й середнього регіонального європейського показника 30,1 відсотка³⁷.

Навіть попри те, що цей відсоток є низьким, він є найвищим відсотком жінок у парламенті з 1991 року (див. таблиця). Варто зазначити, що лише дві жінки-парламентарки здобули свої місця за одномандатними виборчими округами в 2014 році. Ця кількість суттєво зросла на виборах 2019 року, однак більшість жінок здобули свої місця за партійними списками.

³³ Інформацію підготовлено за офіційними даними ЦВК станом на березень 2020 року

³⁴ Інформацію підготовлено за офіційними даними ЦВК, ВРУ станом на березень 2018 року

³⁵ За даними огляду «Жінки в національних парламентах» станом на лютий 2019 року <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

³⁶ Інформацію підготовлено за офіційними даними ЦВК станом на жовтень 2019 року

³⁷ За даними огляду «Жінки в національних парламентах» станом на лютий 2019 року <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

<https://ua.interfax.com.ua/news/press-release/590328.html>

Таблиця. Кількість депутатів та депутаток у Верховній Раді України різних скликань, 1991-2020 рр.³⁸

Законодавчий орган	Чоловіки	Жінки	Відсоткове співвідношення	
			Чоловіки	Жінки
ВРУ I скликання (1991-1994)	463	12	97	3
ВРУ II скликання (1994-1998)	418	18	96	4
ВРУ III скликання (1998-2002)	441	38	92	8
ВРУ IV скликання (2002-2006)	477	28	94	6
ВРУ V скликання (2006-2007)	442	41	92	8
ВРУ VI скликання (2007-2012)	496	42	92	8
ВРУ VII скликання (2012-2014)	432	46	90	10
ВРУ VIII скликання (2014 - 2019)	398	53	88	12
ВРУ XI скликання (2019 – травень 2020 року)	336	88	79	21

Із 23 комітетів Верховної Ради України жінки очолюють лише 3. Це Комітет з питань антикорупційної політики (Радіна Анастасія Олегівна), Комітет з питань інтеграції України з Європейським Союзом (Климуш-Цинцадзе Іванна Орестівна) та Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів (Третьякова Галина Миколаївна). Ще у 16 комітетах 18 народних депутаток є першими заступницями/заступницями голови комітету³⁹.

Слід зазначити, що станом на березень 2020 року Офіс Президента України представлений 2 жінками-заступницями Керівника Офісу – Ковалів Юлією Ігорівною та Соколовською Юлією Сергіївною. Відсоток жінок серед керівництва Офісу Президента України складає 22,2%, що є непоганим результатом для цього державного органу, який зазвичай мав суто чоловічий склад⁴⁰.

Схожа ситуація й у Кабінеті Міністрів України, де також найвищі посади дісталися тільки 12,5% жінок. Із 20 членів Кабінету Міністрів тільки 3 жінки (15%): Міністр соціальної політики України Лазебна Марина Володимирівна, Виконуюча обов'язки Міністра культури

³⁸ Дослідження “Участь жінок в українській політиці”

http://icps.com.ua/assets/uploads/images/images/eu/t_women_s_participation_in_the_ukrainian_politics_ukr.pdf

³⁹ Підготовлено за даними офіційного веб-сайту ВРУ станом на березень 2020 року

⁴⁰ Підготовлено за даними офіційного веб-сайту Офісу Президента України станом на березень 2020 року

та інформаційної політики України [Фоменко Світлана Валеріївна](#) та Виконуюча обов'язки Міністра освіти і науки України Мандзій Любомира Степанівна. А ось серед заступників міністрів представлено 18 жінок (25,3%)⁴¹:

Відбір кандидатів на посади керівників та заступників керівників центральних органів виконавчої влади (посади державної служби категорії «А») здійснюється Комісією вищого корпусу державної служби. За результати конкурсного відбору суб'єкт призначення проводить процедуру призначення на посаду.

За друге півріччя 2016 року на вищевказані посади було призначено 36 осіб, з них 8 жінок.

Протягом 2017 року на посади вищого корпусу державної служби було призначено 101 особу, серед них 23 жінки.

У 2018 році проведено 21 конкурс на посади державної служби категорії «А». За результатами проведених конкурсів призначено 15 переможців, з яких 4 жінки. У 2019 році на посади державної служби категорії «А» було призначено 8 осіб, з яких 2 жінки.

Частка жінок на державній службі у розрізі категорій посад «А» у 2016 році становить 22,2%, 2017 році – 22,8%, 2018 році – 26,7%, у 2019 році – 17,64% відповідно⁴².

Представники вищого корпусу державної служби	2016, осіб	з них жінок протягом 2016	2017, осіб	з них жінок протягом 2017	2018, осіб	з них жінок протягом 2018	2019, осіб	з них жінок протягом 2019
	36	8	101	23	15	4	8	2

Серед голів обласних державних адміністрацій станом на березень 2020 року немає жодної жінки, а серед заступниць – 21 представниця жіночої статі⁴³.

А от на місцевих виборах у жінок було більше можливостей потрапити до органів влади, завдяки меншій значущості мандата, в порівнянні з парламентським. І жінки сповна скористалися таким шансом. За інформацією аналітичного центру «RATING Pro», аналіз списків кандидатів засвідчив, що практично усі партії дотрималися норми закону про представництво не менше третини жінок у виборчих списках. Проте це не дозволило

⁴¹Підготовлено за даними офіційних веб-сайтів КМУ, інших міністерств та ЦОВВ станом на березень 2020 року

⁴²Підготовлено за офіційними даними Національного агентства України з питань державної служби станом на березень 2020 року

⁴³Підготовлено за даними офіційних веб-сайтів обласних державних адміністрацій станом на березень 2020 року

отримати відповідне представництво жінок на рівні обраних депутатів. Особливо це стосується місцевих рад вищого рівня⁴⁴.

За результатами гендерного моніторингу місцевих виборів 2015 року, у списках кандидатів до 22 обласних рад частка жінок становила 30%, проте частка жінок серед обраних депутатів є вдвічі меншою – 15 відсотків. У списках кандидатів до міських рад обласних центрів частка жінок становила 33%, однак серед обраних депутатів жінок лише 18,1 відсотка. Найбільший рівень представництва жінок у Сумській обласній раді (21,9%). Найменше жінок допустили до влади в Одеській обласній раді (9,5%), де серед 84 депутатів тільки 8 жінок.

У міські ради міст обласного значення – 36% і 26% відповідно, у районні ради – 36% і 24% відповідно. Лише на рівні міських рад міст районного значення фактичного представництва жінок склало 32 відсотки.

Набагато більше представниць жіночої статі стали мерами міст обласного та районного значення, а також стали главами селищних і сільських рад. Але тут теж простежується чіткий взаємозв'язок між рівнем органу влади і кількістю жінок в ньому. У 144 містах обласного значення та в так званих містах-супутниках мерами стали тільки 8 жінок. У містах районного значення було обрано 146 мерів, з них 14 жінок. З 394 голів селищних рад на виборах перемогли 76 жінок (19,3%), а сільські ради очолили 2256 жінок (32,1%) з 7029 сільських рад, де були проведені вибори. Як бачимо, тільки на рівні сільських рад жінкам вдалося подолати 30-відсоткову виборчу квоту.

Не кращі результати показав гендерний моніторинг виборів голів та рад об'єднаних територіальних громад (далі – ОТГ). Зазначений моніторинг проводився впродовж двох етапів. I-й етап – кінець 2015 – середина 2017 років, під час якого зібрані результати голосування у 239-ти сільських, селищних та міських рад ОТГ 12-ти областей України (у 4-х кластерах). II-й етап охоплював виборчі процеси та результати виборів 29 жовтня 2017 року у 60-ти сільських, селищних та міських рад ОТГ 12-ти областей України (у 4-х кластерах). За два етапи гендерного моніторингу було охоплено 299 рад ОТГ в 12-ти областях України.

⁴⁴ Фінальний звіт за результатами гендерного моніторингу на місцевих виборах 2015 року в Україні

<http://www.cvu.org.ua/nodes/view/type:news/slug:finalnyi-zvit-za-rezultatamy-gendernogo-monitoryngu-2015>

2.4. Корисні посилання

1. Конституція України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. Дата оновлення: 07.01.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
3. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : указ Президента України від 26.07.2005 р. № 1135/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005>
4. Про Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі : наказ Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту від 06.09.2010 р. № 3036. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v3036643-10>
5. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини : указ Президента України від 25.08.2015 р. № 501/2015. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015>
6. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.11.2015 р. № 1393-р. Дата оновлення: 16.05.2017. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1393-2015-p>
7. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 р. № 390. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/390-2017-p>
8. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 р. № 273. Дата оновлення: 04.03.2020. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-p>
9. Деякі питання реформування державного управління України : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. № 474-р. Дата оновлення: 25.02.2020. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-p>
10. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019>
11. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011
12. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року «Про встановлення

загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності». URL: https://minjust.gov.ua/m/str_45891

13. Директива Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про імплементацію принципів рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_45891

14. Директива Ради 96/34/ЄС від 3 червня 1996 року про рамкову угоду щодо батьківської відпустки, укладену UNICE, CEEP і ETUC. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_45891

15. Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС). URL: https://minjust.gov.ua/m/str_45891

16. Директива Ради від 19 грудня 1978 р. про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення (79/7/ЄЕС). URL: https://minjust.gov.ua/m/str_45891

17. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. Дата оновлення: 30.05.2014. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації : Закон України від 13.05.2014 р. № 1263-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1263-18>

19. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017 р. № 2229-VIII. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>.

20. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.10.2018 р. № 728-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-koncepciyi-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zapobigannya-ta-protidiyi-domashnomu-nasilstvu-ta-nasilstvu-za-oznakoyu-stati-na-period-do-2023-roku>

21. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 р. № 113-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113->

2016-%D1%80

22. 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 05.09.2018 р. № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>

23. Виборчий кодекс України від 19.12.2019 р. № 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20>

24. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду від 26.06.1945 р. Дата оновлення: 16.09.2005. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010

25. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : Конвенція від 18.12.1979 р. Дата оновлення: 06.10.1999. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207

26. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок 1999 року. Дата оновлення: 05.06.2003. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794

27. Пекінська декларація, прийнята на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507

28. Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй. Прийнята резолюцією № 55/2 Генеральної Асамблеї ООН від 8 вересня 2000 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_621

29. Цілі розвитку тисячоліття. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Цілі_розвитку_тисячоліття

30. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_260

31. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. Асоціація міст України : офіційний веб-сайт. URL: <https://www.auc.org.ua/novyna/evropeyska-hartiya-rivnosti-zhinok-i-cholovikiv-u-zhytti-miscevyh-gromad>

32. Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами : Проект Закону України (реєстраційний № 0119 від 14 листопада 2016 року). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=60492

Модуль 3. Інструменти реалізації політики гендерної рівності

3.1. Комплексний гендерний підхід

Комплексний гендерний підхід – це відносно нова фундаментальна стратегія досягнення рівності між статями, яка не заміняє традиційного розуміння політики, що здійснюється в інтересах рівності між чоловіками та жінками. Згідно з таким підходом, для досягнення рівності політичні дії організовуються як процес урахування відмінностей між статями, а не «зрівнялівки». Комплексний підхід до проблеми рівності чоловіків і жінок – це застосування усієї сукупності різноманітних методик та інструментів у організації, вдосконаленні й оцінці процесів прийняття рішень особами, які залучені до здійснення політики, з метою інтегрування гендерного підходу у всі галузі життєдіяльності суспільства на всіх рівнях управління ними.

Концепція комплексного гендерного підходу (gender mainstreaming) як система поглядів на стан, зміни, розвиток, оцінку становища та стосунків між жінками та чоловіками в контексті всього суспільства, його формування, організації та перетворень виникла в середині 90-х років минулого століття і набула подальшого розвитку.

Цінність гендерного мейнстрімінгу полягає в тому, що такий підхід дозволяє врахувати гендерний вимір в усіх напрямках політики. Гендерна рівність не розглядається як «окреме питання», а стає наскрізною складовою всіх напрямів політики та програм. Жінки і чоловіки розглядаються разом, як дійові особи у процесі розвитку, так і бенефіціари (отримувачі послуг) цього процесу. Вони одночасно є і суб'єктами, і об'єктами.

На відміну від гендерно нейтрального підходу до розвитку, гендерний мейнстрімінг передбачає, що напрями політики та втручань можуть мати різний вплив на чоловіків та жінок, хлопчиків і дівчат. Слід підкреслити, що гендерний мейнстрімінг відрізняється від підходу «Участь жінок у процесі розвитку» (Women in Development – WID), адже його відправним пунктом є ретельний аналіз ситуації розвитку, а не припущення щодо ролей та проблем жінок. Досвід вказує на те, що гендерні питання залежать від країни, регіону та конкретної ситуації.

Окрім того, чоловіки та жінки, хлопці та дівчата мають різні потреби, пріоритети, і можливості, які створюються політикою та проектами, а також їх результати часто неоднаково впливають на ці групи. Метою гендерного мейнстрімінгу є виправлення означеної нерівності.

З огляду на вищезазначене *гендерний мейнстримінг має очевидну перевагу порівняно з гендерно-нейтральним підходом та підходом «Участь жінок у процесі розвитку»*, оскільки:

- використовує наявні ресурси таким чином, що забезпечує найбільшу користь для всіх, як чоловіків, так і жінок;
- визначає та використовує можливості для покращення гендерної рівності у проєктах та напрямках політики, які не розглядалися як гендерні;
- може включати у себе конкретні ініціативи для жінок у таких стратегічних сферах, як законодавство, вибір, участь у прийнятті рішень, а також може бути спрямований на приховані упередження, що лежать в основі ситуацій, які є несправедливими стосовно чоловіків та жінок в усіх галузях формування політики;
- з оперативної точки зору гендерний мейнстримінг дозволяє тим, хто формує політику, і тим, хто веде практичну діяльність, не лише зосереджуватися на наслідках гендерної нерівності, а й визначати і виправляти процеси, що її спричиняють.
- сприяє зменшенню розриву між декларативним та реальним утвердженням гендерної рівності шляхом синтезу інформації та її адаптації відповідно до конкретних місцевих потреб.

Основні причини, які вказують на важливість комплексного гендерного підходу:

- він ставить людину у центр процесу формування політики;
- цей підхід забезпечує ефективніше управління;
- він охоплює і жінок, і чоловіків, максимально використовуючи людські ресурси;
- завдяки такому підходу суспільство починає приділяти увагу гендерній рівності;
- цей підхід дозволяє враховувати відмінності між жінками та чоловіками.

Комплексний гендерний підхід – це метод проєктного планування з урахуванням потреб жінок і чоловіків. Гендерний підхід означає процес оцінки будь-якого запланованого заходу, програми, законодавства та стратегій з точки зору його впливу на жінок та чоловіків у всіх галузях діяльності та на всіх рівнях. Історичні, культурні, релігійні, етнічні традиції закріпили різність сфер діяльності жінок і чоловіків, що вплинуло на неоднаковість потреб жінок і чоловіків і неоднаковість їх можливостей, і як наслідок, нерівне соціальне становище.

Стратегія базується на тому, щоб інтереси та досвід жінок, а також інтереси та досвід чоловіків стали невід’ємним критерієм при розробці загальної концепції, при реалізації, здійсненні моніторингу та оцінці загальних напрямків діяльності і програм у всіх політичних, економічних і громадських сферах для того, щоб і чоловіки і жінки змогли отримувати рівну вигоду, а нерівність ніколи б не вкорінялася. Впровадження гендерних

підходів є питанням соціальної справедливості, і необхідне для забезпечення рівноправного і стійкого людського розвитку шляхом застосування найбільш результативних і ефективних заходів. Програми соціально-економічного розвитку мають бути спрямованими на задоволення потреб жінок і чоловіків, на забезпечення гендерної рівності у розвитку, соціальному захисті, збереженні здоров'я, на підвищення їх економічних можливостей тощо. Комплексний гендерний підхід забезпечує динаміку, процес, спрямований на розвиток та результат, а не виконання заходів заради діяльності та без перспектив до змін.

Комплексний гендерний підхід включає різносторонній аналіз для усвідомлення виконавцем, яких якісних змін для жінок і чоловіків проєкт (програма) може реально досягнути. Аналіз ситуації, аналіз заінтересованих сторін, аналіз проблем, аналіз цілей спрямовані на досягнення релевантності проєкту (програми) (відповідності потребам жінок і потребам чоловіків). План дій на основі попереднього різнобічного аналізу, план ресурсів та чітко визначені показники результатів забезпечать здійсненність проєкту на практиці. Аналіз факторів ризику та план моніторингу проєкту гарантуватимуть його стійкість.

«10 кроків» - це алгоритм комплексного гендерного підходу.

КРОК 1. «АНАЛІЗ ЗАІНТЕРЕСОВАНИХ СТОРІН»

Під час виконання першого кроку необхідно відповісти на питання: Хто є заінтересованими сторонами? Різні потреби жінок і чоловіків, різний досвід формує неоднакове бачення вирішення проблем та використання ресурсів. Чи буде враховано різні погляди та в результаті знайдено найкращий варіант вирішення проблеми, залежатиме від складу заінтересованих сторін.

Групу заінтересованих сторін (стейкхолдери, контрагенти) можуть складати особи, які приймають рішення, виконавці проєкту, бенефіціари (особи, на яких безпосередньо впливатимуть результати проєкту, тобто цільова група).

Важливо врахувати той факт, що серед заінтересованих сторін можуть бути контрагенти, які заінтересовані у виконанні проєкту, так і ті, що виступають «проти».

Ідентифікація контрагентів проєкту та їх ставлення до нього є важливою частиною програмного планування. Представники заінтересованих сторін беруть участь у розробці концепції проєкту, у визначенні проблеми та виявленні причин існування проблеми.

КРОК 2. «АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ»

Щоб зробити другий крок у проєктному плануванні, необхідно чітко усвідомлювати, що є проблемою, що є причиною, яка створює цю проблему, і що є наслідками проблеми.

Аналіз проблеми та пошук причинно-наслідкових зв'язків можна представити у вигляді «дерева проблеми», де наслідки – це крона дерева, те, що ми бачимо та відчуваємо; де причини – це коріння дерева, які сховані у землі, про які ми майже нічого не знаємо, і які постійно підживлюють проблему, тобто стовбур дерева.

Ресурси мають бути спрямовані на знищення коріння (причин) проблеми, а не наслідків. Фінансувати потрібно заходи, які будуть системно і спрямовано впливати на ліквідацію причин існуючої проблеми. Кожна з причин виникнення проблеми буде мати свою систему заходів, які і сформуєть цілеспрямований проєкт (програму).

Наприклад: причина «втрата роботи» потребує заходів з перекваліфікації, системи пошуку роботи, менторства, майстер-класів, психологічної підтримки із залученням таких контрагентів, як центри зайнятості, консалтингові організації, тренінгові центри, інформаційні служби, центри розвитку людини. У кожному випадку потрібно враховувати й гендерні аспекти, оскільки означений чинник може суттєво впливати на систему ефективних заходів.

Надаючи характеристику причинним взаємозв'язкам, слід уникати посилення на відсутність будь-чого (наприклад, фінансування), як на проблему. Не відсутність сама по собі є проблемою, а те, до чого призводить відсутність, становить проблему. Не відсутність роботи призводить людину до кризового стану, а невідповідність фахових навичок та знань людини потребам сучасного ринку праці призводить її до статусу безробітної, невідповідність умов праці, заробітна плата, які пропонує сучасний український ринок праці, потребам осіб, які шукають роботу.

Правильне формулювання причин дає не одне вирішення проблеми, а декілька альтернативних рішень. Під час аналізу проблеми важливо враховувати гендерні особливості цільової групи.

КРОК 3. «АНАЛІЗ ЦІЛЕЙ ТА ВИЗНАЧЕННЯ МЕТИ»

Після ідентифікації тих проблем, які проєкт (програма) покликані допомогти визначити та вирішити, після аналізу контрагентів необхідно сформулювати цілі проєкту (програми) та основну мету.

Чого ми хочемо досягти за допомогою проєкту (програми)? У чому значимість проєкту (програми) для суспільства? З яких частин, проміжних цілей складається ситуація? Які проміжні цілі необхідно поставити, щоб досягнути основної мети? Який зв'язок між цілями і результатами?

Цілі повинні бути зрозумілими, реалістичними, доступними для вимірювання. Ціль характеризує ситуацію, яка для цільової групи буде визначальною для досягнення якісних змін.

КРОК 4. «АНАЛІЗ СИТУАЦІЇ»

Аналіз ситуації є фактично аналізом зовнішніх умов у вирішенні проблеми. Проект не існує у соціальному, економічному та політичному вакуумі. Його успіх залежить від норм, законів, політичної волі, постанов, обов'язків, фінансування – від інституційної ситуації в країні та регіоні.

Цей крок важливий тим, що допоможе авторам проекту (програми) передбачити можливості та перешкоди у його виконанні. Умови виконання проекту (програми) мають бути сприятливими. Чи відповідає проект або програма стратегії розвитку сфери державного управління, проблемам розвитку країни? Що відомо? Якої інформації не вистачає?

Цей крок є етапом збору необхідної інформації та формування бази даних умов для створення проекту.

До інформаційно-аналітичної бази даних умов бажано включити:

- нормативно-правове забезпечення для вирішення проблеми;
- розділені за статтю статистичні дані;
- досвід інших організацій, громад, країн у вирішенні визначеної проблеми (заходи, технології, успішні історії, інновації);
- які є джерела фінансування: державний бюджет, місцевий бюджет, спонсорська допомога, благодійна допомога від фізичних осіб, гранти міжнародних благодійних фондів, гранти національних фондів, волонтерська праця бенефіціарів (учасників проекту, які зацікавлені у вирішенні проблеми). Бюджет проекту майже завжди є консолідованим (принцип партисипації: з різних джерел фінансуються різні статті бюджету).

КРОК 5. «АНАЛІЗ МОЖЛИВОСТЕЙ»

Із зібраної бази даних необхідно обрати ту інформацію, яка відповідає меті, потребам та можливостям.

Для цього необхідно відповісти на наступні питання: Чи дійсно зміст та структура проекту (програми) є оптимальними для розв'язання проблеми? Чи дозволяють заходи вирішувати такі причини / проблеми? Чи розглядались альтернативні рішення?

Інструментами для уточнення можуть бути: опитування цільової групи, консультування з експертами, проведення обговорення плану дій із зацікавленими сторонами, анкетування цільових груп з урахуванням віку та статі.

КРОК 6. «ПЛАН ДІЙ - ПЛАН РЕСУРСІВ»

Належне, спрямоване на усунення причин планування заходів забезпечує досягнення результатів, що в свою чергу призводить до досягнення проєктної мети та змін на рівні суспільства.

Заходи мають бути прив'язані до результатів, які вимірюються індикаторами (показниками). Планування ресурсів (зокрема бюджету) повинно бути тісно прив'язане до індикаторів.

Ресурси, які направляються на реалізацію запланованих заходів, можуть, наприклад, включати технічну експертизу в різних видах знань та інформації; устаткування та обладнання (обслуговування устаткування); грошові кошти (розподіл постатейних витрат); час (в які терміни можливо провести кожен захід); приміщення (офіси, навчальні приміщення).

Важливо перед стартом проєкту чітко розмежувати відповідальність сторін в тому, що стосується ресурсів та виконавчої діяльності. Важливо пам'ятати про формування гендерно справедливого бюджету проєкту (програми).

КРОК 7. «ВІДСТОЮВАННЯ ІНТЕРЕСІВ»

Чи призведуть дії до досягнення цілей? Чи існує організаційна, адміністративна та технічна компетентність і потенціал? Чи достатньо бюджету, кадрових ресурсів та часу, якщо співставити їх із завданням/цілями?

Для успіху в представленні проєкту (програми) конкурсній чи бюджетній комісії у авторів проєкту (програми) є:

- чітко обґрунтована проблема згідно із статистичними даними, розділеними за статтю, на основі проведеного дослідження;
- чітко сформульована мета та цілі проєкту (програми);
- розроблено структурований план цілеспрямованих заходів, результати яких можуть бути виміряні;
 - є група заінтересованих сторін;
 - є чітко визначена цільова група (бенефіціари);
 - проєкт (програма) відповідає загальнодержавним, регіональним напрямкам соціально-економічного розвитку та державній гендерній політиці.

КРОК 8. «МОНІТОРИНГ/АНАЛІЗ РИЗИКІВ»

Важливо виявити, проаналізувати та дати оцінку факторам, які по-різному впливають на можливості досягнення цілей проєкту (програми).

Зовнішні ризики: політичний розвиток, природні катаклізми, та інші можуть поставити під загрозу досягнення цілей проєкту (програми). У більшості випадків проєктна група не спроможна вплинути на ці ризики.

Внутрішні ризики підконтрольні в рамках проєкту (програми): затримка постачання, кадрові зміни, тощо. Ці ризики можна передбачити та розробити заздалегідь додаткові заходи попередження негативних ефектів.

Гендерно чутливий моніторинг, як система спостереження за ходом реалізації проєкту (програми), повинен бути спланований заздалегідь.

КРОК 9. «ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТІВ»

Оцінка результатів проєкту (програми) здійснюється фінансистами та виконавцями на предмет ефективності використання ресурсів та ступеня досягнення результатів за визначеними показниками.

Гендерний компонент проєкту (програми) – це оцінка впливу результатів на жінок та чоловіків цільової групи, тобто наскільки чоловіки та жінки отримали рівноцінні вигоди від реалізації проєкту (програми). Проєкт (програма) повинен мати інструментарій визначення ефективності проведених заходів.

КРОК 10. «ЗВОРОТНІЙ ЗВ'ЯЗОК»

Це оцінка якості проєкту (програми) зі сторони цільової групи, яка має відчуватися в позитивних змінах у суспільстві, в інформаційному просторі, в емоційному та психологічному настрої людей від результатів проєкту (програми), у прийнятті цільовою групою ефектів, тобто наслідків від реалізації проєкту (програми).

Важливим акцентом гендерного підходу залишається оцінка з боку жінок та чоловіків. Засоби отримання зворотної інформації можуть включати аналіз ЗМІ, опитування цільових груп, анкетування, проведення фокус-груп, що має бути заплановано в рамках проєкту (програми).

3.2. Гендерний аналіз – основа комплексного гендерного підходу. Оцінка гендерного впливу під час розробки нормативно-правових актів

Підписавши і ратифікувавши Угоду про асоціацію, Україна не тільки продемонструвала відданість демократичним європейським цінностям, але взяла на себе відповідальність «враховувати питання рівності між чоловіками і жінками при розробці та впровадженні законів, постанов, адміністративних положень, політики і заходів» (Директива 2006/54/ЄС).

Відповідно до Порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 року, завданням Цілі 5 є прийняття та посилення дієвих політик та законодавства задля просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і дівчат на всіх рівнях. Відповідно до Резолюції Економічної і соціальної ради ООН (ЕКОСОР)17 A/52/3, Глава IV, пункт А облік гендерної проблематики є процес оцінки виникаючих для жінок і чоловіків наслідків будь-яких заходів, що плануються, включаючи законодавство, політику або програми, в усіх галузях та на всіх рівнях. Йдеться про стратегію, завдяки якій проблеми, що постають перед жінками і чоловіками, та накопичений ними досвід повинні стати одним із невід’ємних напрямів діяльності в процесі розробки, здійснення, контролю і оцінки політики та програм в усіх сферах політичного, економічного та суспільного життя. Такий підхід рекомендується для того щоб і жінки, і чоловіки в рівній мірі користувалися результатами таких заходів.

У Пекінській декларації та Платформі дій, прийнятій на Четвертій всесвітній конференції ООН зі становища жінок, міститься рекомендація щодо «включення гендерних підходів до всіх напрямків політики та програм; аналізу наслідків впровадження політик та програм на становище чоловіків і жінок ще на етапі їх розробки, до того, як вони будуть впроваджені».

Утвердження рівних прав та можливостей можливо завдяки декільком основним методам:

- Перший – посилення спеціального гендерного законодавства та спеціальних конкретних заходів з його реалізації, включення окремих гендерних цілей та завдань до порядку денного реформ, посилення національного гендерного механізму та його реалізації на практиці.
- Другий – імплементація комплексного гендерного підходу у всіх стратегіях, політиках та реформах, що забезпечить рівні права та можливості для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Мотивація державних службовців та посадових осіб щодо запровадження гендерних підходів.

Комплексний гендерний підхід (Gender Mainstreaming) це загальновизнана стратегія, за допомогою якої досягається гендерна рівність, яка виникла в середині 90-х років минулого століття і набула подальшого розвитку.

Комплексний гендерний підхід означає, що гендерні аспекти і прагнення до досягнення гендерної рівності повинні займати центральне місце в будь-якій діяльності - у формуванні політики, наукових дослідженнях, інформаційно-просвітницькій роботі (діалозі), законодавстві, розподілі ресурсів, а також у плануванні, реалізації і моніторингу різних програм і проєктів.

Його появу пов'язують із IV Конференцією ООН зі становища жінок у Пекіні 1995 р. На конференції були присутні 189 представників держав світу, які домовилися, що включення жінок і чоловіків у кожний проєкт розвитку має бути рівним для досягнення в їхніх країнах успіху, економічного зростання та розвитку.

Комплексному гендерному підходу передували кілька інших підходів, які пов'язують з діяльністю агенцій ООН та мали на меті забезпечити недискримінацію жінок і їхні права при здійсненні програм розвитку, зокрема:

- **«підхід добробуту» (the Welfare Approach (WA)).** Програми для жінок були зосереджені на їх «природних ролях» як матерів і фінансувалися з коштів програм з народонаселення. У таких програмах жінки розглядалися тільки в їх репродуктивній ролі, а не як повноправні члени суспільства, наприклад програми здоров'я, хоч і називалися «Здоров'я Матері і Дитини», були зосереджені на дитині, а на здоров'ї матері не акцентували уваги взагалі. Програми у сфері народонаселення описували жінок як «мету» в плануванні сім'ї.

- **«Жінки у розвитку» (Women In Development (WID)).** Цей підхід передбачав посилену увагу до ресурсів, яких потребували жінки, та орієнтацію на те, аби підвищити залученість жінок (тоді як увага до їх репродуктивного внеску була значно менш вираженою). Указаний підхід фокусується на тому, щоб були визначені і названі практичні гендерні потреби, наприклад такі, як забезпечення жінкам більш широкого доступу до води в засушливих регіонах світу, що дасть змогу заощадити час жінок і дівчат під час ведення домашнього господарства і тим самим вивільнить їм більше часу для освіти чи працевлаштування. Передбачає, що напрямки політики та втручань матимуть однаковий вплив на чоловіків та жінок, хлопчиків і дівчат

- **«Гендер і розвиток» (Gender And Development, GAD)** Цей підхід фокусується на соціальних чи власне гендерних відносинах (поділ праці і т.ін.) між жінками і чоловіками в

суспільстві та спрямований на вирішення питання доступу до ресурсів і влади та контролю над ними. В ньому акцентується увага як на репродуктивній, так і на продуктивній ролі жінок, і стверджується, що держава має бути відповідальною за підтримання ролі соціального відтворення (зрозуміло, що йдеться про жінок) для догляду та виховання дітей;

- **«Комплексний гендерний підхід»** (Mainstream Gender Equality, MGE), який нині вважається дороговказом у здійсненні програм з гендерної рівності у всіх країнах, включаючи Україну.

Цінність гендерного мейнстрімінгу полягає в тому, що такий підхід дозволяє врахувати гендерний вимір в усіх напрямках політики. Гендерна рівність не розглядається як «окреме питання», а стає наскрізною складовою всіх напрямків політики та програм. Жінки і чоловіки одночасно є і суб'єктами, і об'єктами. Більше того, чоловіки та жінки, хлопці та дівчата мають різні потреби та пріоритети, і можливості, які створюються політикою та проектами, а також їх результати часто неоднаково впливають на ці групи. Метою гендерного мейнстрімінгу є виправлення цієї нерівності. З огляду на вищезазначене гендерний мейнстрімінг має очевидну перевагу порівняно з гендерно-нейтральним підходом та підходом «Участь жінок у процесі розвитку»(WID), оскільки:

- використовує наявні ресурси таким чином, що забезпечує найбільшу користь для всіх, як чоловіків, так і жінок;
- визначає та використовує можливості для покращення гендерної рівності у проєктах та напрямках політики, які інакше не розглядалися б як гендерні;
- може включати у себе конкретні ініціативи для жінок у таких стратегічних сферах, як законодавство, вибір, участь у прийнятті рішень, а також може бути спрямований на приховані упередження, що лежать в основі ситуацій, які є несправедливими по відношенню до чоловіків та жінок в усіх галузях формування політики;
- з оперативної точки зору гендерний мейнстрімінг дозволяє тим, хто формує політику, і тим, хто веде практичну діяльність, не лише зосереджуватися на наслідках гендерної нерівності, а й визначати і виправляти процеси, що її спричиняють.
- сприяє зменшенню розриву між декларативним та реальним утвердженням гендерної рівності шляхом синтезу інформації та її адаптації відповідно до конкретних регіональних чи місцевих потреб.

Гендерний підхід ставить різні групи жінок та чоловіків, хлопців та дівчат у центр процесу формування законодавчої бази та політики, що забезпечує рівний доступ та рівні

права, обов'язки і можливості. Він дозволяє врахувати різні потреби різних груп жінок та чоловіків, хлопців та дівчат, а також виявити, як законодавство впливає на ці групи.

На думку Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), для ефективного здійснення загальнодержавної стратегії гендерної рівності та врахування гендерної проблематики, країні потрібна сильна інституційна основа та надійні механізми, завдяки яким будуть створені відповідні інституції, що здатні ефективно та скоординовано забезпечити гендерну рівність. Коли ці інституції, політики та програми повністю інтегрують гендерний підхід у свою роботу, вони створюють кращу і більш рівноправну політику для чоловіків і жінок, а отже, сприятимуть належному управлінню.

Резолюція Європейського Парламенту від 17 листопада 2011 р. щодо включення гендерних питань до роботи в Європейському Парламенті (2011/2151 (INI)) одним із пріоритетів визначає зосередження уваги на необхідності залучення адекватних фінансових та людських ресурсів з тим, щоб органам Парламенту були надані необхідні інструменти, включаючи інструменти гендерного аналізу та оцінки з відповідною гендерною експертизою (дослідження та документація, підготовлений персонал, експерти), та з гендерними даними та статистикою; закликає Секретаріат організувати регулярний обмін кращими практиками, а також навчання з актуалізації гендерної проблематики та гендерного бюджетування для працівників Парламенту.

Відповідно до даних, поданих у посібнику Організації з безпеки та співробітництва в Європі (далі – ОБСЄ) «Закони, що працюють на благо чоловіків і жінок. Посібник із врахування гендерної проблематики у законодавстві» – який би термін не вживався в окремій країні у комплексний гендерний підхід рекомендується включати:

- гендерний аналіз поточної ситуації з гендерною рівністю в конкретній сфері;
- аналіз можливих наслідків ухвалення нового закону для потреб і інтересів громадян з гендерної точки зору;
- використання, коли це може бути застосовано, гендерно-орієнтованих заходів у відповідь на виявлені потреби гендерних груп;
- розробку гендерних індикаторів для відстеження прогресу.

Європейська Комісія визначає «гендерний аналіз» (Gender Analysis) як вивчення відмінностей в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів і розвитку, контролі над активами, повноваженнями щодо ухвалення рішень тощо, між жінками й чоловіками та відмінностей у закріплених за ними гендерними ролями.

ОБСЄ розуміє під «гендерним аналізом» збір та аналіз даних, розмежованих за ознакою статі з метою виявлення різниці впливу дій на жінок і чоловіків, наслідків гендерних ролей та обов'язків, а також якісний аналіз, який допомагає з'ясувати, як і чому виникли ці відмінні ролі, обов'язки та наслідки.

Гендерна оцінка / прогноз впливу (Gender Impact Assessment) – це процес порівняння і оцінювання, відповідно до гендерних критеріїв, поточної ситуації та тенденцій з очікуваним розвитком у результаті запровадження запропонованої політики. Гендерна оцінка впливу також визначається Європейською Комісією як вивчення політик на предмет різного впливу на жінок і чоловіків із метою протидії дискримінації та просування гендерної рівності.

Гендерно-правова експертиза відповідно до законодавства України – це аналіз чинного законодавства, проєктів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Усі наведені вище терміни описують процедуру застосування гендерної методології під час аналізу певної політики, сфери або норми. У той же час гендерний аналіз частіше розуміють як збір інформації, розмежованої за ознакою статі для формування чи моніторингу політик або вивчення сфер; прогноз впливу націлено на оцінку наслідків політик, а гендерно-правова експертиза визначається як інструмент аналізу нормативно-правових актів, що містить елементи і гендерного аналізу, і прогнозу впливу, а також передбачає надання відповідного висновку.

У більшості країн використовується термін «гендерний аналіз» / «гендерна оцінка», тоді як термін «гендерна експертиза законодавства» або «гендерно-правова експертиза» найчастіше зустрічається у пострадянських країнах (Казахстан, Киргизстан, Україна, Росія).

Гендерний аналіз – це процес оцінки різного впливу існуючих чи таких, що розробляються, програм, проєктів, законодавчих або нормативно-розпорядчих актів на жінок і чоловіків різного віку у різних сферах життя громади або суспільства в цілому.

Гендерний аналіз розглядається як процес, оскільки він є частиною комплексного гендерного підходу, який допомагає інтегрувати гендерний підхід до кожного етапу розробки програм та політик; передбачає подальше системне вивчення проблем та факторів, які їх спричиняють.

Використання методології гендерного аналізу можливе на будь-якому етапі комплексного гендерного підходу для виявлення потенційних проблем та пошуку рішень у повсякденній діяльності. Проведення гендерного аналізу базується на зборі якісної інформації, розділеної за статтю, і дозволяє виявити гендерні тенденції у соціальних та

економічних процесах певної країни, регіону, громади. Завдання гендерного аналізу – показати, спрогнозувати наслідки прийняття та впровадження програм, проєктів, нормативноправових актів для обох статей, таким чином забезпечуючи справедливий і ефективний характер нормативно-розпорядчих актів та програм, сприяючи отриманню прогнозованих результатів.

Загалом гендерний аналіз на основі гендерно розділеної статистики допомагає здійснити детальний огляд соціальноекономічного контексту, він спростовує твердження про те, що наслідки реалізації політик, програм, тощо є однаковими для різних груп людей («гендерно-нейтральний підхід»). Гендерно-нейтральний підхід не враховує гендерні відмінності, не бере до уваги різноманітні впливи і відповідно наслідки для жінок і чоловіків, в той час, як реальне становище чоловіків і жінок може бути різним і у результаті біологічних відмінностей, і більшого мірою в результаті соціально зумовлених відмінностей. При такому підході система заходів, програми, нормативні акти, розроблені без урахування означених відмінностей, можуть не відповідати ні інтересам чи побажанням жінок, ні чоловіків.

Гендерний аналіз повинен від початку і до кінця супроводжувати повний цикл процесів розробки та реалізації програм, проєктів, заходів тощо, оскільки він є інструментом для розуміння соціальних процесів і пошуку адекватних практичних відповідей. Для формулювання об'єктивних порівнянь та висновків необхідно включати соціально-економічні дані і про чоловіків, і жінок, бажано з урахуванням віку, адже всі гендерні групи є важливими, аби забезпечити достовірність вихідної інформації та соціальну справедливість в кінцевому результаті.

Гендерний аналіз переслідує певну мету, яку можна викласти у вигляді схеми:

Цілі гендерного аналізу	}	Рівність прав жінок і чоловіків	}	Недопущення гендерної дискримінації
		Рівність можливостей жінок і чоловіків		
		Рівність відповідальності жінок і чоловіків		
		Рівність партнерських відносин в усіх сферах діяльності		
		Рівнозначні результати для жінок та чоловіків		

Гендерний аналіз дозволяє по-новому поглянути на законодавство, програми, проекти, заходи, виявити прояви прямої або непрямой дискримінації, різні стереотипи поведінки людей, що склалися в суспільстві, які здатні в тій чи іншій мірі дискримінувати певні групи населення.

Спеціальними принципами гендерного аналізу є:

- дотримання прав людини, які забезпечують можливість вільної життєдіяльності особи, незалежно від статевої приналежності;
- застосування норм, спрямованих на підтримку осіб однієї із статей в найбільш дискримінаційній сфері життєдіяльності і які відповідно до положень національного законодавства та міжнародних договорів гендерною дискримінацією;
- гуманне і справедливе ставлення до осіб, незалежно від статевої приналежності.

Деякі міжнародні організації, зокрема ОБСЄ, пропонують рамкову методику проведення комплексного гендерного аналізу, яка складається з наступних обов'язкових етапів, що містять такі елементи:

	Етапи	Елементи
1.	Розуміння гендерних проблем у конкретній сфері	• оцінка поточної ситуації та потреб жінок і чоловіків в конкретній сфері, яку регулює досліджуваний акт (практичні та стратегічні потреби); • збір даних (доступність гендерної статистики, її аналіз, потреба у додаткових даних); • взаємодія із заінтересованими сторонами (особами, в чиїх інтересах приймається цей акт, представниками державних органів влади, громадським суспільством, науковими колами, ЗМІ); • узагальнення інформації.
2.	Оцінка впливу конкретного закону на гендерні групи	• виявлення груп населення, що є бенефіціарами (прямими або непрямими),

		пов'язаними з законодавчим актом, що розглядається; • вимір впливу (представництво, ресурсі, права, реалії).
3.	Включення гендерно орієнтованих заходів у пропонованому законопроекті	
4.	Розробка індикаторів для вимірювання запропонованого впливу на гендерні групи	• якісні; • кількісні

Існують різні способи застосування гендерного аналізу на практиці. Зокрема, за кордоном, а також в Україні апробовані наступні види гендерного аналізу, які часто поєднуються для досягнення оптимального ефекту.

Оцінка гендерного впливу (далі – ОГВ) – це особливий тип гендерного аналізу, який застосовується для прогнозування та визначення того, який вплив проекти програми можуть мати на чоловіків та жінок. ОГВ відображає, наскільки чоловіки, як група, і жінки, як група, можуть різнитися з точки зору їх здатності брати участь та отримувати користь від окремого напрямку політики, програми чи проекту. Ці оцінювання мають відігравати позитивну роль у виявленні можливостей політики, програм та проєктів для активного утвердження рівності між чоловіками і жінками.

ОГВ – це спосіб визначення рішення, нормативно-правового акту або програми розвитку, що матиме належні наслідки з огляду на рівність жінок і чоловіків.

Ця методика спрямована на запобігання тому, аби внаслідок прийняття нових рішень не з'явилася гендерна нерівність.

Гарвардський метод - складається з трьох основних елементів:

1. Огляду видів діяльності, що базується на гендерному розподілі праці. Цей перелік робіт, що виконуються чоловіками і жінками дозволяє здійснити розподіл (дисегрегацію) за віком, національною та соціальною приналежністю, а також за місцем і часом виконання роботи. Праця поділяється на три основних види: продуктивна, репродуктивна і суспільна;

2. Огляд доступу і контролю, що включає перелік ресурсів, необхідних для виконання цих робіт і оцінку їх практичної користі. Ресурси можуть бути матеріальними і

нематеріальними: економічними, політичними чи суспільними. Як ресурс можуть виступати також час, і простір. Доступ до цих ресурсів і практичної вигоди, а також контроль над ними розглядається окремо щодо кожної статі;

3. Огляд факторів, що впливають на розподіл праці. Розглядається доступ і контроль в місцевій громаді.

Ієрархія потреб Лонгве – цей метод може бути застосований в будь-якій ситуації, щоб виявити основне спрямування запланованої діяльності.

Становище чоловіків і жінок розглядається стосовно наступних ключових індикаторів розвитку:

- контроль над ресурсами;
- участь в прийнятті рішень;
- справедливість / рівність чоловіків та жінок
- доступ до ресурсів;
- матеріальне благополуччя .

Мапування – метод складання мап для проведення гендерного аналізу полягає в тому, що мешканці громади малюють карту своєї території. Як правило, об'єкти, що є більш важливими для тих, хто малює, виходять на карті більшими, а менш важливі - меншими, або взагалі відсутні. Наприклад, у чоловіків найчастіше чітко позначені дороги, місце роботи, бари тощо, а на мапах жінок - дитячі садки, школи, лікарні, магазини тощо. Порівняння цих мап дає можливість виявити різні пріоритети чоловіків та жінок, відмінності у робочому навантаженні і способі життя, а також врахувати цю різницю у розробці проєктів розвитку громади. Складання мап – це прикладна методика вивчення особливостей індивідуального або групового мислення, відповідно гендерне мапування – це врахування гендерних особливостей потреб та інтересів громади.

Аналіз практичних та стратегічних потреб (Керолайн Мозер). Практичні гендерні потреби формуються залежно від конкретних умов на основі ролей жінок та чоловіків в гендерному розподілі праці, часто виявляють підпорядковану позицію жінок.

Стратегічні гендерні потреби визначаються за результатами аналізу практичних потреб, їх вирішення передбачає зміни в гендерному розподілі праці з метою подолання підпорядкованості, нерівності.

Метод «3Р». Метод «3Р» – один із видів гендерного аналізу та оптимальний інструмент для гендерного інтегрування. Цей метод був розроблений для упровадження гендерного інтегрування у шведських муніципалітетах. Використання методу «3Р» дозволяє

виявити гендерний дисбаланс у певній галузі та вирішити проблеми, пов'язані з умовами та можливостями, доступними жінкам і чоловікам.

Сутність методу «ЗР» полягає у системній відповіді на запитання «Хто що отримує і на яких умовах?». «ЗР» позначають слова 1 – «Репрезентація», 2 – «Ресурси», 3 – «Реалії».

«Р1» – це кількісний аналіз представництва чоловіків і жінок. Тут увага зосереджується на особах, які приймають рішення, керівниках, виконавцях та цільових аудиторіях, які відчувають на собі вплив проблеми або отримують послуги. Відповідає на питання «Хто?».

«Р2» – це кількісний аналіз розподілу і використання ресурсів, наприклад, грошей, влади, часу, простору, інформації, уваги тощо та їх розподілу серед жінок і чоловіків.

«Р3» – якісний показник, який зосереджується на культурі.

Інтегрування гендерного компонента впливає на покращення процесу прийняття рішень та їх виконання за участі представників обох статей (Р1), беручи до уваги вплив рішень (Р2), та оцінюючи успіх рішення при зміні гендерних стереотипів (Р3).

Метод «ЗР» доступний, практичний та дієвий у застосуванні, завдяки цьому він виявився універсальним і вийшов далеко за межі шведських муніципалітетів.

Сьогодні його застосовують для забезпечення гендерного інтегрування в різних галузях життєдіяльності суспільства. Попри те, що є різні види гендерного аналізу, усі вони мають спільні позиції: виявлення реального внеску жінок та чоловіків в різні сфери життя суспільства; збір розподіленої за статтю статистики; аналіз проблеми розподілу праці; визнання та аналіз проблем недооцінки внеску жінок в розвиток (праця, час, навички тощо) суспільства та неврахування досвіду жінок на рівні прийняття рішень.

Результати гендерного аналізу повинні використовуватися при стратегічному плануванні будь-яких заходів. Гендерний аналіз і планування необхідні також для розробки і реалізації конкретних заходів з просування рівності можливостей і ставлення для працівників чоловіків і жінок. Всі політичні заходи і програми на макро-, мікро- і галузевому рівнях повинні бути включені в гендерний аналіз і планування, які не тільки є засобом досягнення гендерної рівності, але і сприяють досягненню загальних цілей таких заходів і програм.

Гендерний аналіз – це перший етап гендерно чутливого планування, направлено на просування гендерної рівності. Гендерний аналіз не зводиться лише до виявлення відмінностей. Також є важливим те, що він дозволяє усвідомити політику гендерних відносин і ті зміни, які повинні здійснити суспільні інститути для досягнення гендерної рівності. З

його допомогою досліджуються питання нерівності між жінками та чоловіками, з'ясовуються причини такої нерівності і виробляються рекомендації щодо його усунення.

У розумінні Міжнародної організації праці гендерний аналіз зв'язується з дослідженням п'яти основних змінних:

- розподіл праці між чоловіками та жінками;
- різні потреби чоловіків та жінок;
- заснований за ознакою статі розподіл доступу і контролю над ресурсами і вигодами;
- можливості і обмеження в соціально-економічних умовах;
- можливості партнерів та ін. організацій по просуванню рівності між чоловіками і жінками у сфері зайнятості.

Гендерний аналіз є базовою складовою впровадження гендерного підходу під час розроблення нормативно-правових актів.

Гендерний аналіз дає змогу:

- визначити фактичне становище жінок і чоловіків та/або їх груп, виявити їхні потреби та інтереси у відповідній сфері/галузі або у розв'язанні проблеми, для усунення якої готується нормативно-правовий акт;
- визначити прямий та/або опосередкований вплив нормативно-правового акта на різні групи населення. Прямий вплив на різні групи жінок і чоловіків мають нормативно-правові акти, що стосуються прав і свобод людини, визначених Конституцією та законодавством України.

Опосередкований вплив на різні групи жінок і чоловіків мають нормативно-правові акти, що, зокрема, встановлюють правовий режим (щодо землі, майна, митний, прикордонний); правовий статус юридичних осіб; певні правила (природокористування, дорожнього руху, пожежної безпеки); вимоги щодо охорони навколишнього природного середовища, рослинного та тваринного світу; технічні або процедурні норми тощо.

Результати гендерного аналізу використовуються для подальшого визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми, на усунення якої спрямовується нормативно-правовий акт.

Під час проведення гендерного аналізу використовуються статистичні дані з розподілом за статтю, віком, місцем проживання, ознаками інвалідності та іншими ознаками, що стосуються проблеми, на розв'язання якої спрямовується нормативно-правовий акт.

Застосування гендерного підходу під час розроблення нормативно-правового акта⁴⁵ передбачається в рамках шести етапів, а саме:

Етап 1. Визначення проблеми, на розв'язання якої спрямовується нормативно-правовий акт, та аналіз причин її виникнення.

Проблема визначається за допомогою використання інформації про становище жінок і чоловіків та/або їх груп у відповідній сфері/галузі або про вплив на них проблеми, для усунення якої планується розробити нормативно-правовий акт.

Під час збирання такої інформації враховуються ознаки, наведені у статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», як окремо, так і в сукупності. Це дає змогу визначити цільові групи населення, на які має вплинути реалізація нормативно-правового акта.

Під час аналізу інформації потрібно визначати:

- становище жінок і чоловіків та/або їх груп і основні проблеми щодо гендерної рівності;
- наявність відмінностей у практичних і стратегічних потребах жінок і чоловіків та/або їх груп.

Джерелами інформації є:

- звітність (офіційна державна статистична, фінансова, адміністративна та інша з розподілом за статтю, віком, інвалідністю, етнічним та соціальним походженням, громадянством, сімейним та майновим станом, місцем проживання або іншими ознаками, що стосуються проблеми, на розв'язання якої спрямовується нормативно-правовий акт);
- звіти щодо виконання Україною міжнародних зобов'язань із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та щодо становища вразливих груп населення (наприклад, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб);
- рекомендації парламентських слухань, тематичних науково-практичних конференцій, засідань за круглим столом;
- соціальні дослідження (наприклад, у разі відсутності достатньої кількості даних про становище жінок і чоловіків та/або їх груп);
- результати консультацій із заінтересованими сторонами, зокрема громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та репрезентують різні групи населення.

⁴⁵ Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 №86 (зареєстрована в Міністерстві юстиції України 27 лютого 2020 року за №211/34494). [Електронний ресурс] / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20>

Відсутність потрібних даних, які характеризують становище цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків у контексті визначення проблеми, для розв'язання якої розробляється нормативно-правовий акт, свідчить про необхідність запровадження нових та/або перегляду тих, що застосовуються, форм статистичної та адміністративної звітності.

На цьому етапі аналізуються причини виникнення та чинники впливу проблеми (щодо жінок і чоловіків та/або їх груп), а також виявлені гендерні особливості проблеми.

Висновки, отримані на цьому етапі, дадуть змогу врахувати виявлені гендерні особливості проблеми на наступних етапах.

Етап 2. Визначення мети нормативно-правового акта.

У визначенні мети зазначаються бажані результати виконання або дії нормативно-правового акта. Проект нормативно-правового акта, який стосується прав і свобод людини, має спрямовуватися на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (з урахуванням пріоритетних напрямів державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначених у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», програмі діяльності Кабінету Міністрів України, міжнародних договорах).

Етап 3. Аналіз можливих варіантів розв'язання проблеми. Визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми, для усунення якої розробляється нормативно-правовий акт.

Для визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми потрібно:

Виконати оцінювання гендерного впливу:

- розглянути впливи (як позитивний, так і негативний) застосування кожного варіанта і результати для визначених на етапі 1 цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків;
- оцінити економічні та соціальні вигоди від реалізації нормативно-правового акта з огляду на практичні та стратегічні потреби цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, а також можливі ризики застосування його положень;
- ознайомитися з успішними підходами до вирішення аналогічних проблем в інших країнах.

У разі передбачення можливості, що дія нормативно-правового акта в коротко- або довгостроковій перспективі призведе до негативного впливу на одну або декілька цільових груп дівчат/хлопців, жінок/чоловіків, рекомендовано розробити заходи щодо зменшення негативного впливу на такі цільові групи.

Етап 4. Визначення шляхів і способів розв'язання проблеми.

У визначених шляхах і способах розв'язання проблеми, для усунення якої розробляється нормативно-правовий акт, має бути:

- максимально враховано потреби та інтереси різних цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків;
- передбачено покращення становища найбільш вразливих цільових груп дівчат/хлопців, жінок/чоловіків;

забезпечено взаємодоповнення інших положень нормативно-правових актів, які застосовуються у цій сфері.

Для конкретизації шляхів і способів розв'язання проблеми потрібно визначити:

- яка нерівність наявна у сфері дії нормативно-правового акта і якими даними та дослідженнями це підтверджено (з урахуванням результатів аналізу, що проводився на попередніх етапах);
- які дії (із зазначенням строків) сприятимуть розв'язанню проблеми (коротко-, середньо- та довгострокові способи), зокрема, визначених на етапі 1 цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків;
- як саме у запропонованих шляхах і способах розв'язання проблеми враховуватимуться потреби та інтереси різних цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, і як ці шляхи та способи сприятимуть забезпеченню соціальної справедливості та зниженню нерівності;
- як саме буде забезпечуватиметься виконання нормативно-правового акта (відповідальні за реалізацію, часові межі, механізми підзвітності виконання, взаємодія різних заінтересованих сторін тощо).

Етап 5. Обговорення проєкту нормативно-правового акта.

До обговорення проєкту нормативно-правового акта залучаються представники громадських об'єднань, іноземних неурядових організацій, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та репрезентують різні групи жінок і чоловіків, на яких поширюватиметься дія проєкту нормативно-правового акта.

Висловлені під час обговорення пропозиції враховуються під час підготовки остаточного варіанта проєкту нормативно-правового акта або в подальшій роботі.

Етап 6. Моніторинг та оцінювання дії нормативно-правового акта.

Під час розроблення нормативно-правових актів стратегічного спрямування (стратегій, концепцій, державних, регіональних програм, планів дій) потрібно визначати

індикатори їх виконання, які даватимуть змогу проводити якісний моніторинг та оцінювання ефективності реалізації акта.

Для організації моніторингу та оцінювання складається план, у якому зазначаються питання, за якими проводиться оцінювання, вихідні дані, заплановані результати, індикатори (показники) для відслідковування результатів, інтервали і строки проведення моніторингу та оцінювання, відповідальні за збирання та аналіз інформації.

Зокрема, у плані потрібно визначити:

- яким чином можна буде оцінити рівень зменшення нерівності;
- яким чином різні групи жінок і чоловіків, на які впливатиме реалізація нормативно-правового акта, будуть задіяні в оцінюванні зниження нерівності.

У процесі моніторингу порівнюється поточний стан справ із запланованими результатами з метою вчасного виявлення відхилень.

Моніторинг проводиться на регулярній основі та дає змогу отримувати інформацію щодо проблем у впровадженні нормативно-правового акта, з урахуванням якої ухвалюватимуться управлінські рішення.

Оцінювання виконується на ключових етапах упровадження нормативно-правових актів стратегічного спрямування та дає змогу пояснити причини виникнення проблем, визначити можливі шляхи їх розв'язання, причини досягнення або недосягнення запланованих результатів. Одержана інформація може бути використана для покращення або корегування поточної діяльності та уточнення планів.

За допомогою оцінювання залежно від етапу та мети отримання оцінки можна визначити, зокрема:

- які зміни у знаннях, уміннях, навичках, доступі до благ та послуг відбулися у визначених цільових групах дівчат/хлопців, жінок/чоловіків (1–2 роки від початку впровадження нормативно-правового акта);
- які зміни в поведінці, становищі, ставленні до проблеми відбулися у визначених цільових групах дівчат/хлопців, жінок/чоловіків (3–4 роки від початку впровадження нормативно-правового акта);
- які зміни у своєму житті або якості життя відчули дівчата/хлопці, жінки/чоловіки визначених цільових групи (5–7 років від початку впровадження акта).

Гендерний аналіз, як інструмент формування недискримінаційного та гендерно-чутливого законодавства: міжнародний досвід

Станом на листопад 2016 року в 123 країнах існував 151 парламентський орган, який займається питаннями гендерної рівності. Серед таких органів – парламентські комітети, жіночі парламентські фракції, спеціальні відділи, які займаються питаннями гендерної рівності, а також аналітичні служби. Створення та існування таких органів відповідає міжнародним зобов'язанням держав. Так, відповідно до Доповіді Спеціального Комітету Повного Складу 23ої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї, країни на національному рівні повинні забезпечити недискримінаційне та гендерно-чутливе законодавство, шляхом перегляду, бажано до 2005 року, існуючих норм з метою усунення дискримінаційних положень та прогалин у сфері захисту жінок і дівчат від дискримінації за ознакою статі.

Досліджуючи зарубіжний досвід здійснення гендерного аналізу, слід звернути увагу на підході **Канади** до цього виду експертизи.

Відповідно до законодавства Канади існує 9 етапів:

- перший етап – визначення проблеми. Вивчається взаємозв'язок нормативно-правового акта з реальною дійсністю, для чого використовуються статистичні дані чи проводяться спеціальні опитування у рамках певної експертизи;
- другий етап – визначення можливих наслідків прийняття нормативно-правового акта, майбутній вплив на правове та фактичне положення жінок та чоловіків;
- третій етап – визначення безпосереднього об'єкта дослідження та інформаційних ресурсів. До інформаційних ресурсів відносяться джерела, які мають відношення до досліджуваної проблеми (матеріали ЗМІ, Інтернет, нормативні акти, судові рішення та інші);
- четвертий етап – аналіз норм правового акта, який складається з аналізу всіх норм нормативно-правового акта, які в тій чи іншій мірі зачіпають права жінок або чоловіків, та визначення механізмів подальшого моніторингу виявленої гендерної проблеми;
- п'ятий етап – інституційний аналіз механізмів забезпечення гендерної рівності, закладених в нормативно-правовому акті. Складається перелік державних органів, які займаються цим питанням та проводиться аналіз їх діяльності;
- шостий етап – співвідношення норм національного законодавства з міжнародними правовими актами;
- сьомий етап – розробка варіантів пропозицій щодо коригування нормативно-правового акта;

- восьмий етап – висновок та рекомендації;
- дев'ятий етап – інформаційна підтримка результатів проведеної експертизи.

Висновки гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів повинні бути оприлюднені.

ОГВ в процесі законотворення у **Фінляндській Республіці** є ключовим аспектом стратегії дослідження гендерної проблематики фінської державної адміністрації з початку 2000-х років.

Ця практика є частиною фінської політики гендерної рівності, а також частиною звичайної адміністративної процедури розробки законів. Офіційне визначення оцінки полягає в наступному: «Оцінка гендерного впливу законодавства означає, що наслідки законодавства для жінок і чоловіків заздалегідь аналізуються, таким чином, можливість прямої чи опосередкованої дискримінації будь-якої статі попереджається. Іншою метою є висока якість підготовки законодавства».

Таким чином, проведення ОГВ в процесі законотворення має подвійну мету: просування гендерної рівності та підвищення якості законодавчого процесу.

Урядовий Підрозділ з питань Гендерної Рівності (The Government Gender Equality Unit) координує, контролює та надає деяку підтримку чи консультації з питань ОГВ. Орган не займається проведенням ОГВ. Основна цільова група практики – це державні службовці в усіх міністерствах, зокрема ті, що беруть участь у процесі законотворення.

Правового обов'язку проведення ОГВ законопроектів у Фінляндії не передбачено, але Закон про «Рівність між жінками та чоловіками» (Act on Equality between Women and Men (1986/609)) включає широкі зобов'язання державних посадових осіб стосовно гендерної проблематики, які можуть бути витлумачені як правова основа для ОГВ.

ОГВ законопроектів користується, принаймні на папері, сильною політичною підтримкою, що відображається в урядових програмах та в Урядових Планах Дій з питань Гендерної Рівності. З метою інтеграції ОГВ в процес законотворення, ОГВ була включена до посібника з написання законопроектів. Інструкція з написання законопроектів, видана Мін'юстом у 2004 році, встановлює, що всі нові законодавчі пропозиції повинні містити звіт про ОГВ.

Державні службовці проводять ОГВ як частину звичайної законодавчої роботи. Міністерства, як правило, не виділяють спеціальних коштів для проведення оцінки.

Фінський підхід проведення ОГВ не вимагає багато додаткового часу та досвіду і складається з наступних етапів:

- 1 етап – визначення потреби в ОҐВ на початку підготовчої роботи;
- 2 етап – створення плану для проведення ОҐВ;
- 3 етап – ОҐВ, що передбачає:
 - аналіз статистичних даних та іншої доступної інформації;
 - подальші дослідження, у разі необхідності;
 - заслуховування експертів та стейкхолдерів;
- 4 етап – взяття до уваги результатів ОҐВ при підготовці остаточних пропозицій до законопроекту;
- 5 етап – звітування про методи і результати ОҐВ в підготовчих документах і включення результатів обґрунтування пропозиції закону;
- 6 етап – моніторинг гендерного впливу закону після імплементації.

Гендерний вплив повинен оцінюватися за 11 сферами життя, в яких часто виникають розбіжності між жінками і чоловіками, включаючи зайнятість, батьківство, освіту, охорону здоров'я, комунальні послуги, відпочинок, прийняття рішень.

Швеція була однією із перших європейських країн, яка розробила різні методи впровадження ОҐВ. У кінці 90-х років були розроблені методи, які було запроваджено в органах влади з метою підвищення рівня свідомості та знань стосовно гендерної проблематики як державної стратегії.

Одним із методів, що використовується дотепер, є «JämKas», модель для виконання аналізу. Підхід дуже простий та заснований на таких ключових питаннях:

- Який гендерний шаблон (gender pattern) ви хочете дослідити?
- Які основні причини цього шаблону?
- Які наслідки від цього гендерного шаблону?

У 2011 році уряд прийняв платформу про те, що гендерна проблематика (gender mainstreaming) має бути інтегрованою в діяльність центральних, регіональних і місцевих органів влади. Законодавчого регулювання ОҐВ законопроектів не передбачено.

У **Франції** функціонує Спеціальна група з питань прав жінок і рівних можливостей чоловіків і жінок, вона працює в обох палатах парламенту. Ця група займається складанням відкритих доповідей із рекомендаціями, які стосуються законодавчих актів і законопроектів. Крім цього, Спеціальна група вносить пропозиції щодо вдосконалення законодавчих і нормативних актів у галузях, в межах її компетенції.

Перше положення про оцінку впливу в загальних рисах було прийнято разом із Органічним Законом (the Organic Act) в 2009 році. Це передбачало, що дослідження з оцінки

впливу повинні бути проведенні для більшості запланованих законодавчих текстів з метою кращого інформування законотворців і поліпшення якості законодавчих заходів. Виходячи з цього, гендерний аспект систематично враховується при розробці законопроектів, таким чином, запобігаючи виникненню будь-яким гендерних диспропорцій.

Французький досвід передбачає використання триступеневого підходу проведення ОГВ:

- 1 етап – оцінка гендерного компонента щодо соціальних груп, які є бенефіціарами законодавчої ініціативи і виявлення потенційних гендерних відмінностей;
- 2 етап – оцінка прямого впливу запланованих заходів з гендерної точки зору;
- 3 етап – оцінка непрямого впливу і пропозиції щодо заходів із запобігання негативних гендерних наслідків, які сприятимуть забезпеченню рівності жінок та чоловіків.

З метою підтримки державних службовців, на яких покладено завдання проведення ОГВ, у жовтні 2013 року Міністерством з питань прав було видано Меморандум про включення гендерних аспектів в процес законотворення та методичний посібник з використання триступеневого підходу проведення ОГВ.

У Бельгії в 2013 році прийнято Закон «Оцінка Нормативного Впливу» (the Regulatory Impact Assessment (RIA)), відповідно до якого всі нові нормативно-правові акти, що будуть представлені на розгляд Ради Міністрів, повинні проходити процедуру оцінки. Оцінка нормативного впливу об'єднує п'ять інструментів, включаючи гендерний тест. Гендерний тест проводиться на початковій стадії розробки політики з метою оцінки впливу нових регулювань на жінок і чоловіків.

Гендерний тест складається із п'яти відкритих питань, які пов'язані з:

- цільовою групою (групами) та їх гендерною диференціацією;
- можливими відмінностями між становищем жінок і чоловіків;
- відмінностями в доступі до ресурсів і основних прав;
- визначенні позитивних і негативних впливів;
- можливості компенсуючих заходів.

Питання 1 – 3 зазначеного тесту потребують аналізу статистичної інформації. Кожен член уряду зобов'язаний провести оцінку нормативного впливу проєктів законодавчих актів, що входять до його компетенції.

Кожен міністр може звернутися за порадою до довідкової служби з оцінки впливу – Агентства зі спрощення адміністративних процедур (The Agency for Administrative Simplification), що підпорядковується Канцелярії прем'єр-міністра (the Chancellery of the

Prime Minister) і координує бельгійську федеральну оцінку нормативного впливу, співпрацюючи при цьому з 5 іншими міністерствами.

Закон з гендерної проблематики (The gender mainstreaming law (12.01.2007)) зобов'язує проведення гендерного тесту законодавства.

Цікавим є досвід **Південної Австралії**, оскільки ОГВ спирається на прагнення уряду держави до справедливості та гендерної рівності для жителів своєї країни. ОГВ закріплені в Законі про рівні можливості 1984 року. Вказана оцінка складається з 5 етапів:

- перший – опис діючих відносин між представниками обох статей. Це важливе і складне завдання. Може виникнути необхідність звернутися до експертів у цій галузі, будь-то державних службовців або додатково залучених (необхідно відповісти на такі запитання – Які гендерні правила існують? Як ви оцінюєте поточну ситуацію з точки зору рівності, автономії, турботи?);
- другий – опис розвитку діючих відносин без запровадження нового проєкту. Цей крок є актуальним лише в процесі розробки нової політики, програми або проєкту. Передбачувати ймовірний розвиток без нового проєкту є складним завданням у сфері гендерних відносин;
- третій етап – опис та аналіз проєкту нормативно-правового акта або чинного законодавства (визначити запропоновані цілі проєкту; визначити припущення про причинно наслідкові зв'язки; визначити нормативні цінності щодо гендерних ролей як у державних, так і в приватних сферах; визначити припущення щодо бажаної поведінки жінок і чоловіків; визначити, чи відбулися достатні консультації);
- четвертий етап – аналіз впливу запропонованого акта та діючої політики на гендерні відносини (питання на цьому етапі залежать від того, який саме акт оцінюється – діючий або проєкт);
- п'ятий етап – оцінювання позитивних і негативних ефектів проєкту нормативно-правового акта та діючого законодавства від регулювання гендерних відносин.

Коментуючи наведені етапи, важливо зазначити, що політика держави, щодо забезпечення гендерної рівності у суспільстві ґрунтується на взаємодії влади і суспільства. У першу чергу, досліджується доцільність запровадження того чи іншого нормативно-правового акта або програми, а в подальшому вже аналізується його вплив на суспільні відносини.

Досить цікавим та необхідним для України є досвід здійснення гендерно-правової експертизи у **Киргизькій Республіці**. Так, методологія та етапи проведення експертизи

закріплено в Інструкції про порядок проведення правової, правозахисної, гендерної, екологічної, антикорупційної експертиз проєктів підзаконних актів Киргизької Республіки.

Гендерно-правова експертиза здійснюється через призму 4 етапів:

- перший етап – підготовчий (визначення положень проєкту, які прямо або опосередковано зачіпають права і свободи чоловіків та жінок; визначення положень проєкту, які встановлюють межі відповідальності чоловіків та жінок; визначення положень проєкту, направлених на досягнення гендерної рівності; встановлення необхідності гендерної оцінки проєкту та ступінь її деталізації; визначення проблеми, якої стосується проєкт та необхідності правового регулювання цього питання; оцінка обґрунтованості проєкту з точки зору наявної ситуації, пріоритетів національної стратегії та гендерної політики; виявлення положень проєкту, які здатні безпосередньо або опосередковано впливати на сформовану гендерну практику);
- другий етап – це гендерний аналіз, прогнозування можливості впливу положень проєкту (позитивне або негативне) на правовий статус жінок та чоловіків (виявлення положень проєкту, які тим чи іншим чином тягнуть за собою негативні/позитивні наслідки для представників різної статі та визначення положень проєкту, які не здатні вплинути на правове становище чоловіків або жінок через наявність гендерних ролей та стереотипів). На цьому етапі важливо оцінити положення проєкту на забезпечення практичної реалізації положень проєкту, у тому числі, з точки зору республіканського та місцевого бюджетів. Традиційною на цьому етапі є виявлення положень, які відносяться до об'єктивної гендерної асиметрії та тих, що направлені на захист прав та інтересів представників однієї статі; визначення необхідності впровадження, розширення окремих прав та положень, регламентуючих права і свободи чоловіків та жінок;
- третій етап – спеціально-правовий аналіз, який складається з: оцінки положень проєкту на відповідність Конституції Киргизької Республіки, конституційним принципам уникнення дискримінації за статевою ознакою, рівності всіх перед законом та судом, рівності свобод, прав та можливостей чоловіків та жінок, а також іншим нормативно-правовим актам Киргизької Республіки; оцінки впливу нормативного регулювання у сфері, яку зачіпає вказаний проєкт; визначення потенційного місця проєкту у системі законодавства у відповідній сфері; оцінка положень проєкту на відповідність нормам міжнародного законодавства, які набули чинності у зв'язку з імплементацією цих договорів урядом Киргизької Республіки;
- четвертий етап – підготовка та оформлення висновку.

Крім того, при Президенті Киргизької Республіки функціонує Національна Рада з питань жінок, сім'ї та гендерного розвитку та її Секретаріат, яка розробила за підтримки ПРООН «Керівництво щодо здійснення гендерної експертизи законодавства Киргизької Республіки» (2004 рік), яке спрямоване на полегшення проведення гендерно-правової експертизи законодавцю та експертам.

Цікавим для порівняння є досвід **США**, де ініціативу щодо впровадження гендерного аспекту беруть на себе і місцеві органи влади. Наприклад, у Каліфорнії на рівні міста та округу Сан-Франциско на базі CEDAW було розроблено положення, яке вимагає використання гендерного аналізу як запобіжного інструменту для виявлення дискримінації та, якщо її виявлено, для виправлення цієї дискримінації. На базі цього документа місцева Комісія з питань становища жінок (C/DOSW) розробила Методичні рекомендації щодо гендерного аналізу.

Країни, які застосовують механізм гендерного аналізу впливу щодо проєктів, зазвичай використовують чек-листи для спрощення проведення аналізу, зокрема Гонконг, Перу, Австралія тощо. У деяких країнах застосовуються чек-листи для гендерного аналізу чинного законодавства – Фіджі та Нова Зеландія, наприклад.

3.3. Гендерно-орієнтоване бюджетування

Гендерно-орієнтоване бюджетування (далі – ГОБ) – це метод, який спрямований на інтеграцію гендерної складової в бюджетний процес на всіх рівнях бюджетної системи. ГОБ спрямоване на реструктурування доходів і видатків бюджету таким чином, щоб потреби, інтереси та пріоритети громадян обох статей, а також жінок і чоловіків у різних групах суспільства були рівною мірою враховані у процесі формування державного та місцевих бюджетів.

Цей метод був розроблений у 1984 році вченою-економістом Рондою Шарп (Rhonda Sharp), яка першою сформулювала теоретичні основи гендерних бюджетів у рамках ініціативи «Жіночий бюджет». Вона виділила 3 категорії державних витрат:

- витрати, спрямовані конкретно на жінок;
- ініціативи, спрямовані на досягнення рівних можливостей;
- оцінка бюджетів з гендерної точки зору.

Основними цілями гендерного аналізу бюджетів Ронда Шарп визначила підвищення обізнаності і розуміння гендерних питань та гендерного впливу державних бюджетів і програми, посилення відповідальності державних органів за свою бюджетну політику і зобов'язання та зміну та поліпшення державних бюджетів і програм для досягнення гендерної рівності.

Перший «жіночий бюджет» був прийнятий у середині 80-х років ХХ ст. Австралійський федеральний Уряд запустив свою експериментальну програму «Жіночий бюджет» в парламенті 1984 року в «бюджетну ніч».

В цей час понад 90 країн світу впроваджують різні гендерні бюджетні ініціативи, що охоплюють громадянське суспільство, уряди і міжнародні організації. Досвід цих країн доводить, що гендерне бюджетування сприяє покращенню якості послуг для населення, спрямуванню бюджетних витрат на конкретного споживача, підвищенню темпів економічного розвитку територій, ефективному використанню наявних ресурсів.

Розробка ГОБ дозволяє побачити, як доходи та видатки бюджету впливають на соціально-економічне становище й можливості жінок та чоловіків, а також на аспекти рівності між жінками й чоловіками в країні. Як інструмент управлінської технології ГОБ дозволяє оцінити, як і якою мірою державна політика у сфері розподілу видатків бюджету впливає на чоловіків і жінок як споживачів послуг, користувачів інфраструктури та платників податків. Саме гендерний аналіз в його основі створює основу для впровадження принципу

рівних можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах та забезпечує сталий розвиток суспільства.

Існують різні підходи до впровадження ГОБ. Але завжди в центрі уваги цього методу – реальні потреби та інтереси жінок і чоловіків, які, в свою чергу, мають бути рівною мірою враховані у процесі формування державного та місцевих бюджетів. Такий підхід є важливим, оскільки і пріоритети, і стратегічні та практичні потреби жінок і чоловіків можуть різнитися. Більше того, врахування гендерних відмінностей робить бюджет більш дієвим, справедливим і прозорим. Крім того, це сприяє підвищенню темпів економічного зростання і скороченню бідності.

Як підхід, у якому інтегровані соціально-економічні аспекти, ГОБ вдосконалює процеси та інструменти у сфері державних фінансів, забезпечуючи наявність необхідної інформації про продукти й результати, що сприяє ефективному управлінню й прийняттю рішень стосовно планування та розподілу державних ресурсів на всіх рівнях.

В Україні підґрунтям здійснення заходів щодо впровадження ГОБ виступають Бюджетний кодекс України, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Стратегія реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки та План заходів з її реалізації.

ГОБ – це метод, який передбачає комплексну роботу з інтеграції гендерних аспектів в усі етапи процесу планування. Робота з ГОБ складається з трьох основних компонентів:

- проведення гендерного бюджетного аналізу;
- внесення змін у програми та бюджети за результатами гендерного бюджетного аналізу для досягнення гендерної рівності;
- системна інтеграція ГОБ у процеси планування бюджету на державному та місцевому рівнях.

Перший компонент є ключовим для створення міцної основи для подальшої діяльності із поліпшення ситуації щодо гендерної рівності.

Гендерний бюджетний аналіз – це аналіз програм, що фінансуються з бюджету та наскільки їх заходи задовольняють потреби різних статей і різних соціальних груп. Результатом гендерного бюджетного аналізу є рекомендації щодо вдосконалення програм, які фінансуються з бюджету, а також бюджетної і галузевих політик, з метою поліпшення їх відповідності реальним потребам різних статей і різних соціальних груп

При проведенні гендерного бюджетного аналізу рекомендується виконати певну послідовність кроків. Вони є базовими етапами гендерного аналізу конкретних програм, підпрограм та сфер політики.

Головне питання гендерного бюджетного аналізу звучить так: Який вплив бюджетні заходи та відповідна політика чинять на гендерну рівність? Вони скорочують чи посилюють гендерну нерівність або ж ніяк її не змінюють?

Другий компонент щодо внесення змін у програми та бюджети за результатами гендерного бюджетного аналізу для досягнення гендерної рівності впроваджується на основі рекомендацій, розроблених у результаті гендерного аналізу конкретних галузей, сфер, програм тощо.

Його метою є забезпечити реалізацію вищезгаданих рекомендацій та внести зміни у діяльність, програми чи плани, а також зміни у бюджети. Це важливі кроки у забезпеченні трансформації результатів аналізу в необхідні зміни.

На цих етапах основними питаннями є такі: Які з рекомендацій виконані? Якщо не виконані, то чому? Чи досягнуто цілей щодо гендерної рівності (та цільових показників), відповідно, чи є прогрес у цьому напрямку?

Крім того, під час впровадження цього компоненту рекомендується проводити оцінку гендерного впливу запланованих бюджетних заходів. Цей етап хоч не обов'язковий, але має дуже велике значення.

Вимірювання ступеню впливу в результаті використання державних коштів для досягнення запланованих цілей – додатковий елемент, який можна враховувати, якщо є ресурси для проведення такої оцінки. Центральне питання в проведенні ОГВ запланованих бюджетних заходів полягає в наступному: Чи вжиті заходи для досягнення цілей були доречними, а саме відповідними та адекватними? Відправною точкою для такої оцінки стає порівняння наявних ресурсів і послуг.

Аналіз гендерного впливу втручання за результатами ГОБ передбачає вивчення впливу пропонованих бюджетних видатків на соціально-економічні можливості жінок і чоловіків та включає:

- аналіз соціально-економічного впливу на конкретні гендерні групи;
- можливий аналіз збитків у випадку, якщо пропоновані заходи втручання не здійснені;
- аналіз ризиків у процесі здійснення запланованого заходу втручання.

Гендерний вплив запланованих бюджетних заходів необхідно оцінювати у річному розрізі на основі звітів про роботу державних установ, де головну увагу слід приділяти досягнутим результатам та ефективності використання бюджетних коштів, а не тільки аспекту цільового та повного використання цих коштів – як це робиться зазвичай. У майбутньому такі звіти необхідно буде включати у проєкт бюджету як обов’язковий аналітичний матеріал.

Підсумовуючи, слід зазначити, що всі компоненти роботи з ГОБ рівною мірою важливі та тісно взаємопов’язані.

Важливо підкреслити, що в гендерному бюджетному аналізі не достатньо просто розглянути становище жінок і чоловіків: важливо вивчити це питання глибше, щоб переконатися в тому, що потреби та інтереси, пріоритети та проблеми жінок і чоловіків у різних соціальних ситуаціях, з урахуванням віку, класу, етнічного походження, місця проживання тощо, у процесі формування політики належним чином враховуються та відповідно задовольняються і вирішуються. Важлива відправна точка – це розуміння становища різних груп жінок та чоловіків у різних сферах життєдіяльності. Тому, при проведенні гендерного аналізу слід враховувати такі показники: вік, місце проживання (місто/село), соціальний статус, сімейний стан, економічна активність та інші доречні категорії.

При практичному впровадженні аналізу корисно буде організувати тренінг та методичну підтримку для працівників, які фактично проводитимуть цей аналіз. Перш ніж почати роботу, важливо отримати чітке уявлення того, що саме ви хочете аналізувати – наприклад, напрям політики чи конкретну програму – і як ви використовуватимете результати аналізу.

В аналітичній роботі щодо ГОБ рекомендується виконувати послідовність кроків – основних етапів гендерного аналізу напрямів політики чи конкретних програм. Цей підхід можна застосовувати до широкого спектру напрямів або програм, тому його деталі можуть дещо відрізнятися залежно від конкретної теми аналізу.

Крок 1. Визначення гендерних проблем у сфері діяльності: аналіз ситуації

Головна задача цього кроку полягає у проведенні аналізу становища жінок і дівчат, чоловіків і хлопців у конкретній галузі, якої стосується програма, що ви розглядаєте. Аналіз ситуації спрямований на те, щоб отримати належний огляд цільової групи конкретної програми, зрозуміти можливі відмінності у становищі цієї групи, її практичних і стратегічних потребах та пріоритетах, а також з’ясувати, чи існують прояви нерівності між жінками та

чоловіками (або підгрупами жінок та чоловіків), які необхідно усувати за допомогою державної чи регіональної політики.

Цільові групи – це групи людей, що є запланованими бенефіціарами програми.

Цільовими групами можуть бути особи, котрі належать до певних професійних груп або вікових категорій, безробітні, самозайняті особи, люди з доходами нижче певного рівня, студенти, учасники інвестиційних проєктів, підприємці тощо, залежно від спрямованості програми. Що стосується визначення потреб, то важливо розрізняти практичні та стратегічні потреби.

Відповідно до визначення, що пропонується в «Глосарії основних гендерних понять», практичні гендерні потреби – це потреби, які виникають у жінок та чоловіків виходячи з їх соціальних ролей, що закріплюються для них суспільством. В свою чергу, стратегічні гендерні потреби залежать від конкретних соціальних, економічних і політичних, умов в яких перебувають жінки та чоловіки. Ці потреби спрямовані на досягнення фактичної гендерної рівності і передбачають діяльність щодо захисту від домашнього насильства, стратегії досягнення рівної заробітної плати, ширшу участь у процесах ухвалення рішень і запобігання різним формам сексуальної експлуатації жінок. Стратегічні гендерні потреби пов'язані з гендерним розподілом праці, доступом до ресурсів і влади.

Діяльність, спрямована лише на задоволення практичних потреб, не матиме стійких результатів доти, доки не будуть взяті до уваги також і стратегічні інтереси. Стратегічні потреби, у свою чергу, неможливо задовольнити без урахування практичних потреб. Діяльність, яка передбачає лише задоволення практичних потреб, може сприяти закріпленню нерівного становища жінок та чоловіків в суспільстві.

Стратегічні гендерні потреби пов'язані із розширенням можливостей чоловіків і жінок, що дозволяє їм самим контролювати своє особисте життя і суспільну діяльність і, таким чином, міняти існуючі гендерні ролі і долати обмеження свого положення.

Для проведення аналізу становища цільової групи важливо розглянути якомога більше релевантної інформації. Наприклад, якщо ви аналізуєте програму зайнятості, то варто приділити увагу становищу жінок і чоловіків на ринку праці: кількості працевлаштованих і безробітних жінок та чоловіків, розподілу професій між статями, обсягу оплачуваної й неоплачуваної роботи, яку виконують жінки та чоловіки, тощо.

Для цього кроку необхідно користуватись кількісними даними, а також якісною інформацією з різних джерел: з джерел в установі, що відповідає за програму, з даних із розбивкою за статтю, котрі надає державна служба статистики, з дослідницьких звітів та

інших джерел. Можна також отримати інформацію через контакти із фахівцями, котрі добре знають цю галузь, людей та їхнє становище, як от надавачі послуг, підрядники або особи, які приймають рішення. Крім того, якщо це можливо і доречно, наприклад, у випадку, коли інформації дуже мало, ви можете організувати фокус-групи за участю жінок та чоловіків з цільової групи, щоб більше дізнатися про їхнє становище.

Деякі ключові питання, які допоможуть зрозуміти основні проблеми гендерної проблематики:

- Яка ситуація щодо жінок та чоловіків (та підгруп жінок та чоловіків) в секторі відповідної програми обраної для аналізу?
- Які їхні інтереси, потреби, пріоритети? Чи є різниця між потребами жінок та чоловіків, які варто взяти до уваги?
- Якими є існуючі нерівності між жінками і чоловіками (або між підгрупами жінок і чоловіків), зокрема в таких сферах:
 - працевлаштування;
 - рівень і розподіл неоплачуваної роботи (наприклад, наслідки програмних заходів щодо роботи з догляду і обов'язків по догляду);
 - дохід;
 - мобільність (транспорт);
 - участь у прийнятті рішень (в політичній, соціальній та економічній сферах життя);
 - гендерні ролі і норми.
- Якими є основні проблеми, що стосуються гендерної рівності у відповідному секторі.

На основі аналізу інформації необхідно визначити основні гендерні питання, а саме: існуючі прояви нерівності між жінками і чоловіками або конкретні проблеми, які мають жінки або чоловіки, і котрі можуть бути вирішені в рамках цієї програми або за допомогою програм, що розроблені для інших державних стратегій. У цьому контексті можна визначити широкі цілі стосовно того, як державна політика може сприяти поліпшенню рівності між жінками та чоловіками в конкретному секторі або сфері.

Ще одним компонентом аналізу ситуації є гендерний аналіз складу працівників, що працюють в секторі. Це може включати аналіз кількості жінок і чоловіків на різних посадах – наприклад, адміністративний, основний, обслуговуючий, допоміжний персонал, не лише серед державних службовців, а й серед інших постачальників послуг і підрядників. Крім

того, можна проаналізувати, хто бере участь у прийнятті рішень, пов'язаних з формуванням та виконанням програми.

Крок 2. Базовий рівень: збір інформації про програми, що підлягають аналізу

Виконання цього завдання передбачає отримання відповідей на такі запитання:

- Які цілі програми?
- Чи включені до програми конкретні цілі щодо посилення гендерної рівності або цілі, чітко орієнтовані на поліпшення становища жінок або чоловіків?
- Якими є головні напрями діяльності за програмою;
- Який бюджет виділено на програму, й на які напрями діяльності він витрачається? Якою є частка фінансування надходить з державного чи місцевих бюджетів, а яка – з інших джерел (наприклад, від донорів);
- Якими є статистичні дані стосовно програми наявні, особливо щодо цільової групи та бенефіціарів;
- Хто відповідає за розробку програми, хто відповідає за її реалізацію (чи реалізують програму декілька установ)?

Виконання цього кроку може бути дуже корисним для подальшої роботи, а саме він допоможе отримати загальне уявлення щодо програми і сприятиме майбутньому аналізу.

Крок 3. Проведення гендерного аналізу програм (чи заходів, послуг)

На основі огляду програми та зібраної інформації про становище цільової групи й визначених гендерних проблем можна проводити гендерний аналіз програми, застосовуючи для цього різні аналітичні інструменти. Якщо програма велика, ви не зможете проаналізувати всі підпрограми та заходи відразу. Вибір підпрограм і заходів для аналізу є дуже важливим етапом. Варто пересвідчитися, що в аналіз включені основні підпрограми і заходи, на які виділяється значна частина бюджету.

Оцінка існуючої нерівності та викликів стосовно гендерної рівності

Перший аспект, що підлягає оцінюванню, – це міра, якою програма оцінює гендерну нерівність (наприклад, в її цілях та напрямках діяльності), а також задовольняє різні потреби та пріоритети жінок та чоловіків, визначені на кроці 1.

Аналіз бенефіціарів та споживачів програм (чи заходів, послуг)

Ключовий елемент аналітичної роботи в цьому напрямку – це проведення аналізу бенефіціарів програми. Першим, хоча і не достатнім, кроком є визначення кількості жінок та чоловіків серед споживачів послуг або бенефіціарів конкретних заходів програми.

Корисно представити цю інформацію у формі таблиць. Необхідно не тільки вказати у таблиці кількість жінок та чоловіків, а й навести якомога більше даних із розбивкою за статтю, рівнем доходу, освітнім рівнем, місцем проживання (місто/ село) тощо. Звичайно, не у всіх випадках можливо отримати всі дані, але завжди важливо показати, яких саме груп жінок та чоловіків стосується аналізована програмна діяльність.

Стосовно різних послуг, інвестиційних заходів, субсидій або грошових виплат при проведенні аналізу бенефіціарів можуть бути корисними такі запитання:

- Скільки жінок та чоловіків (і підгруп жінок та чоловіків) отримують зиск від програмної діяльності, наприклад, від послуг, що надаються, від побудованої інфраструктури, від здійснених грошових виплат тощо?
- Чи по-різному жінки та чоловіки користуються різними послугами? Якщо так, які можливі причини цього? Чи існують можливі перешкоди для користування послугами?
- Чи пропонуються окремі послуги жінкам та чоловікам?
- Хто не користується послугами і чому?

Якщо програма не має прямих бенефіціарів, наприклад, тому що вона спрямована на надання фінансової допомоги установам або на будівництво певних об'єктів інфраструктури, важливо з'ясувати, хто є непрямыми бенефіціарами; наприклад, коли надається фінансова допомога спортивному клубу, то питання полягає в тому, хто його відвідує, наприклад, скільки жінок та чоловіків займається різними видами спорту в цьому спортивному клубі, якими приміщеннями чи обладнанням вони можуть користуватися тощо.

Аналіз задоволеності жінок і чоловіків – споживачів програм (чи заходів, послуг)

Цей аспект полягає в проведенні аналізу того, наскільки жінки та чоловіки задоволені якістю та кількістю пропонованих програм (чи заходів, послуг). Для цього можуть застосовуватись методи виявлення громадської думки, наприклад, анкетування, фокус-групи, опитування тощо. При їх застосуванні важливо забезпечити, щоб жінки та чоловіки рівною мірою могли висловлювати свою думку. У цьому контексті також має сенс розглянути питання про створення окремих жіночих груп. Такий підхід дозволить проаналізувати, наскільки пропоновані програми (чи заходи, послуги) відповідають різним потребам жінок та чоловіків, і чи для задоволення конкретних потреб необхідні гендерно-диференційовані послуги.

Можливі запитання:

- Наскільки жінки задоволені якістю надаваних послуг? А наскільки задоволені чоловіки?

- Чи достатній обсяг надаваних послуг для задоволення попиту на них?
- Чи відповідають ці послуги, можливо, різним потребам та інтересам жінок і чоловіків?
- Як різні ролі та різні обов'язки жінок та чоловіків або традиційні норми впливають на можливості жінок та чоловіків щодо користування послугами, які фінансуються за рахунок коштів бюджету?

Аналіз процесу прийняття рішень про запровадження програм (чи заходів, послуг)

Можливі запитання:

- Хто має вплив на прийняття рішень щодо надання та умов послуг?
- Скільки жінок та чоловіків задіяні й на якому рівні?
- Чи надано групам, що представляють інтереси жінок і чоловіків (громадським організаціям), можливість доносити інформацію представникам органів влади, які приймають рішення?

Аналіз впливу програм (чи заходів, послуг) на гендерну рівність

В ході проведення аналізу важливо оцінити, яким є вплив програм (чи заходів, послуг) на гендерну рівність. Тут можуть бути доцільними, наприклад, такі запитання:

- Як державна чи регіональна політика впливає на зайнятість жінок та чоловіків?
- Чи змінює держава існуючі гендерні ролі, норми та стереотипи, і як саме вони змінюються?
- Яким є вплив державної діяльності на обсяг неоплачуваної роботи і на розподіл неоплачуваної роботи між жінками та чоловіками?
- Чи впливає держава на можливості жінок та чоловіків щодо участі у політичній, економічній та соціальній сферах життя?

Крок 4. Проведення гендерного аналізу бюджетних видатків

На цьому етапі аналіз споживачів та бенефіціарів, проведений в кроці 3, об'єднується з аналізом бюджетів.

Аналіз доходів бюджету

Слід зазначити, що, у принципі, ГОБ передбачає аналіз як державних видатків, так і державних доходів. Проте у багатьох випадках державні доходи не є пріоритетними для розгляду. Тим не менш, слід враховувати, що у контексті конкретної галузевої політики варто проаналізувати певні види доходів. Особливо цікавим для вивчення може бути питання про плату за користування і про те, як зміна плати за користування впливає на жінок та чоловіків.

Стосовно видаткової частини бюджету аналіз є ширшим, а у багатьох випадках і простішим.

Аналіз розподілу видатків із розбивкою за статтю

Головний акцент на цьому етапі робиться на аналізі вартості програм (чи заходів, послуг), наприклад, наданих послуг або отриманих грошових виплат. Виходячи з інформації про вартість бюджетних послуг і про кількість їх споживачів, можна провести простий гендерний аналіз вартості програм (чи заходів, послуг). Цей аналіз ґрунтується на обчисленні собівартості одиниці послуг і кількості її споживачів. Собівартість одиниці послуг можна розрахувати, поділивши загальну суму видатків на конкретну послугу на кількість наданих одиниць цієї послуги (наприклад, на кількість місць у навчальному курсі).

Собівартість одиниці, перемножена на кількість споживачок (споживачів) цієї послуги, в добутку дає вартість послуг, наданих жінкам (чоловікам). Це проста форма аналізу розподілу бюджетних видатків із розбивкою за статтю.

Таким чином, інформація, яку необхідно зібрати та відповідно розрахувати з метою проведення цього етапу аналізу, складається з таких елементів:

- загальна вартість надання конкретних послуг, виплат або інвестицій;
- кількість споживачів / споживачок конкретної послуги собівартість одиниці послуг (вартість на душу населення).

Оцінка достатності обсягів бюджетних видатків

Ще один метод полягає в тому, щоб оцінити, чи достатній обсяг бюджетних видатків для реалізації програми у гендерно-чутливий спосіб. Це передбачає аналіз різних потреб жінок та чоловіків і визначення того, чи задовольняє ця програма різні потреби шляхом надання конкретних послуг:

- Чи достатній наявний бюджет для реалізації програми з урахуванням кількості осіб у цільовій групі?
- Чи достатній наявний бюджет для надання послуг і здійснення видів діяльності, що відповідають, можливо, різним потребам жінок та чоловіків? Якщо потрібно, то чи надаються конкретні послуги групам жінок або чоловіків у відповідь на їхні конкретні потреби?
- Якою була динаміка бюджетних видатків на цю програму за останній рік, чи відбулося збільшення або зменшення?
- Чи передбачені в бюджеті кошти в повному обсязі використані на реалізацію програми?

- Чи ці послуги доступні всім жінкам та чоловікам у запланованих цільових групах?

Оцінка витрат на персонал

Щоб скласти повну картину, має сенс безпосередньо проаналізувати витрати на персонал. Мета цього аналізу – провести розбивку витрат на персонал за статтю.

Основою цієї оцінки витрат на персонал є інформація про бюджетні видатки на утримання персоналу, а також інформація про жінок та чоловіків, які працюють у відповідній сфері.

Такий аналіз може включати наступні аспекти:

- загальні витрати на заробітну плату працівників, безпосередньо залучених до програмної діяльності;
- чисельність зайнятих і середній дохід (заробітна плата) з розбивкою за статтю згідно з різними рівнями категорій персоналу.

Аналіз бюджету, виділеного на певні програми, послуги та персонал, можна провести за певний рік або розширити до порівняльного аналізу бюджетів, наявних для реалізації програми на декілька років

Крок 5. Формування цілей та рекомендацій з посилення гендерної рівності

За результатами проведеної на попередніх етапах роботи можна розробити рекомендації, які стосуються різних аспектів. Один із важливих блоків рекомендацій відповідатиме досягненню гендерної рівності в рамках програми. Рекомендації мають бути направлені на зміни щодо цілей з метою вирішення проблеми гендерної нерівності та вказувати, які цілі гендерної рівності мають бути включені до відповідних програм. Також важливим напрямком рекомендацій є заходи, показники ефективності або бюджетні видатки.

Що стосується рекомендацій щодо програмних заходів, то вони можуть пропонувати рішення з наступних питань:

- Як забезпечити рівний доступ жінок і чоловіків до різних видів діяльності?
- Як цільові послуги можуть бути доступнішими для деяких груп жінок чи чоловіків?
- Які зміни необхідно внести в заходи, щоб досягти цілей гендерної рівності і краще задовольняти потреби, інтереси і пріоритети жінок і чоловіків?
- Чи є необхідність у поліпшенні процесу надання послуг?
- Чи передбачені конкретні заходи, стосовно яких рекомендується приділяти особливу увагу жінкам або чоловікам?

- Як пересвідчитись, що гендерний аспект інтегровано до програмної діяльності?
- Які можливості існують для широкої участі жінок і чоловіків, у процесі удосконалення гендерно-орієнтованого планування і реалізації програми?

Важливо розробити конкретні рекомендації.

Що стосується видатків бюджетів, рекомендації можуть торкатися такого питань: Які зміни в бюджетних видатках в рамках програми (наприклад, перерозподіл коштів на виконання різних програмних заходів) необхідні для кращого досягнення цілей гендерної рівності?

На основі рекомендацій щодо досягнення цілей гендерної рівності та конкретних заходів рекомендується визначити показники для оцінки прогресу в досягненні поставлених цілей: Які показники мають застосовуватись для оцінки прогресу в досягненні цілей?

Рекомендації можуть також містити пропозиції щодо збору та надання додаткових статистичних даних (наприклад, пропонувати зміни до зібраних даних або збір додаткових якісних даних тощо). Загалом збір та подання даних з розбивкою за статтю будуть корисні в будь-якій сфері політики.

Якщо наявних даних дуже мало, рекомендації можуть містити пункт про потребу в подальшому поглибленому дослідженні гендерних аспектів програми.

Буде багато випадків, коли рекомендації стосуватимуться різних розглянутих вище аспектів. На основі зібраних у процесі аналізу даних можна буде пропонувати не одне-єдине рішення, а різні варіанти подальших дій. Отже, рекомендується розробити рекомендації, що передбачають різні варіанти дій.

Визначення осіб (закладів, інституцій), відповідальних за виконання рекомендацій

На цьому етапі важливо не лише визначити необхідні зміни у програмах і бюджетах, а й визначити, хто відповідатиме за виконання різних рекомендацій. Може бути дуже корисно висвітлити цей аспект у підсумковому звіті про результати аналізу, відповівши на таке запитання: Хто відповідає за виконання різних рекомендованих заходів?

Це можуть бути керівники конкретних відомств, відповідальних за цю програму, підрядники або інші виконавці. В інших випадках може знадобитися прийняття рішень на вищому рівні.

Необов'язковий етап: розрахунок витрат на виконання рекомендацій

На основі розроблених рекомендацій корисно розрахувати вартість заходів, які необхідні для досягнення змін. Деякі з цих рекомендацій можуть і не тягти за собою додаткових витрат, наприклад, якщо вони спрямовані на адаптацію існуючої системи надання

послуг. Проте інші запропоновані зміни можуть передбачати виділення додаткових коштів на їх впровадження (або, навпаки, економію).

Цей метод передбачає визначення витрат на виконання як кожного окремого заходу, так і усього комплексу заходів. З цією метою для кожного заходу необхідно визначити кількість бенефіціарів, здійснити розбивку за статтю, визначити собівартість одиниці й, врешті-решт, визначити необхідний обсяг бюджетних коштів.

Загальний обсяг витрат визначається шляхом розрахунку суми таких витрат:

- витрати на персонал і витрати на оплату праці (з урахуванням усіх передбачених законодавством надбавок);
- накладні витрати, пов'язані із впровадженням програм (чи заходів, послуг);
- витрати на комунальні послуги (з урахуванням змін передбачених законодавством тарифів).

Застосування сучасних методів розрахунку вартості послуг обумовлено ринковою трансформацією суспільства. Вона принципово змінює середовище, тому вартість послуги повинна:

- відповідати попиту та пропозиції на ринку;
- забезпечувати окупність витрат на послугу.

При цьому необхідно враховувати особливості ціноутворення щодо послуг. Крім того, метод розрахунку вартості послуг слід реалізувати із застосуванням концепції «справедливої вартості» як із точки зору законодавства, так і з точки зору відшкодування витрат.

Документування результатів гендерного бюджетного аналізу

Вище представлені п'ять головних кроків гендерного бюджетного аналізу. У рамках кожного з цих кроків відправною точкою можуть слугувати аналітичні запитання, але, скоріше за все, у ході аналізу виникатимуть нові запитання і нові головні теми

На завершальному етапі аналізу важливо документально оформити його результати й скласти звіт, що містить результати покрокового аналізу та відповідні висновки, а також розроблені рекомендації.

Ця документація буде важливим матеріалом для перегляду проаналізованих програм і забезпечить обґрунтування для внесення коректив у ці програми та прийняття рішень щодо бюджетних видатків

На останок слід зазначити, що як показує досвід впровадження гендерних бюджетів на місцевому та загальнонаціональному рівні в Україні, гендерне бюджетування поліпшує соціальне планування: по-перше, за рахунок зростання економічної ефективності; по-друге,



ПРОЄКТ
ФІНАНСУЄТЬСЯ ЄС



ПРОЄКТ
УПРОВАДЖУЄТЬСЯ ПРООН



конкретизується спрямованість вкладень, ефективніше використовуються економічні ресурси; по-третє, стають якіснішими послуги для населення, оскільки вибудовуються чіткі орієнтири для кінцевого споживача.

До того ж, гендерні бюджетні ініціативи дозволяють: залучити жінок до активної участі в ухваленні економічних рішень через їх участь в бюджетному процесі; забезпечити моніторинг й оцінку державних витрат і доходів з урахуванням гендерних проблем; переорієнтувати програми, котрі реалізуються в конкретних секторах, замість того, щоб змінювати загальні розміри бюджетних асигнувань, які на них виділяються.

3.4. Корисні посилання

1. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20>
2. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 лютого 2017 року № 142-р «Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/142-2017-p>.
3. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 травня 2017 року № 415-р «Про затвердження плану заходів з реалізації Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки» (із змінами, внесеними згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2018 року № 267-р) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/415-2017-p>.
4. Ronnie Downes, Lisa von Trapp, Scherie Nicol. Gender budgeting in OECD countries. OECD Journal on Budgeting, Volume 2016/3, 39 p. [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>.
5. «Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні: теорія і практика: Метод. посіб». – К.: ФОП Клименко, 2016. – 92 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/12562.pdf>;
6. «Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції гендерної рівності. Посібник для працівників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування» / Кол. авт.: Елізабет Клацер, Тетяна Іваніна; під ред. Оксани Кисельової, Маї Босніч, Олени Давліканової // Проєкт «Гендерне бюджетування в Україні», Програма «ООН-Жінки в Україні» та Представництво Фонду імені Фрідріха Еберта. – К., 2015. – 36 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/genderresponsivebudgeting2015ukr.pdf>
7. Проєкт «Гендерне бюджетування в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://grbproject.org/>.
8. Даудова Г. В. Упровадження гендерно орієнтованого бюджетування в Україні / Г.В. Даудова, Т.Д. Таукешева // Теорія та практика державного управління. – 2017. – № 2(57) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2017-2/doc/2/04.pdf>.

Модуль 4. Проведення гендерного аудиту та забезпечення стандартів гендерної рівності в Апараті Верховної Ради України

4.1. Визначення мети, завдань та напрямів проведення гендерного аудиту

Права жінок та гендерна рівність входять в число основних прав людини, гарантованих в численних міжнародних договорах, резолюціях, деклараціях, платформах і програмах дій у сфері прав людини.

Угода про асоціацію передбачає не тільки прихильність до демократичних європейських цінностей, але і відповідальність враховувати питання рівності між жінками та чоловіками при розробці та впровадженні державної політики у різних сферах.

Основними перешкодами для реалізації політики у сфері гендерної рівності є відсутність даних, що дозволяють підтвердити або спростувати наявність проблем в цій сфері в кожній конкретній організації. Люди, які сумніваються в актуальності питань гендерної рівності та необхідності гендерного мейнстрімінгу, формують свою думку, багато в чому виходячи з існуючих в суспільстві гендерних стереотипів і власного досвіду. Методи оцінки, як організаційного, кадрового потенціалу, так і програм і проєктів, у разі, якщо спеціально не застосовуються інструменти гендерного аналізу, призводять до того, що стає неможливо розпізнати, як оцінювані проблеми сприймаються очима чоловіків і жінок.

Недолік необхідних компетенцій для впровадження гендерного підходу в діяльність організації є ще одним важливим фактором, який гальмує гендерний мейнстрімінг в державному управлінні.

Ефективним інструментом, який допомагає подолати ці основні перешкоди є гендерний аудит. Він надає дані про реальний стан справ щодо гендерної рівності та показує необхідність впровадження гендерної перспективи в діяльність всіх суб'єктів в організації.

Методологія гендерного аудиту, яка розроблена Міжнародною організацією праці характеризує його як спосіб, моніторингове знаряддя у сфері просування політики гендерної рівності. За допомогою гендерного аудиту аналізують, якою мірою принципи гендерної рівності реалізовані у діяльності організації, установи, яким чином гендерний компонент

інтегрований до стратегічних, програмних документів, звітів про діяльність та у функціонування організації, відносини у колективі.

Гендерний аудит (**gender audit**) – інструмент і процес, що базується на методології активної участі (т. зв. партисипативний аудит) та сприяє ефективному навчанню організації практичному застосуванню комплексного гендерного підходу.

Гендерний аудит, зокрема, можна розглядати як універсальний та ефективний засіб просування політики гендерної рівності, оскільки він дає змогу комплексно виконувати низку важливих завдань: моніторинг, оцінку, налагодження комунікацій, впровадження гендерно-чутливих методів роботи тощо.

Партисипативний підхід, що застосовується в гендерному аудиті, дозволяє поліпшити комунікацію і взаєморозуміння між заінтересованими сторонами, що сприяє кращій якості проектної та програмної діяльності.

Основна мета гендерного аудиту – сприяти самонавчанню організації методам ефективного застосування комплексного гендерного підходу в політиці, програмах та функціонуванні організації, а також оцінити, якою мірою прийнята політика знаходить відображення в роботі організації, її структурних підрозділів та окремих співробітників.

Завданнями гендерного аудиту визначено наступні:

- 1) розширити розуміння того, наскільки комплексний гендерний підхід застосовується в діяльності організації та роботі її співробітників;
- 2) оцінити ступінь впровадження комплексного гендерного підходу в плані надання гендерно чутливих продуктів і послуг;
- 3) виявити і поширити інформацію про методи, правила і ставлення до гендерних питань, завдяки яким стало можливим більш ефективно впроваджувати в організації комплексний гендерний підхід;
- 4) визначити, наскільки гендерно чутливою є кадрова політика;
- 5) вивчити співвідношення чисельності чоловіків і жінок в організації на різних рівнях;
- 6) сформулювати вихідні принципи і критерії впровадження в організації комплексного гендерного підходу, з тим щоб можна було на постійній основі проводити порівняльний аналіз показників просування гендерної рівності;
- 7) оцінити обсяг ресурсів, виділених і витрачених на впровадження комплексного гендерного підходу;

8) оцінити прогрес у здійсненні планів дій із забезпечення гендерної рівності і, при необхідності, запропонувати зміни;

9) виявити можливості для подальшого поліпшення роботи і запропонувати можливі стратегії більш ефективного виконання плану дій.

Участь у гендерному аудиті забезпечує:

- презентацію успішного досвіду в досягненні гендерної рівності та створенню умов для обміну цим досвідом;
- отримання актуальних даних щодо стану справ в структурі, процесах та організаційній культурі;
- формування та удосконалення інструментів формування організаційної культури;
- впровадження процесу систематичної рефлексії і самоаналізу в області як організаційного, кадрового потенціалу, так і програмної діяльності;
- покращення комунікації і взаєморозуміння між членами колективу, що забезпечить ефективність діяльності;
- отримання актуальних даних для розробки документів щодо питань забезпечення гендерної рівності при плануванні діяльності;
- моніторинг та визначенню потреб в професійному розвитку (визначення потреби персоналу в тренінгах і навчанні щодо реалізації державної гендерної політики).

Кожна організація самостійно обирає тематику проведення гендерного аудиту, що залежить від мети та визначених завдань. Разом з тим, є можливим визначити 12 типових тем, а саме:

- Гендерні проблеми, що стоять сьогодні на порядку денному на національному і міжнародному рівнях;
- Взаємини з іншими організаціями з гендерних питань;
- Основна стратегія організації в сфері гендерної рівності та її відображення в програмних документах, бюджетних організаціях та їх структурних підрозділах;
- Просування гендерної рівності в ході здійснення програм і заходів;
- Наявність експертів з гендерних питань та гендерної стратегії, спрямованої на розширення компетентності в цій сфері;
- Інформація, управління знаннями та досвідом;
- Системи і методи моніторингу та оцінки;

- Вибір партнерських організацій;
- Результати роботи і репутація в очах громадськості;
- Прийняття рішень у сфері просування гендерної рівності;
- Кадрова політика і людські ресурси;
- Організаційна (корпоративна) культура.

Одним з етапів гендерного аудиту є проведення опитування працівників. Анкетування проводиться з метою допомоги в оцінюванні широкого спектру реалізації гендерної політики, включно із аспектами розуміння, відносин, сприйняття, інформування тощо.

Отримані відповіді слугуватимуть основою для базових уявлень про стан гендерної рівності, рівень імплементації принципів гендерної рівності в програми та процеси, які реалізуються в організації, а також – опосередковано – підставою для висновків щодо рівня розуміння проблематики колективом, його відкритості до сприйняття такого роду інформації та готовності до змін.

Оскільки гендерний аудит включає аналіз широкого спектру внутрішніх питань організації, інструментарій такого аудиту є досить різноманітним. Він може бути спрямований на отримання кількісної інформації, збір даних для вивчення політики, структур, програм, кадрового складу, а також на вивчення оцінок і уявлень як керівництва, так і працівників щодо нинішнього стану гендерної рівності та можливих наслідків діяльності для чоловіків і жінок.

Інструментарій гендерного аудиту розробляється й використовується з урахуванням завдань аудиту, а також сфери діяльності організації. Більш того, досить часто вибір інструментарію залежить і від можливостей організації щодо залучення достатньої кількості експертів/ок.

Інструментарій гендерного аудиту включає:

Таблиці аналізу документів. Мета цього інструменту – отримати якісну інформацію про рівень системності й послідовності керівництва у впровадженні політики гендерної рівності. Об'єктом аналізу можуть виступати організаційні, розпорядчі, інформаційно-аналітичні та бюджетні документи.

Анкету-опитувальник для оцінювання рівня забезпечення гендерної рівності в організації. Мета анкети – отримати емпіричний матеріал, який може бути основою для висновків про існування стереотипів, переконань та уявлень серед працівників щодо забезпечення прав та можливостей кожної людини у даній організації.

Бланк співбесіди з керівництвом. Мета цього інструменту – визначити відповідність діяльності організації принципам соціальної відповідальності з точки зору реального стану дотримання гендерної рівності та, якщо можливо, з’ясувати оцінку керівництвом власної діяльності у цьому напрямі.

Семінари та тренінги як інструменти гендерного аудиту та підвищення кваліфікації. У межах проведення гендерного аудиту передбачається два типи семінарів:

1) Спеціальні семінари-навчання для учасників/ць гендерного аудиту, які проводяться з метою створення робочих груп (з числа керівництва підрозділів та інших залучених осіб) і під час яких пояснюються мета, завдання аудиту, основні принципи, формуються навички формулювання гендерно коректних запитань тощо.

2) Семінари / тренінги для широкого кола працівників, які проводяться з метою підвищення обізнаності та поглиблення розуміння гендерної проблематики, розвінчування стереотипів, зниження рівня упередженості у ставленні чоловіків до жінок і навпаки, підвищення рівня організаційної культури, підвищення ефективності роботи.

4.2. Порядок проведення гендерного аудиту, узагальнення результатів та формування підсумкового звіту

Законодавчими підставами проведення гендерного аудиту в органах державної влади є такі законодавчі та нормативно-правові акти:

- статті 24 та 43 Конституції України;
- статті 21, 22 Кодексу законів про працю України;
- Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу»;
- Закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Закон України від 06 вересня 2012 року № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та інших законів;
- Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» та інших міжнародних документів у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- Норми конвенцій Міжнародної організації праці, ратифікованих Україною: [Конвенції № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять](#), [Конвенції № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками](#), [Конвенції № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності](#), [Конвенції № 3 про зайнятість жінок до та після пологів](#), [Конвенції № 103 про охорону материнства](#);
- Указ Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015 «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини»;
- Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»;
- розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 року № 1393-р «Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року»;
- розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 року № 161-р «Про схвалення Стратегії подолання бідності»;
- постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року».

Крім того, розпорядженням Керівника Апарату від 31 березня 2020 року було затверджено Методичні рекомендації з проведення гендерного аудиту в Апараті Верховної Ради України (далі – Методичні рекомендації).

Відповідно до Методичних рекомендацій проведення гендерного аудиту в Апараті здійснюється у такій послідовності:

- Визначення структурного підрозділу, відповідального за проведення гендерного аудиту в Апараті, з урахуванням його спроможності (достатня чисельність персоналу, відповідний рівень професійної компетентності працівників тощо) з правом залучення представників інших структурних підрозділів Апарату, а також незалежних експертів, у тому числі міжнародних, шляхом видання відповідного розпорядження Керівника Апарату;
- Проведення структурним підрозділом, відповідальним за проведення гендерного аудиту в Апараті, навчання працівників, задіяних у проведенні гендерного аудиту в Апараті (у разі необхідності);
- Затвердження плану-графіку;
- Узагальнення результатів і формування підсумкового звіту про проведення гендерного аудиту в Апараті;
- Розробка та затвердження плану дій з впровадження комплексного гендерного підходу в діяльність Апарату (далі – План дій).

Порядок проведення гендерного аудиту

Робота з проведення гендерного аудиту розпочинається зі збору первинної документальної інформації за період, визначений у відповідному розпорядженні Керівника Апарату. Ця інформація є базовою основою для заповнення таблиць.

З метою отримання інформації про поточний стан справ щодо інтеграції гендерних компонентів в діяльність Апарату гендерний аудит може проводитись за такими напрямками:

- Політична воля та діяльність;
- Підзвітність та інформування;
- Кадровий потенціал і людські ресурси;
- Корпоративна культура.

Орієнтовний перелік первинної документальної інформації, необхідної для аналізу та аналітичного узагальнення документації.

Таблиці аналізу таких документів (таблиця 1) за кожним із напрямів гендерного аудиту в Апараті заповнюються відповідно до критеріїв оцінювання гендерної чутливості за напрямками проведення гендерного аудиту.

Таблиця 1

Таблиця аналізу документів

Напрямок гендерного аудиту			
Види організаційно-розпорядчої документації	Назва документа	Бал гендерної чутливості	Примітки
<i>Організаційні</i> (положення про Апарат, положення про структурні підрозділи Апарату, посадові інструкції, штатний розпис, інші організаційні документи, визначені за напрямом проведення гендерного аудиту)		0 1 2 3 4 5	
<i>Розпорядчі</i> (постанови, інші рішення Верховної Ради України з питань організації роботи Апарату, розпорядження Голови Верховної Ради України, Керівника Апарату та його заступників за напрямом проведення гендерного аудиту)			
<i>Інформаційно-аналітичні</i> (службові листи структурних підрозділів Апарату та інші інформаційно-аналітичні документи, визначені за напрямом проведення гендерного аудиту)			
<i>Бюджетні</i> (запити та паспорти бюджетних програм, фінансові звіти та інші фінансові документи,			

визначені за напрямом проведення гендерного аудиту)			
---	--	--	--

Для оцінювання використовується така шкала:

0 – документ зовсім не відповідає забезпеченню гендерного балансу (комплексний гендерний підхід не спостерігається);

1 – документ відповідає незначною мірою (на 10–25%);

2 – документ відповідає середньою мірою (на 25–50%);

3 – документ відповідає достатньою мірою (на 50–75%);

4 – документ відповідає майже повною мірою (на 75–95%);

5 – документ повною мірою відповідає (на 95–100%) (в усьому документі наскрізно спостерігається комплексний гендерний підхід).

З метою узагальнення досліджених документів заповнюється форма «Аналітичне зведення за різними видами організаційно-розпорядчої документації» за кожним напрямом гендерного аудиту (таблиця 2), яка додається до підсумкового звіту.

Таблиця 2

Аналітичне зведення за різними видами документації

Напрямок гендерного аудиту			
Види організаційно-розпорядчої документації	Кількість досліджуваних документів	Загальний бал (сума балів в усіх досліджуваних документів за даним видом документації)	Середній бал (ділення загального балу на кількість досліджуваних документів)
Організаційні			
Розпорядчі			
Інформаційно-аналітичні			
Бюджетні			
Середня оцінка за напрямом в цілому (визначається сумою середніх балів усіх видів документації, що розробляється/використовується в структурному підрозділі Апарату)			

Проведення опитування працівників Апарату

Опитування проводиться з метою оцінювання широкого спектру реалізації гендерної політики, включно із аспектами розуміння, відносин, сприйняття, інформування тощо.

Основними вимогами під час проведення опитування серед працівників/ць Апарату є:

- Відповідність змісту анкет цілям і завданням гендерного аудиту;
- Добровільність;
- Анонімність;
- Системність і послідовність процедур анкетування;
- Використання стандартизованих процедур і критеріїв опитування;
- Інформативність.

Опитування проводиться шляхом самостійного анонімного заповнення анкет працівниками/цями Апарату. Анкетування супроводжується роз'ясненням його цілей а також демонстрацією форм анкет, які застосовуються під час опитування.

Рекомендується провести опитування не менше 50 відсотків працівників/ць Апарату, в т.ч. від кожного структурного підрозділу.

Обробку анкет рекомендується провести за трьома типами аналізу даних, які нададуть можливість інтерпретувати зібрані дані:

- Однофакторний аналіз (аналіз відповіді на кожне питання і визначення кількісного і процентного співвідношення кожного варіанту відповіді);
- Композитний аналіз (об'єднання і узагальнення результатів за визначеними категоріями, напрямками дослідження);
- Двовимірний аналіз (аналіз результатів за відповідями чоловіків і жінок, за віком, за посадою тощо).

За результатами опитування готується звіт, який є частиною підсумкового звіту про проведення гендерного аудиту в Апараті.

Узагальнення результатів і формування підсумкового звіту про проведення гендерного аудиту

На цьому етапі узагальнюється інформація, отримана за формою «Аналітичне зведення за різними видами документації» та звіту за результатами опитування.

До підсумкового звіту про результати проведеного гендерного аудиту рекомендується включати такі розділи:

- Вступ (мета, завдання, часові рамки проведення, етапи проведення);

- Методологія;
- Звіт за результатами аналізу документації;
- Звіт за результатами опитування працівників Апарату;
- Висновки за напрямками проведення дослідження;
- Рекомендації.

У разі виявлення дискримінації за ознакою статі за результатами проведення гендерного аудиту Керівнику Апарату рекомендується затвердити План дій для їх усунення.

4.3. Організація роботи уповноважених з питань гендерної рівності в структурних підрозділах Апарату Верховної Ради України

Відповідно до розпорядження Голови Верховної Ради України від 25 серпня 2011 року № 769 Апарат є органом, який здійснює правове, наукове, організаційне, документальне, інформаційне, кадрове, фінансово-господарське, матеріально-технічне, соціально-побутове та інше забезпечення діяльності Верховної Ради України, народних депутатів України, обслуговуючи діяльність парламенту як органу державної влади.

Розпорядженням Керівника Апарату від 05 грудня 2019 року № 3359-к було затверджено Стратегію розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради України до 2022 року. Одним з пріоритетних напрямів Плану основних заходів на 2020 рік з реалізації згаданої Стратегії, затвердженого розпорядженням Керівника Апарату від 20 лютого 2020 року № 358-к, було визначено саме завдання щодо впровадження стандартів гендерної рівності в діяльність Апарату.

У секретаріатах комітетів Верховної Ради України визначено осіб, відповідальних за надання консультативної та методичної допомоги з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків з предметів відання цих комітетів.

До посадових обов'язків інших державних службовців Апарату, які безпосередньо беруть участь в опрацюванні законопроектів, підготовці експертних висновків до них, готують аналітичні матеріали, без відриву від основної роботи у непленарні тижні роботи Верховної Ради України не віднесені питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Аналіз кадрового складу Апарату (станом на 31.12.2019)

Верховна Рада України IX скликання характеризується найбільшою кількістю жінок серед народних депутаток (20%) ніж у всіх попередніх скликаннях Верховної Ради України.

Разом з тим, аналіз кадрового складу Апарату демонструє протилежну тенденцію. Серед керівництва Апарату немає жодної представниці жіночої статі.

Одночасно загальний відсоток жінок, які працюють в Апараті складає 68%, що підтверджує тенденцію щодо представництва жінок на державній службі, яка склалась в Україні.

Серед керівників структурних підрозділів Апарату (посади державної служби категорії «Б» лише 12,6% жінок від загальної кількості працівників Апарату. Переважна

кількість жінок представлена лише серед працівників Апарату, які займають посади державної служби категорії «В» - 50% та 55 % серед представниць патронатної служби. Серед працівників, які виконують функції з обслуговування 40% представниць жіночої статі.

Таблиця. Розподіл працівників Апарату за статтю (станом на 31.12.2019)

Категорії посад	Чисельність	Кількість осіб	
		жінки	чоловіки
Разом	1012	686	326
Категорія «А»	6	-	6
Категорія «Б»	231	128	103
Категорія «В»	688	512	176
Патронатна служба	72	40	32
Виконують функції з обслуговування	15	6	9

Результати опитування щодо впровадження стандартів гендерної рівності в діяльність Апарату, яке проводилось у 2019 році за підтримки Проєкту ЄС-ПРООН з парламентської реформи свідчать про те, що в Апараті ще не розпочато системну роботу щодо визначення завдань, цілей Апарату з реалізації гендерної політики та відсутній структурний підрозділ, до повноважень якого віднесені питання координації реалізації гендерної політики в установі.

Лише 8% (3% чоловіків та 8% жінок) опитаних працівників/ць впевнені, що в Апараті визначені цілі та завдання з реалізації політики гендерної рівності та створено відповідний структурних підрозділ.

53% опитаних вважають, що в Апараті не має відповідного структурного підрозділу та не визначені цілі та завдання з реалізації політики у цій сфері.

Результати опитування показали також, що 12% респондентів знають про існування в їхньому структурному підрозділі координаторів/консультантів з гендерних питань. 68% опитаних підтвердили, що в їх структурних підрозділах не має відповідних координаторів/консультантів.

Разом з тим, 42% (40% чоловіків та 44% жінок) опитаних вважають, що гендерно зумовлені питання частково пов'язані з повноваженнями структурних підрозділів в яких вони працюють, а ще 5% респондентів (7% чоловіків та 4% жінок) вважають, що гендерно зумовлені питання суттєво пов'язані з їх роботою.

Підтвердили про включення завдань, пов'язаних з питаннями реалізації гендерної політики до своїх КРІ лише 7% опитаних (12% керівників та 5% спеціалістів). Ще 49% опитаних (46% керівників та 50% спеціалістів) відповіли, що ці питання не є завданнями їхнього КРІ. Крім того, 44% респондентів (42% керівників та 45% спеціалістів) не змогли визначитися.

Працівники Апарату підвищують кваліфікацію за тематичним планом спеціалізованих короткострокових навчальних курсів на тему: «Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Основна мета курсу – підвищення знань та вмінь працівників Верховної Ради з аналізу державних політик та нормативно-правових актів на гендерні аспекти задля формування гендерно-коректного парламенту, інтегрування принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у державну політику, зокрема вивчення базових концепцій гендерного аналізу, механізмів інтегрування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в державну політику, проведення гендерно-правової експертизи законодавства.

Разом з тим, результати вищезазначеного дослідження показали те, що 92% респондентів (67% чоловіків та 100% жінок) відповіли, що хотіли б підвищити рівень своєї професійної компетентності у сфері гендерної політики. Лише 8% опитаних зазначили, що не вважають за потрібне підвищувати рівень своєї професійної компетентності у цій сфері.

Як показує огляд функціонального розподілу обов'язків між Керівником Апарату та його заступниками, ні на Керівника Апарату, а також одного з його заступників не покладено обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Разом з тим, відповідно до статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» органи виконавчої влади та органи 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;

- провадять 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.

Крім того, відповідно до Указу Президента України від 26 липня 2005 року № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачено покладання виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на одного із заступників міністрів, керівників інших центральних та місцевих органів виконавчої влади та визначив їх повноваження у цій сфері, зокрема:

- забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей у відповідній сфері діяльності;
- співробітництва з громадськими організаціями, зокрема громадськими жіночими організаціями, для узагальнення інформації щодо стану забезпечення визначення шляхів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та запобігання виникненню дискримінації за ознакою статі;
- сприяння створенню рівних умов для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків, у тому числі шляхом розвитку соціальних послуг;
- здійснення заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення, провадження відповідної інформаційно-пропагандистської діяльності;
- забезпечення додержання законодавства щодо рівності прав та можливостей

жінок і чоловіків;

- розгляду та проведення аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- організації систематичного навчання посадових осіб центральних та місцевих органів виконавчої влади із зазначених питань;
- впровадження гендерних підходів до організації роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади з урахуванням досвіду інших держав.

Доцільно зазначити, що Апарат не є органом виконавчої влади, які відповідно до Закону України «Про центральні органи виконавчої влади», забезпечують формування та реалізують державну політику в одній чи декількох сферах, а також виконують окремі функції з реалізації державної політики.

Разом з тим, Апарат є лише допоміжним органом, який здійснює правове, наукове, організаційне, документальне, інформаційне, кадрове, фінансово-господарське, матеріально-технічне, соціально-побутове та інше забезпечення діяльності Верховної Ради України та народних депутатів України.

Відповідно, термінологічна конструкція «апарат парламенту» у вузькому сенсі означає установу, яка всебічно забезпечує діяльність парламенту, а в широкому сенсі – *означає постійно діючу, таку, що має статус юридичної особи та є частиною державного апарату, сукупність структурних одиниць, які мають штатний розпис, працівники якого об'єднані єдиною метою та складають систему на чолі з вищою в цій системі посадовою особою – керівником апарату, завданнями яких є правове, організаційне, документальне, аналітичне, організаційне, фінансове, матеріально-технічне, соціально-побутове забезпечення діяльності парламенту.*

Разом з тим, враховуючи складність та багатофункціональність процесів, забезпечення яких покладено на Апарат, доцільно передбачити покладання виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на одного із заступників Керівника Апарату.

Крім того, передбачити запровадження посади радника Керівника Апарату/ заступника Керівника Апарату з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (як працівника патронатної служби або на громадських засадах).

Основними завданнями радника є консультування та внесення Керівнику Апарату / заступнику Керівника Апарату, на якого покладено обов'язки уповноваженої особи

(координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (далі – уповноважена особа (координатор), пропозицій щодо реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії насильству та дискримінації за ознакою статі, у тому числі стосовно виконання міжнародних зобов'язань України відповідно до Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, Пекінської декларації та Платформи дій, прийнятих на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року, резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», Стратегії гендерної рівності Ради Європи, інших документів з питань гендерної рівності, прийнятих на рівні ООН, РС, ОБСЄ, ЄС, НАТО.

Радник відповідно до визначених для нього завдань:

1) бере участь у проведенні *моніторингу*:

- виконання законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про протидію торгівлі людьми»;
- дотримання міжнародних зобов'язань України у сфері забезпечення гендерної рівності;
- врахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків при розробленні нормативно-правових актів та здійсненні гендерно-правової експертизи проєктів актів.

За результатами моніторингу вносить Керівнику Апарату / заступнику Керівника Апарату пропозиції щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

2) бере участь:

- у проведенні аналізу стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері / території;
- у проведенні гендерних аудитів, розробленні заходів, планів за результатами їх проведення, подає пропозиції щодо включення положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, до колективних договорів, угод відповідно до статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;

- у підготовці тематичних та аналітичних доповідей, доповідних записок, рекомендацій з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема, з виконання міжнародних документів;
- у проведенні для працівників Апарату навчальних заходів (семінарів, тренінгів тощо) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- в інформаційно-пропагандистській діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі та організації заходів, спрямованих на формування гендерної культури;
- у роботі утворених в Апараті міжвідомчих робочих груп з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

3) консультує стосовно:

- інтеграції гендерних підходів при розробленні нормативно-правових актів, у тому числі стратегій розвитку, програм і планів, з урахуванням результатів гендерного аналізу, визначення індикаторів для їх оцінювання;
- застосування позитивних дій з подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі та їх припинення;
- шляхів запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі;
- дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у публікаціях, які розміщуються на офіційному веб-сайті Апарату;

4) вносить пропозиції щодо:

- удосконалення статистичної та адміністративної звітності з урахуванням гендерної складової;
- здійснення видатків із застосуванням гендерного аналізу та гендерного бюджетування.

4.4. Корисні посилання

1. Пособие по проведению гендерного аудита для использования в Национальных Платформах Форума Гражданского Общества стран Восточного Партнерства. — Ереван, 2017.
2. A Toolkit for Gender Equality in Practice; <http://erc-online.eu/gendertoolkit/#/> Tool for the assessment of equality; <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/en/>
3. A Manual for Gender Audit Facilitators. The ILO Participatory Gender Audit Methodology. 2nd Edition; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf
4. The Gender Audit. A Process for Organizational SelfAssessment and Action Planning; http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACK840.pdf
5. The Power of Gender-just organizations https://www.oxfam.ca/sites/default/files/Ox-GenderFramework_final-web.pdf Gender Audit Standards; https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-amuzu/Projekt_Optimalizace/Gender-Audit-Standards_V2_March2016_2.pdf
6. Гендерний аудит для громадських організацій / авт.: Л. Максимович, М. Чумало. -1 вид. - Львів: 2019. — 64 с

Підведення підсумків

Очікуваним результатом навчання за цим навчальним курсом є:

- засвоєння знань про сутність та значення поняття «гендер», понятійного апарату у сфері гендерної політики;
- розуміння передумов виникнення і особливостей розвитку гендерного мейнстрімінгу;
- оволодіння інформацією про українське законодавство та міжнародні зобов'язання України у сфері забезпечення гендерної рівності;
- усвідомлення необхідності застосування комплексного гендерного підходу під час розроблення та впровадження державної політики;
- оволодіння технологіями проведення гендерного аудиту;
- оволодіння вміннями застосувати норм чинного законодавства у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у практичній діяльності.

Підвищення кваліфікації (за цим навчальним курсом) здійснюється для усіх працівників Апарату, зокрема для працівників, вперше прийнятих на державну службу, а також при просуванні та зайнятті вищої посади в Апараті. Зміст навчання спрямований на оновлення та поглиблення професійних компетентностей державних службовців з питань забезпечення гендерної рівності в Україні на основі опрацювання відповідних нормативно-правових актів, наукових праць, навчальної літератури і матеріалів періодичних видань, матеріалів Інтернету.