

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА

В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ

За загальною редакцією Костянтина Ващенко

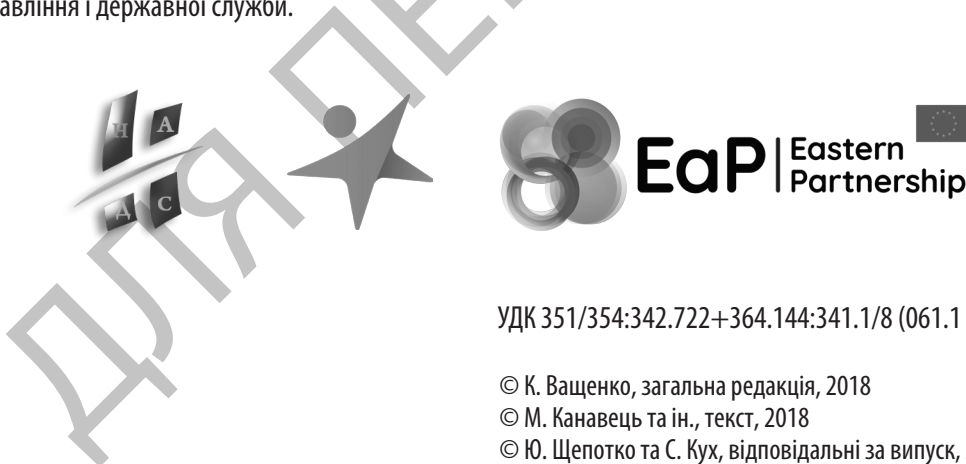
Авторський колектив: Марина Канавець (керівник авторського колективу), Юлія Лихач, Анжела Кукуля, Анастасія Алексєєнко, Оксана Бутенко, Віта Костик, Ольга Руденко, Наталія Богданова

ГЗ4 Гендерна політика в системі публічного управління України / [М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля, А. Алексєєнко, О. Бутенко, В. Костик, О. Руденко, Н. Богданова; за заг. ред. К. Ващенко]. – К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2018. – 125 с.

Книгу підготовлено за підтримки та сприяння Робочої групи (Панелі) "Врядування та реформа державного управління" Тематичної платформи № 1 "Зміцнення інститутів та забезпечення належного врядування" ініціативи ЄС "Східне партнерство".

У книзі охоплено основні напрями формування та реалізації державної гендерної політики в системі публічного управління. Зокрема, висвітлюються основні поняття, сутність, сучасні тенденції, кращі європейські практики та механізми розвитку гендерної політики, а також законодавство України, міжнародні акти, законодавство і директиви ЄС у цій сфері.

Стане у нагоді державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування, викладачам і слухачам магістратур, науковцям та широкому колу експертів у сфері державного управління і державної служби.



УДК 351/354:342.722+364.144:341.1/8 (061.1 (ЄС))

- © К. Ващенко, загальна редакція, 2018
- © М. Канавець та ін., текст, 2018
- © Ю. Щепотко та С. Кух, відповідальні за випуск, 2018
- © ТОВ "КРАФТСМЕН", оригінал-макет, 2018
- © ТОВ "КРАФТСМЕН", дизайн обкладинки, 2018
- © Національне агентство України з питань державної служби, 2018
- © Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2018

Національне агентство України з питань державної служби

Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, забезпечує функціональне управління державною службою в державних органах. Серед напрямів діяльності Національного агентства України з питань державної служби є вивчення європейського досвіду у сфері державної служби та розробка пропозиції щодо впровадження у діяльність органів державної влади кращої міжнародної практики.

Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу

Державна установа, що належить до сфери управління Національного агентства України з питань державної служби. Серед напрямів діяльності Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу є удосконалення чинних та сприяння впровадженню нових стандартів і процедур роботи державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування на основі кращої світової практики, а також видання періодичних публікацій аналітичного та інформаційного характеру з метою поширення нових ідей та кращих практик у сфері державної служби.

Тематична платформа № 1 "Зміцнення інститутів та забезпечення належного врядування" ініціативи ЄС "Східне партнерство"

Тематична платформа №1 "Зміцнення інститутів та забезпечення належного врядування" ("Strengthening Institutions and Good Governance") спрямована на сприяння демократичним та економічним реформам у країнах-партнерах Східного партнерства. Її метою є розвиток стабільних демократичних інститутів та ефективних державних структур. Діяльність Робочої групи (Панелі) "Врядування та реформа державного управління" спрямована на такі напрями:

- "Державна служба, державні установи та їх функції (управління людськими ресурсами, загальні засади прийняття та проходження державної служби, нормативно-правові акти)";
- "Прозорість, електронне урядування та захист даних";
- "Децентралізація місцевих / регіональних органів державної влади";
- "Ефективне управління технічною допомогою".



Запорукою успішного втілення будь-якої реформи, а також необхідною умовою успішної європейської інтеграції України є належне і дієве державне управління, що відповідає вимогам сучасності та європейським стандартам і принципам належного врядування.

Водночас зміни, які відбуваються у сучасній політико-правовій сфері на міжнародному і національному рівнях, формують сьогодні новий світогляд щодо ролі жінки та чоловіка в суспільстві загалом і в системі публічного управління та державної служби зокрема. Як зазначив видатний американський політолог Рональд Інглхарт, гендерна рівність — це чутливий індикатор, який демонструє, наскільки розвинутою і демократичною є держава.

Реалізація державної гендерної політики в Україні враховує рекомендації ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, міжнародних моніторингових інституцій у галузі прав людини, а також положення міжнародних договорів, зокрема Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Україна за останні роки досягла значного прогресу у реалізації політики гендерної рівності, адже європейського вектору розвитку передбачає утвердження гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і у різних його інституціях, зокрема. Це, насамперед, недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, унеможливлення проявів гендерного насильства тощо.

Саме тому гендерна політика в Україні, особливо в умовах обраного курсу на побудову європейських демократичних інститутів, постає зовсім у новому, актуальному світлі і вимагає інтеграції гендерного підходу в усі сфери державної, регіональної та місцевої політики.

Зокрема у державному управлінні та місцевому самоврядуванні вона має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме розвитку гендерної демократії, формуванню нового світогляду щодо ролі жінки у сфері управління, а отже, утвердженню в системі державної служби та служби в органах місцевого самоврядування гендерної паритетності, що, у свою чергу, впливатиме на подальшу демократизацію нашої держави, розбудову суспільства, економічне зростання, а відтак — на підвищення авторитету України на міжнародній арені.

Книга, яку Ви тримаєте в руках, охоплює основні напрями формування та реалізації державної гендерної політики в системі публічного управління. Зокрема, висвітлюються основні поняття, сутність, сучасні тенденції, кращі європейські практики та механізми розвитку гендерної політики, а також законодавство України, міжнародні акти, законодавство і директиви ЄС у цій сфері.

Маю надію, що ця книга стане у нагоді державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування, викладачам і слухачам магістратур, науковцям та широкому колу експертів у сфері державного управління і державної служби.

*Голова Національного агентства України
з питань державної служби*

Костянтин ВАЩЕНКО

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1.	Інституційний механізм формування та реалізації державної гендерної політики України	6
РОЗДІЛ 2.	Законодавче забезпечення формування та реалізації гендерної політики України	18
2.1	Загальне правове регулювання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	19
2.2	Законодавство щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці та соціального забезпечення	25
РОЗДІЛ 3.	Міжнародні документи та зобов'язання України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	32
3.1	Міжнародно-правові документи ООН з питань гендерної рівності	33
3.2	Міжнародні норми та стандарти гендерної рівності у сфері праці Міжнародної організації праці (МОП)	39
3.3	Принцип гендерної рівності в первинному законодавстві ЄС	42
3.4	Політика щодо гендерної рівності в соціальному праві ЄС	48
РОЗДІЛ 4.	Гендерно-орієнтоване бюджетування	53
4.1	Теоретичні та правові засади впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування в Україні	54
4.2	Основні компоненти роботи з гендерно-орієнтованого бюджетування та етапи проведення гендерного бюджетного аналізу	58
РОЗДІЛ 5.	Забезпечення гендерної рівності та мейнстрімінгу в Уряді, Парламенті та місцевих радах	65
5.1	Законодавче та нормативно-правове забезпечення участі жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні	67
5.2	Сучасний стан участі жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні	68
РОЗДІЛ 6.	Забезпечення гендерної рівності та мейнстрімінгу на державній службі в умовах реформи державного управління	72
РОЗДІЛ 7.	Децентралізація та реформа місцевого самоврядування як потенціал гендерної рівності та мейнстрімінгу	81
7.1	Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на регіональному рівні	82
7.2	Практичні інструменти та досвід реалізації місцевих гендерних ініціатив в Україні	84
РОЗДІЛ 8.	Моніторинг досягнення гендерної рівності: глобальні рейтинги ефективності гендерної політики	89
8.1	Глобальні рейтинги ефективності гендерної політики	90
8.2	Рейтинги ефективності гендерної політики країн ЄС	98
РОЗДІЛ 9.	Досвід формування та реалізації гендерної політики у Європейських країнах	99
9.1	Національні механізми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в країнах Північної Європи	100
9.2	Реалізація політики гендерної рівності окремих країн Центральної та Південної Європи.....	104
ДОДАТКИ		108

РОЗДІЛ 1

**ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ
ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ
ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

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" від 08 вересня 2005 року (далі – Закон), яким визначено інституційний механізм забезпечення гендерної рівності¹.

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 (далі – ВРУ), має широкі повноваження в сфері регулювання гендерних відносин та відповідно до Закону, визначає основні засади гендерної політики держави, застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також у межах, передбачених Конституцією України, здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів у цій сфері².

Крім того, у ВРУ функціонує Підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин (далі – Підкомітет), який створено рішенням зазначеного Комітету від 10 грудня 2014 року. Головою Підкомітету обрано народного депутата України Суслову Ірину³.

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

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

¹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

² Там само.

³ Там само.

⁴ Звіт про роботу підкомітету з питань гендерної рівності і недискримінації Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kompravlud.rada.gov.ua/uploads/documents/32561.pdf>

соціальної та гендерної чутливості політичних процесів, що стане запорукою зміни парадигми розвитку країни, прискорить інтеграцію України до спільноти цивілізованих демократичних держав.

Протягом 2017 року Підкомітетом було реалізовано низку заходів та ряд важливих законодавчих змін, зокрема:

- у першому читанні ухвалено проект Закону України "Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях", який було прийнято 06 вересня 2018 року;

- відповідно до заключних зауважень Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (CEDAW) скасовано наказ № 256 від 29 грудня 1993 року "Про затвердження переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється використання праці жінок" (крім глави "Гірничі роботи", яка втрачає чинність з дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45); а також запущено механізм парламентського контролю щодо стану забезпечення прав ромських жінок на регіональному рівні;

- розпочато розробку законопроекту щодо впровадження обов'язкової гендерно-правової експертизи проектів законів¹.

У секретаріатах 27 комітетів ВРУ призначено відповідальних за надання консультативної та методичної допомоги з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків з предметів відання цих комітетів.

9 грудня 2014 року було створено добровільне об'єднання народних депутатів України *Міжфракційне депутатське об'єднання "Рівні можливості"* з метою підтримки гендерної рівності та покращення становища жінок у суспільстві, об'єднання зусиль законодавчої і виконавчої влади та громадського сектору щодо захисту прав жінок, створення рівних можливостей на практиці у громадсько-політичній, культурній діяльності, у здобутті освіти, професії, у праці і винагороді за неї, сприяння процесу адаптації законодавства України, що стосується захисту прав жінки і створення рівних можливостей до законодавства Європейського Союзу².

¹ Звіт про роботу підкомітету з питань гендерної рівності і недискримінації Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин у 2017 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kompravlud.rada.gov.ua/uploads/documents/33154.pdf>

² МФО "Рівні можливості" // Веб-сайт Українського Жіночого Конгресу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://womenua.today/organizatory/>

МФО "Рівні можливості" співочолюють Бабак Альона ("Самопоміч"), Войцеховська Світлана ("Народний Фронт"), Іонова Марія ("Блок Петра Порошенка") та Кондратюк Олена ("Батьківщина"). До об'єднання увійшли 46 народних депутатів України, які є представниками різних парламентських фракцій – "Блоку Петра Порошенка", "Народного Фронт", "Батьківщини", "Об'єднання "Самопоміч", Радикальної партії Олега Ляшка та "Опозиційного Блоку".

У структурі державного механізму формування та реалізації державної гендерної політики України, згідно з Конституцією України і Законом України "Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини" від 23 грудня 1997 року³, функціонує – *Уповноважений Верховної Ради з прав людини* (далі – Уповноважений), який у багатьох країнах світу ще називається Омбудсменом та діяльність якого спрямована на реалізацію прогресивних ідей у сфері забезпечення прав людини і громадянина, встановлення ділових і конструктивних відносин громадян України з органами державної влади.

15 березня 2018 року постановою ВРУ № 2344 – VIII на посаду Уповноваженого призначено Денісову Людмилу⁴.

На постійній основі Уповноважений здійснює парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина та захист прав кожного на території України і в межах її юрисдикції.

Повноваження Уповноваженого у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює парламентський контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- 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.

³ Там само.

⁴ Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

⁵ Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23 грудня 1997 року № 776/97-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80>

⁶ Про призначення Денісової Л.Л. Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини: Постанова Верховної Ради України від 15 березня 2018 року № 2344-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/2344-19>

Уповноважений здійснює свою діяльність на підставі відомостей про порушення прав і свобод людини і громадянина, які отримує:

- за зверненнями громадян України, іноземців, осіб без громадянства чи їх представників;
- за зверненнями народних депутатів України;
- за власною ініціативою.

Згідно із статтею 17 Закону України "Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини" Уповноважений приймає та розглядає звернення громадян України, іноземців, осіб без громадянства або осіб, які діють в їхніх інтересах, відповідно до Закону України "Про звернення громадян".

Звернення подаються Уповноваженому в письмовій формі протягом року після виявлення порушення прав і свобод людини і громадянина. За наявності виняткових обставин цей строк може бути подовжений Уповноваженим, але не більше ніж до двох років.

При розгляді звернення Уповноважений:

- відкриває провадження у справі про порушення прав і свобод людини і громадянина;
- роз'яснює заходи, що їх має вжити особа, яка подала звернення Уповноваженому;
- направляє звернення за належністю в орган, до компетенції якого належить розгляд справи, та контролює розгляд цього звернення або відмовляє в розгляді звернення.

Уповноважений не розглядає звернень, які розглядаються судами, зупиняє вже розпочатий розгляд, якщо заінтересована особа подала позов, заяву або скаргу до суду.

Повідомлення про прийняття звернення до розгляду або відмову у прийнятті звернення до розгляду надсилається в письмовій формі особі, яка його подала. Відмова у прийнятті звернення до розгляду повинна бути вмотивованою.

Для забезпечення діяльності Уповноваженого утворюється Секретаріат, в якому передбачено посаду *представника Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод* (далі – Представник).

Завдання та обов'язки Представника

• забезпечує здійснення парламентського контролю за дотриманням принципів недискримінації та гендерної рівності

• бере участь при підготовці пропозицій щодо розроблення законопроектів та проектів інших нормативно-правових актів, що стосуються дотримання принципів недискримінації та гендерної рівності

• бере участь у підготовці проектів щорічних і спеціальних доповідей Уповноваженого щодо дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі

• несе персональну відповідальність перед Уповноваженим за виконання завдань із здійснення парламентського контролю за дотриманням принципів недискримінації та гендерної рівності

Крім того, в структурі Секретаріату функціонує *Управління моніторингу рівних прав і свобод*, яке має відповідні завдання, зокрема:

- забезпечення реалізації повноважень Уповноваженого у сфері здійснення парламентського контролю за дотриманням принципів недискримінації та гендерної рівності;
- забезпечення моніторингу стану дотримання принципів недискримінації та гендерної рівності державними органами, органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями, незалежно від форм власності та ін'.

Щороку Уповноважений подає до ВРУ доповідь про стан дотримання та захист прав і свобод людини в Україні.

У разі необхідності Уповноважений може представити ВРУ 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 ВРУ приймає постанову. Щорічні та спеціальні доповіді разом з прийнятою постановою ВРУ публікуються в офіційних виданнях ВРУ.

¹ Положення про Управління моніторингу рівних прав і свобод Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини // Веб-сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/secretariat/biografiia/kozub-lidiia-ivanivna.html>

Доповідь за 2017 рік містить 16 розділів. У розділі 10 міститься звітна інформація 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.

Крім того, Уповноваженим рекомендовано посилити контроль щодо виконання і надання повної та якісної інформації центральними органами виконавчої влади стосовно Плану заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року у частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У системі органів виконавчої влади вищим органом у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є *Кабінет Міністрів України* (далі – КМУ):

Кабінет Міністрів України

- забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства

- приймає Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності та забезпечує його виконання

- розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

- спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності

- організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

- враховує принцип гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів

- затверджує порядок проведення гендерно-правової експертизи

- здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України

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 КМУ постановою від 01 березня 2017 року № 117 вніс зміни до пункту 6 додатка 1 до постанови КМУ від 18 квітня 2016 року № 296 "Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України" та доповнив перелік питань, що належать до компетенції *Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України* питаннями гендерної політики:

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

Наразі згадану посаду обіймає Климпуш-Цинцадзе Іванна, призначена постановою ВРУ від 14 квітня 2016 року № 1097-VIII "Про формування складу Кабінету Міністрів України".

З метою ефективного координації роботи у сфері гендерної політики, протидії домашньому насильству та торгівлі людьми постановою КМУ 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 насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми* (далі – Міжвідомча рада). Цією ж постановою затверджено Положення про Міжвідомчу раду та Порядок підготовки щорічних державних

³ Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2016 року № 296 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/296-2016-%D0%BF>

⁴ Про формування складу Кабінету Міністрів України: Постанова Верховної Ради України від 14 квітня 2016 року № 1097-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1097-19>

⁵ Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2007 року № 1087 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-%D0%BF>

¹ Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ombudsman.gov.ua/files/Dopovid/Report-2018-1.pdf>

² Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

доповідей з питань сім'ї, гендерної рівності та демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї.

Міжвідомча рада є тимчасовим консультативно-дорадчим органом, утвореним при КМУ, основними завданнями якої є

- сприяння реалізації ефективної державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми
- розгляд питань, які потребують міжгалузевої узгодженої співпраці щодо реалізації державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми, зокрема розшуку, повернення, реабілітації жертв такої торгівлі, запобігання насильству в сім'ї
- 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 насильству в сім'ї 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 і можливостей жінок та чоловіків;
- бере участь в розробленні проектів

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 проекти 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 КМУ або надання доручень Прем'єр-міністром України.

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

Для посилення координації роботи органів виконавчої влади, а також для практичного впровадження принципу гендерної рівності у всі сфери життя суспільства Уряд своєю постановою від 07 червня 2017 року № 390 запровадив посаду *Урядового уповноваженого з питань гендерної політики* (далі – Урядовий уповноважений) та затвердив відповідне Положення.³

Розпорядженням КМУ від 14 лютого 2018 року № 90-р на згадану посаду було призначено Левченко Катерину.⁴

Урядовий уповноважений посадовою особою, на яку покладено функцію з організації здійснення КМУ повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.⁵

³ Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 07 червня 2017 року № 390 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/250049925>

⁴ Про призначення Левченко К. Б. Урядовим уповноваженим з питань гендерної політики: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2018 року № 90-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-priznachennya-levchenko-k-b-uryadovim-upovnovazhenim-z-pitan-gendernoyi-politiki>

⁵ Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 07 червня 2017 року № 390 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/250049925>

¹ Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2007 року № 1087 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-%D0%BF>

² Там само.

Завдання Урядового уповноваженого

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

- участь відповідно до компетенції у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади з зазначеного питання

- проведення моніторингу щодо врахування принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів КМУ

- участь у здійсненні Прем'єр-міністром представництва КМУ у міжнародних зустрічах і форумах, у тому числі з Комісією ООН із статусу жінок, Радою безпеки ООН на сесіях з порядку денного "Жінки, мир безпеки", Ради Європи, ОБСЄ тощо

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

Для реалізації своїх завдань Урядовий уповноважений подає КМУ за погодженням з Віце-прем'єр-міністром з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України пропозиції щодо забезпечення ефективної реалізації державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, удосконалення механізму її реалізації та щодо включення до програмних документів питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя.

Свою діяльність 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 КМУ рішень із зазначених питань.

Урядовий уповноважений бере участь у:

- 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 проектів 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 взаємодії з відповідними органами іноземних держав і міжнародних організацій;

- взаємодії з відповідними органами іноземних держав і міжнародних організацій.

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

За погодженням з Віце-прем'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 КМУ.

Водночас 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 КМУ рішень із зазначених питань.

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 КМУ № 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

² Там само.

¹ Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 07 червня 2017 року № 390 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npsas/250049925>.

³ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

чоловіків¹.

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, затвердженої наказом Міністерства соціальної політики України від 12 квітня 2018 року № 336 к (зі змінами) функціонує *Відділ гендерної рівності*.

Відповідно до Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", з метою реагування на скарги та звернення

громадян за фактами дискримінації за ознакою статі при Мінсоцполітики діє консультативно-дорадчий орган – Експертна рада з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі³.

До її завдань входять розгляд звернень щодо дискримінації за ознакою статі та усунення виявлених у них порушень, а також визначення причин дискримінації та проблемних питань для вироблення методів запобігання та протидії порушень гендерної рівності.

До складу ради входять представники Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, фахівці центральних органів виконавчої влади, представники громадських об'єднань, науковці.

Основні завдання Експертної ради

- розроблення та застосування методів та алгоритмів експертного оцінювання звернень громадян з питань дискримінації за ознакою статі та життєвих ситуацій гендерної нерівності
- вироблення методів запобігання та протидії порушенням рівного статусу жінок та чоловіків на основі експертної діяльності щодо розгляду звернень громадян
- визначення проблемних питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків
- експертне оцінювання звернень за фактами дискримінації за ознакою статі та підготовка рекомендацій щодо усунення виявлених порушень і їх причин
- вивчення та узагальнення звернень щодо порушень рівного правового статусу жінок та чоловіків і рівних можливостей для його реалізації

Порядок розгляду звернень затверджено рішенням Експертної ради з питань протидії дискримінації за ознакою статі від 19 листопада 2012 року №1⁴.

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

За перше півріччя 2018 року проведено три

¹ Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 423 IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF>

² Веб-сайт Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/content/struktura-centralnogo-aparatu-ministerstva.html>

³ Наказ Мінсоцполітики від 11.04.2016 № 376 "Про експертну раду з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі".

⁴ Про порядок розгляду звернень, які надходять на розгляд Експертної ради з питань протидії дискримінації за ознакою статі: Рішення Експертної ради з питань протидії дискримінації за ознакою статі від 19 листопада 2012 року № 1 // Веб-сайт Талалаївської районної державної адміністрації Чернігівської області. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://taladm.cg.gov.ua/web_docs/39/2013/02/docs/Zasidannya_Ekspertna_rada_19.11.2012.doc

засідання Експертної ради під час яких розглянуто 45 звернень, що стосувалися дискримінаційної реклами. Члени Експертної ради підтвердили факт дискримінації за ознакою статі у 27 випадках, в одному випадку рекламу визнано оманливою. Переважно це сексистська зовнішня реклама, розміщена на вулицях міст України. За фактами дискримінації, які були представлені та прийняті під час засідання експертами підготовлено експертні висновки. Крім того, учасниками засідання було обговорено звернення стосовно порушення принципу недискримінаційності Національного Гімну України та прийняли за основу текст відповіді на звернення.

Ще одним центральним органом виконавчої влади до повноважень якого належить забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є *Міністерство юстиції України* (далі – Мін'юст), яке діє відповідно до Положення про Міністерство юстиції України, затвердженого постановою КМУ від 02 липня 2014 року № 228¹.

З метою належного та ефективного проведення гендерно-правової експертизи міністерством було розроблено Інструкцію з проведення гендерного дослідження нормативно-правових актів та Висновок гендерно-правової експертизи акта законодавства, затверджених наказом Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 року № 42/5 "Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи"².

З 2006 року гендерно-правова експертиза здійснюється як до актів чинного законодавства, так і до проектів нормативно-правових актів, що встановлюють права, свободи та обов'язки громадян або прямо чи опосередковано впливають на реалізацію громадянами своїх прав та обов'язків.

У 2018 році, на виконання пункту 234 плану пріоритетних дій Уряду на 2018 рік, Мін'юстом розроблено проект постанови КМУ "Про проведення гендерно-правової експертизи"³, який 01 листопада 2018 року було розглянуто на засіданні Урядового комітету з питань європейської, євроатлантичної інтеграції, міжнародного співробітництва та регіонального розвитку.

¹ Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України: Постанова Кабінету Міністрів України від 02 липня 2014 року № 228 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/228-2014-%D0%BF>

² Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи: Наказ Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 року № 42/5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v42_5323-06

³ Там само

⁴ Веб-сайт Міністерства юстиції України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://minjust.gov.ua/m/povidomlennya-pro-provedennya-elektronnih-konsultatsiy-z-gromadskisty-projektu-postanovi-kabinetu-ministriv-ukraini>.

⁵ Єдиний веб-портал органів виконавчої влади [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/meetings/zasidannya-uradovogo-komitetu-z-pitan-yeuropejskoyi-yevroatlantichnoyi-integratsiyi-mizhnarodnogo-spirobitnictva-ta-regionalnogo-rozvitku-30-10-2018>

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"⁴.

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

Серед положень Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", міститься норма (стаття 12 Закону), яка вказує на те, що *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 КМУ "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 (у редакції розпорядження КМУ від 05 вересня 2018 року № 637-р) затверджено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2020 року⁵.

У рамках Національного плану щодо виконання резолюції органи влади України ухвалили плани

⁶ Топ – 10 гендерної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://radaprogram.org/sites/default/files/publications/top-10_web.pdf

⁷ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

⁸ Топ – 10 гендерної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://radaprogram.org/sites/default/files/publications/top-10_web.pdf

⁹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

¹⁰ 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 лютого 2016 року № 113-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>

дій, які допоможуть інтегрувати гендерні питання до всіх аспектів повсякденної діяльності. У відомствах оборонно-безпекового сектору призначено гендерних радників (Нацгвардія та Держприкордонслужба).

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 підвищення ефективності державної політики та узгодженої співпраці органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків¹.

Завдання уповноважених осіб

• забезпечення надання жінкам та чоловікам рівних прав і можливостей у відповідній сфері діяльності

• співробітництво з громадськими організаціями, зокрема громадськими жіночими організаціями, для узагальнення інформації про стан забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та визначення шляхів запобігання виникненню дискримінації за ознакою статі

• сприяння створенню рівних умов для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків, серед них і розвитку соціальних послуг

• здійснення заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення, провадження відповідної інформаційно-пропагандистської діяльності

• забезпечення дотримання законодавства про рівність прав та можливостей жінок і чоловіків

• розгляд і проведення аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

• організації систематичного навчання посадових осіб центральних і місцевих органів виконавчої влади з цих питань

• впровадження гендерних підходів до організації роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади з урахуванням досвіду інших держав

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;

¹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

² Указ Президента "Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 26 липня 2005 року, № 1135/2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005>

- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

Водночас 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.



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 чоловіки. 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, Міністерства внутрішніх справ України та Національної гвардії України).

На місцевому рівні, 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.

Важливим елементом національного механізму впровадження гендерної рівності є участь об'єднань громадян в реалізації державної політики. Участь громадських організацій у формуванні та реалізації державної гендерної політики – важлива умова її ефективності та врахування безпосередніх інтересів громад та окремих громадян, підвищення якості підготовки та прийняття рішень. Крім того, це спосіб гарантувати гласність, відкритість та прозорість діяльності органів державної влади.

Громадські організації відповідно до Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" та можуть брати участь:

- у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань гендерної рівності;
- в реалізації загальнодержавних та регіональних програм; делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів тощо.

В Україні існує 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;

¹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

² Там само.

³ Дунебабіна О.А. Інституційний механізм формування та реалізації гендерної політики на національному рівні. – Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, серпень 2018.

⁴ Там само.

⁵ Там само.

⁵ Там само.

- 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.

З переліком добровільних об'єднань громадян, створених для поширення ідей рівноправ'я, свободи й інклюзивності та для сприяння розвитку демократії і толерантності в українському суспільстві можна ознайомитися за посиланням <https://genderindetail.org.ua/community/organizations/gromadski-organizatsii-134539.html>:

¹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

² Громадські організації // Веб-сайт Гендер в деталях [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://genderindetail.org.ua/news/uryadoviy-komitet-shvaliv-strategiyu-vprovadzhennya-gendernoi-rivnosti-u-sferi-osviti-134328.html>

РОЗДІЛ 2

**ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ
ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ
ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Державна політика України спрямована, зокрема на створення передумов для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі, найповнішої реалізації природних здібностей жінок і чоловіків у трудовій сфері, суспільному та особистому житті. При цьому, державна політика проводиться з урахуванням міжнародних документів, підписаних і ратифікованих Україною¹.

2.1 Загальне правове регулювання 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, яка закріпила рівність прав жінок і чоловіків. *Стаття 24 Конституції України*² гарантує, що "Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом."

На розвиток вказаних положень Конституції 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.

Зазначений 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 тощо³.

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 був прийнятий Закон *"Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні"*⁴.

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

¹ У цьому розділі використано матеріали посібника "Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України" / Центру Разумков. — Вид-во "Заповіт", 2016. — 244 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://old.razumkov.org.ua/ukr/upload/Gender-FINAL-5.pdf> та посібника "ТОП-10 ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ" / Кол. Авт.; Міжнародний жіночий правозахисний центр "Ла Страда-Україна", Програма "РАДА: підзвітність, відповідальність, демократичне парламентське представництво", 2015. — 49 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://radaprogram.org/sites/default/files/publications/top-10_web.pdf.

² Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року (Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>

³ Закон "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005 року № 2866-IV [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

⁴ Щодо детального застосування положень Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" див.: Коментар до Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків". — Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. — 168 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://drive.google.com/file/d/0BzyNdbFDRRN_eEjPzJh4eIMtNEU/view

⁵ Закон "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" від 6 вересня 2012 року № 5207-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.

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.

Новим імпульсом для розвитку гендерної політики в Україні стала Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони.

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 обгрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними" (пункт 2 частини першої).

Закон надає визначення також поняттям "пряма дискримінація", "оголошений намір про дискримінацію" і "пособицтво у дискримінації".

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

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 з 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. В 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, зокрема:

- 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 унеможливіє 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.

Прийнятий *Закон України "Про державну службу"*⁴ визначає, що державна служба здійснюється з дотриманням принципу "забезпечення рівного доступу до державної служби – заборони всіх форм і проявів дискримінації, відсутності необгрунтованих обмежень або надання необгрунто-

¹ Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації" від 13 травня 2014 року № 1263-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1263-18>.

² Указ Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015 "Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015>

³ 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" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1393-2015-p>.

⁴ Закон України "Про державну службу" від 10 грудня 2015 року № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

ваних 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.

На всіх етапах реалізації *Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки*, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р¹, передбачено здійснення відповідних заходів щодо забезпечення гендерної рівності як складової частини принципів державного управління. Зокрема, Стратегія спрямована на розв'язання, зокрема, гендерного дисбалансу у сфері державної служби та управління людськими ресурсами.

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.

Положення Угоди про асоціацію у комплексі з використанням найкращих практик ЄС дали змогу підготувати *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.

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.

У *Національній доповіді 2017 року "Цілі стало-*

*го розвитку: Україна"*⁴, підготовленій Міністерством економічного розвитку і торгівлі України, одним із національних завдань до 2030 року визначено забезпечення рівних можливостей представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті, що дасть можливість дотримання гендерного паритету на вищих щаблях державного управління.

У грудні 2017 року Верховна Рада ухвалила *Закон України "Про запобігання та протидію домашньому насильству"*, який набув чинності з 7 січня 2018 року.

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.

Під домашнім насильством тепер розуміється будь-яка дія 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).

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 і через кол-центр з питань запобігання та протидії домашньому насильству – державну установу, територіальні підрозділи якої плануються відкрити у кожному

¹ Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р "Деякі питання реформування державного управління України" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-p>.

² Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р "Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2020 року" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-p>.

³ 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" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-p>.

⁴ Національна доповідь "Цілі сталого розвитку: Україна", схвалена 24 травня 2017 року Міжвідомчою робочою групою високого рівня для організації процесу імплементації Цілей Сталого Розвитку для України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/publikatsii-ta-zvityi/un-in-ukraine-publications/4203-2017-natsionalna-dopovid-tsili-staloho-rozvytku-ukraina-ika-vyznachae-bazovi-pokaznyky-dlia-dosiahnennia-tsilei-staloho-rozvytku-tssr>.

⁵ Закон України "Про запобігання та протидію домашньому насильству" від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>.

регіоні.

Постраждалі мають право одразу або в подальшому звернутися до суду із заявою про видачу обмежувального припису стосовно кривдника. До того ж постраждалі мають право користуватися 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:

1) *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;

2) *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. 1 рік у разі відсутності відкритого кримінального провадження, судового рішення про обмежувальний припис або адміністративне стягнення, обвинувального вироку суду;
2. 3 роки – у разі наявності судового рішення про обмежувальний припис або адміністративне стягнення;
3. 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

³ Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року № 8073-Х [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>, <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80732-10>.

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, теж ухвалений парламентом у грудні минулого року, але набуде чинності лише через рік – 11 січня 2019 року. Зокрема, почне діяти кримінальна відповідальність за вчинення систематичного домашнього насильства, що передбачатиме покарання у вигляді позбавлення волі строком до 2 років.

Крім того, *внесено зміни*¹ 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).

У 2017 році вперше гендерне бюджетування було включено до *Стратегії управління державними фінансами на 2017–2021 роки*² та *Плану заходів з її реалізації*³, а в *Урядовому плані дій на 2018 рік*⁴ вперше зосереджено увагу на гендерних пріоритетах.

Міністерством інформаційної політики за підтримки "ООН Жінки" та NDI (National Democratic

Institute) розпочато роботу над *Національною комунікаційною стратегією з гендерної рівності в Україні*.

Водночас 16 січня 2018 року Урядовий комітет з питань соціальної політики та гуманітарного розвитку підтримав *проект розпорядження КМУ "Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти "Освіта: гендерний вимір – 2021"*⁵.

Метою Стратегії є забезпечення комплексного впровадження принципів гендерної рівності у сфері освіти та визначення шляхів гендерного підходу в зазначеній сфері відповідно до світових демократичних засад. Зокрема, документ передбачає розширення практики вклюдження гендерного компонента до освітніх програм, впровадження гендерного підходу в нормативно-правових актах у сфері освіти, а також підготовку фахівців із питань гендерної рівності та формування професійної спільноти.

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

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 Мін'юстом спільно з Мінсоцполітики розроблено *проект постанови КМУ "Питання проведення гендерно-правової експерти-*

¹ 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" від 6 грудня 2017 року № 2227-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2227-19>.

² Розділ IX "Прикінцеві положення" Закону України "Про запобігання та протидію домашньому насильству" від 07.12.2017 № 2229-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>.

³ Закон України "Про безоплатну правову допомогу" від 02.06.2011 № 3460-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-17>.

⁴ 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>.

⁵ 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" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/415-2017-p>.

⁶ Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 року № 244-р "Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2018 рік" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2018-p>.

⁷ В МІП обговорили необхідність розробки Національної комунікаційної стратегії з гендерної рівності в Україні // Офіційний веб-сайт Міністерства інформаційної політики України. – 13 листопада 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mip.gov.ua/news/2088.html>; Гендерна складова поступово інтегрується в систему усіх державних реформ, - Іванна Клімпуш-Цинцадзе // Урядовий веб-портал. Служба Віце-прем'єр-міністра України. – 23 травня 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/genderna-skladova-postupovo-integruetsya-v-sistemu-usih-derzhavnih-reform-ivanna-klimpush-cincadze>.

⁸ Проект розпорядження Кабінету Міністрів України "Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти "Освіта: гендерний вимір – 2021" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/gromadske-obgovorennya/2016/proekt-gendernoyi-strategiyi.doc>; Впроваджуючи Стратегію гендерної рівності в освіті, ми творимо майбутнє без сексизму і домашнього насильства, - Іванна Клімпуш-Цинцадзе // Офіційний Урядовий веб-портал. Служба Віце-прем'єр-міністра України. – 16 січня 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/vprovadzhuyuchi-strategiyu-gendernoyi-rivnosti-v-osviti-mi-tvorimo-majbutnye-bez-seksizmu-i-domashnogo-nasillya-ivanna-klimpush-cincadze?print>; Урядовий Комітет схвалив Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти // Веб-портал "Гендер в деталях". – 17 січня 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://genderindetail.org.ua/news/uryadoviy-komitet-shvaliv-strategiyu-vprovadzhennya-gendernoi-rivnosti-u-sferi-osviti-134328.html>.

зи¹, яким планується затвердити нову редакції чинного Порядку її проведення.

В Україні гендерно-правова експертиза є обов'язковим механізмом аналізу законодавства та проектів нормативно-правових актів і проводиться Мін'юстом з 2006 року відповідно до Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", постанови КМУ від 12 квітня 2006 року № 504 "Про проведення гендерно-правової експертизи"² та наказу Мін'юсту від 12 травня 2006 року № 42/5 "Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи"³, які визначають чинний Порядок її проведення.

Разом з тим, зазначені механізми та інструментарій такої експертизи залишалися недосконалими і не дозволяли докорінним чином змінити ситуацію, яка характеризується нерівністю прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні у доступі до прийняття рішень і управління, у праці та одержанні винагороди за неї, а також ефективно протидіяти дискримінації та викоринити гендерні стереотипи.

У зв'язку з цим, з метою удосконалення чинного механізму перевірки нормативно-правових актів на відповідність принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків розроблено вищевказаний проект акта Уряду.

Зазначений проект постанови Кабінету Міністрів України був розглянутий 1 листопада 2018 року на засіданні Урядового комітету з питань європейської, євроатлантичної інтеграції, міжнародного співробітництва та регіонального розвитку.

Крім того, у квітні 2018 року у Верховній Раді України було зареєстровано проект Закону "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо

гендерно-правової експертизи"⁴, метою якого є удосконалення існуючого механізму гендерно-правової експертизи законодавства та проектів нормативно-правових актів задля попередження дискримінації за ознакою статі та дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Законопроектом вносяться зміни до Законів України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", "Про Регламент Верховної Ради України" та пропонується запровадити проведення гендерно-правової експертизи із застосуванням визначеної методики.

Окрім цього, передбачається проведення гендерно-правової експертизи чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, крім законопроектів, КМУ, а обов'язок гендерно-правової експертизи законопроектів покладається на ВРУ.

Також пропонується включити до змісту пояснювальної записки, як одного із супровідних документів законопроекту, положення щодо обґрунтування його впливу на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

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 року⁵.

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.

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 дис-

¹ Повідомлення про проведення електронних консультацій з громадськістю проекту постанови Кабінету Міністрів України "Питання проведення гендерно-правової експертизи" на офіційному веб-сайті Міністерства юстиції та Урядовому веб-сайті "громадянське суспільство і влада" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://minjust.gov.ua/m/povidomlennya-pro-provedennya-elektronnih-konsultatsiy-z-gromadskisty-projektu-postanovi-kabinetu-ministriv-ukraini-pitannya-provedennya-%D2%91endermo-pravovoi-ekspertizi-na-ofitsiynomu-veb-sayti-ministerstva-yustitsii-ta-uraydovomu-veb-sayti-gromadyanske-suspi>.

² Постанова Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2006 року № 504 "Про проведення гендерно-правової експертизи" (із змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 18 липня 2007 року № 950) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504-2006-p>.

³ Наказ Мін'юсту від 12 травня 2006 року № 42/5 "Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи" (затверджено Інструкцію з її проведення та форму висновку гендерно-правової експертизи акта законодавства) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v42_5323-06.

⁴ Підпункт 4.3 пункту 4 порядку денний засідання Урядового комітету з питань європейської, євроатлантичної інтеграції, міжнародного співробітництва та регіонального розвитку від 1 листопада 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/meetings/zasidannya-uraydovogo-komitetu-z-pitan-yeuropejskoyi-yevroatlantichnoyi-integraciyi-mizhnarodnogo-spirobitnictva-ta-regionalnogo-rozvitku-30-10-2018>.

⁵ Проект Закону "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гендерно-правової експертизи" (реєстраційний № 8315 від 20 квітня 2018 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=63922.

⁶ Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 року № 637-р "Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/637-2018-p>.

кримінації 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.

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.

¹ Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 року № 634-р "Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomozhinok-do-vostmoiy-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsikh-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku>.

² Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 жовтня 2018 року № 728-р "Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/proshvalennya-konceptiyi-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zapobigannya-ta-protidiyidomashnomu-nasilstvu-ta-nasilstvu-za-oznaku-yu-stati-na-period-do-2023-roku>.

Зокрема, 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 кримінальників;
- 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.

2.2 Законодавство щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці та соціального забезпечення

Основний масив захисних норм, спрямованих на забезпечення рівних трудових прав та можливостей жінок і чоловіків містить *Кодекс законів про працю України (КЗпП)*, що був прийнятий у 1971 році та досі залишається чинним.

Так, статтями 21 та 22 КЗпП забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від расової та національної приналежності, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших

³ У цьому параграфі використані "Методичні рекомендації "Праця жінок". – Головне територіальне управління юстиції у Чернігівській області, 2015" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://just.cg.gov.ua/web_docs/2950/2016/02/docs/Праця жінок.pdf](http://just.cg.gov.ua/web_docs/2950/2016/02/docs/Праця%20жінок.pdf)

⁴ Кодекс законів про працю України (затверджений Законом Української РСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII; із змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>, <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322a-08>.

органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

Правовою гарантією захисту працівників від встановлення дискримінаційних положень у трудовому договорі (контракті) є норма статті 9 КЗпП, якою встановлено, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Стаття 56 КЗпП передбачено, що на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Глава XII КЗпП присвячена питанням праці жінок. Зокрема, статтею 174 КЗпП встановлено заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

Забораються також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками затверджуються Міністерством охорони здоров'я України (МОЗ) за погодженням з Мінсоцполітики, Державною службою України з питань праці, Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні, Спільним представницьким органом об'єднань профспілок та іншими заінтересованими органами виконавчої влади.

Слід звернути увагу, що у 2017 році МОЗ

скасував свій наказ, яким був затверджений Перелік важких робіт.

Перелік заборонених для жінок робіт був затверджений майже 25 років тому. Він складався з розділів, що об'єднують роботи з металообробки; будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи, гірничі роботи; геологорозвідувальні і топографо-геодезичні, роботи з видобутку нафти і газу; чорна та кольорова металургія; ремонт обладнання електростанцій і мереж, електротехнічне виробництво, виробництво абразивів радіотехнічне і електронне виробництво, загальні професії електронної техніки, професії хімічних виробництв, професії виробництв харчової продукції, тютюново-маховорково та ферментативне виробництво, роботи на залізничному транспорті та метрополітені, автомобільному, морському, річковому транспорті, поліграфічне виробництво, сільське господарство.

Цей Перелік суперечив національному законодавству, вимогам законодавства ЄС, міжнародним зобов'язанням України з питань гендерної політики, а також не узгоджувався із сучасним Класифікатором професій. Крім того, за минулі роки змінились умови та характер праці на підприємствах, з'явилися сучасні технології, обладнання, використовуються нові матеріали та хімічні сполуки. Тому МОЗ розробило наказ, який скасовує цей документ професійної дискримінації жінок. Цей наказ уже діє (набрав чинності 22 грудня 2017 року), а Глава 3 розділу I Переліку втрапить чинність з дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45.

Дотримання вимог наказу контролюватиме Державна служба України з питань праці.

Разом з тим, статтями 175-186 КЗпП встановлено обмеження праці жінок на роботах у нічний час, пільги для вагітних жінок та жінок, які мають дітей, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і для догляду за дитиною, перерви для годування дитини, гарантії під час прийняття на роботу та заборону звільнення вагітних жінок і жінок, котрі мають дітей.

Звичайно, утвердження гендерної рівності вимагає захисту специфічних потреб не тільки жі-

¹ Наказ МОЗ від 29 грудня 1993 року № 256 "Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок", зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 березня 1994 року за № 51/260 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>.

² МОЗ скасував документ щодо професійної дискримінації жінок // Офіційний веб-сайт Міністерства охорони здоров'я України. – 18 січня 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://moz.gov.ua/article/news/moz-skasuvav-dokument-schodo-profesijnoi-diskriminacii-zhinok>; Скасовано наказ МОЗ України №256 // Веб-сайт проекту ЄС "Центр гендерної культури як інноваційний центр інтерактивної гендерної освіти". – 21 грудня 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.genderculturecentre.org/ckasovano-nakaz-moz-ukraini-N256/>.

³ Наказ МОЗ від 13 жовтня 2017 року № 1254 "Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256", зареєстровано в Міністерстві юстиції України 14 грудня 2017 року за № 1508/31376 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17>.

нок, а й чоловіків. У зв'язку з цим варто зазначити, що прикладом встановлення гендерної рівності та ліквідації дискримінації за ознакою статі є стаття 186¹ КЗпП, яка поширила гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами третьою – восьмою статті 179, статтями 181–182¹, 184–186 КЗпП, також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів.

Принцип гендерної рівності в трудових відносинах закріплений і в багатьох міжнародно-правових актах, які, відповідно до статті 9 Конституції України, є частиною національного законодавства, якщо згода на їх обов'язковість надана Верховною Радою України.

При цьому слід мати на увазі, що статтею 8¹ КЗпП передбачено: якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

На сьогодні відповідальність за порушення гендерної рівності в законодавстві про працю поки що не конкретизується. Проте загальні норми щодо відповідальності службових осіб, керівників підприємств, установ, організацій, а також власників або уповноважених ними органів за порушення законодавства про працю, зокрема статті 45, 237, 237¹ КЗпП, не виключають можливості їх застосування й у випадках встановлення факту дискримінації за ознакою статі, оскільки принцип рівності трудових прав жінок і чоловіків є складовою частиною законодавства про працю, якого власник або уповноважений ним орган, згідно зі статтею 14¹ КЗпП, зобов'язаний неухильно дотримуватися. Порушення ним гендерної рівності є порушенням законодавства про працю.

Продовжуючи напрям забезпечення гендерної рівності у доступі до праці, ВРУ/у 2018 році прийняла 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 зазначеного Закону сприятиме підвищенню рівня правового захисту військовослужбовців-жінок, сприятиме збільшенню кількості жінок на військовій службі, зокрема на вищих військових посадах.

¹ Закон України "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" від 6 вересня 2018 року № 2523-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19>.

Законом надаються рівні можливості особам обох статей щодо укладення контракту на проходження військової служби, та визначається, що жінки можуть укласти 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.

З огляду на зазначене, слід звернути увагу на те, що у 2018 році Президент України Петро Порошенко підписав Указ, згідно з яким *начальник Військово-медичного управління СБУ Людмила Шугалей стала першою в Україні жінкою-генералом*.

Інші спеціальні законодавчі акти, які регулюють окремі питання, пов'язані з трудовими відносинами, а також законодавчі акти, які регулюють питання конкретної галузі (освіти, охорони здоров'я, науки, культури, підприємництва, державної служби) також містять відповідні правові норми, які мають забезпечувати рівність трудових прав жінок і чоловіків.

Зокрема, згідно зі статтею 1 Закону України *"Про оплату праці"*², розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, тобто заробітна плата не залежить від статі працівника.

Закон України *"Про охорону праці"*³, визначаючи основні положення щодо охорони життя і здоров'я всіх працівників, статтею 10 встановив спеціальні норми щодо охорони праці жінок.

КЗпП та Закон України *"Про відпустки"*⁴ визначають основні положення щодо надання відпусток. Так, згідно частини 7 статті 10 Закону України *"Про відпустки"* щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються жінкам – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або піс-

² Указ Президента України від 12 жовтня 2018 року № 323/2018 "Про присвоєння військового звання" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.president.gov.ua/documents/3232018-25186>.

³ Закон України *"Про оплату праці"* від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.

⁴ Закон України *"Про охорону праці"* від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

⁵ Закон України *"Про відпустки"* від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>.

ля неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- одиноким матерям, які виховують дитину без батька;
- опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- дружинам військовослужбовців.

Жінкам надаються такі види соціальних відпусток:

- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 17);
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 18);
- відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 181);
- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину-інваліда з дитинства підгрупи А І групи (стаття 19).

Відповідно до статті 179 КЗпП України оплачуються відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною надаються жінкам на підставі медичного висновку тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

Жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи відповідно до пункту 10 частини 1 статті 30 *Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи"* відпустки по вагітності і пологам надаються тривалістю 90 календарних днів до пологів і 90 календарних днів після пологів, яка обчислюється сумарно (180 календарних днів) і надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів, з оплатою в розмірі повного заробітку незалежно від

страхового стажу та місця роботи.

До відпустки в зв'язку з вагітністю і пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, установі, організації в поточному робочому році. Таким чином, дні відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, не включаються до щорічної відпустки.

Після закінчення відпустки зв'язку з вагітністю і пологами, за бажанням жінки, їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Зазначений вид відпустки надається жінці за її заявою повністю або частково в межах установленого періоду та оформляється наказом або розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні.

За бажанням жінки, у період перебування її у відпустці для догляду за дитиною, вона може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку. Факт потреби в такому догляді повинен бути підтверджений медичним висновком. Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості, тобто, відпустка, в якій перебуває жінка, продовжується, а не їй надається відпустка після того, як вона вийшла на роботу після досягнення дитиною трирічного (шестирічного) віку. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати надаються за заявою жінки повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та вищевказана відпустка без збереження заробітної плати зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Час зазначених відпусток до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується.

У зв'язку з перебуванням жінки у відпустці по догляді за дитиною до трьох (шести) років, на зазначений період власник приймає на роботу

¹ Закон України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" від 28 лютого 1991 року № 796-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12>.

для заміщення тимчасово незайнятого робочого місця (посади) іншого працівника, який працює до виходу жінки з відповідної відпустки.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та одним із прийомних батьків. Зазначеним особам (крім осіб, які усиновили чи взяли дитину під опіку у встановленому законодавством порядку, прийомних батьків), відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки.

Згідно статті 182 КЗпП жінкам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) з виплатою державної допомоги у встановленому порядку. Усиновлення виникає з дня набрання законної сили відповідного рішення суду.

Жінкам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини. Ця відпустка може бути використана також батьком дитини. Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.

Жінкам, які усиновили дитину (або одночасно двох і більше дітей), надаються відпустки для догляду за нею на умовах і в порядку, встановлених статтями 179 і 181 КЗпП.

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини віком старше трьох років надається за заявою особи, яка усиновила дитину, на підставі рішення про усиновлення дитини та оформляється наказом (розпо-

рядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Крім вищезазначених відпусток, жінкам, які мають дітей, надаються і додаткові відпустки, зокрема це передбачено статтею 182 КЗпП та статтею 19 Закону України "Про відпустки". Таким чином, жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи надаються понад щорічні відпустки і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному статтею 11 цього Закону.

Частиною третьою статті 11 Закону України "Про зайнятість населення"² забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.

Водночас згідно з частиною першою статті 14 до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать один з батьків або особа, яка їх замінює і:

- має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років;
- виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;
- утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю І групи (незалежно від причини інвалідності).

Законом України "Про колективні договори і угоди"³ (статті 7 і 8) визначено, що в колективному

¹ Постанова Верховного Суду України від 13 вересня 2017 року № 69073696 щодо справи № 761/30967/15-ц за позовом до Публічного акціонерного товариства "Укргазвидобування" про поновлення на роботі за заявою Публічного акціонерного товариства "Укргазвидобування" про перегляд Верховним Судом України рішення Апеляційного суду м. Києва від 3 лютого 2016 року та ухвали Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 24 травня 2017 року" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/69073696>.

² Закон України "Про зайнятість населення" від 5 липня 2012 року № 5067-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

³ Закон України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 року № 3356-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

договорі, угоді встановлюються взаємні зобов'язання сторін і регулюються норми, зокрема щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Для унормування та оптимізації трудових відносин діє *Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні* (колективна угода на національному рівні), яка до укладання нової є чинною.

Зокрема, *Генеральна угода на 2010-2012 роки*¹ містила рекомендації сторонам під час укладання колективних договорів включати положення щодо забезпечення гендерної рівності працівників. Також Угода передбачала зобов'язання профспілок враховувати питання щодо гендерної політики під час укладання колективних договорів та регіональних і галузевих угод. За оцінкою сторін Генеральної угоди, зазначені положення виконуються.

Водночас *Генеральна угода на 2016-2017 роки* рекомендує сторонам запроваджувати скорочену тривалість робочого часу (із збереженням заробітної плати) для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда без зменшення оплати праці.

Відбулися значні події і в царині пенсійного забезпечення. Зокрема, 2010 року набув чинності *Закон України "Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи"*², в якому викладені зміни в солідарній пенсійній системі України. Серед іншого вона передбачала зрівняння пенсійного віку для жінок і чоловіків до 60 років (поступово, з кроком у шість місяців щороку упродовж 10 років). Пенсійний вік для чоловіків – державних службовців підвищився до 62 років. Страховий стаж підвищено до 30 років для жінок і до 35 – для чоловіків.

1 січня 2014 року набув чинності *Закон України "Про внесення зміни до статті 1 Закону України "Про пенсії за особливі заслуги перед Україною" щодо призначення пенсії батькам, які виховали п'ятеро і*

*більше дітей"*³. Відповідно до пункту 8 статті 1 Закону пенсії за особливі заслуги перед Україною встановлювалися винятково матерям, які народили п'ятеро та більше дітей та виховали їх до шестирічного віку.

Відповідно до внесених до цього Закону змін, якщо у разі смерті матері або позбавлення її батьківських прав виховання дітей до зазначеного віку здійснювалося батьком, право на пенсію за особливі заслуги надається батьку. При цьому враховують дітей, усиновлених у визначеному законом порядку.

Гендерна проблематика також є складовою сімейної політики. *Головними законодавчими актами щодо правового забезпечення сімейної політики в Україні є Конституція України, а також спеціальні закони*. Так, стаття 51 Конституції проголошує, що "Сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою", а також, що "кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї" (стаття 48).

Пріоритетними напрямками соціальної політики держави було визначено покращення демографічної ситуації, забезпечення підтримки сімей з дітьми, посилення соціального захисту материнства та дитинства.

У зв'язку з цим, беручи до уваги досвід зарубіжних країн, у 1992 році був прийнятий *Закон України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми"*⁴, який передбачає надання державної допомоги та додаткового захисту сім'ям, які виховують малолітніх дітей. На підтримку малозабезпечених сімей діє *Закон України "Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям"*⁵, спрямований на реалізацію конституційних гарантій права громадян на соціальний захист шляхом забезпечення рівня життя не нижчого від прожиткового мінімуму шляхом надання грошової допомоги найменш соціально захищеним сім'ям.

Відповідно до Конституції України, Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій ООН "Про права дитини", "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" та підсумковими документами IV Всесвітньої конференції із становища жінок, з метою створення правових, суспіль-

¹ Генеральна угода від 9 листопада 2010 року між Кабінетом Міністрів України та Федерацією професійних спілок України про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10>, http://fru.ua/images/doc/general_uгода.pdf.

² Генеральна угода від 23 серпня 2016 року між Кабінетом Міністрів України та Федерацією професійних спілок України про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-16>, http://fru.ua/images/digest/GU2016_2017.doc.

³ Закон України "Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи" від 8 липня 2011 року № 3668-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3668-17>. Більш детально інформацію щодо застосування положень цього Закону див. Коментар до Закону [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://chp.com.ua/all-news/item/14833-komentar-do-zakonu-ukraini-pro-zahodi-shodo-zakonodavchogo-zabezpechennya-reformuvannya>.

⁴ Закон України "Про внесення зміни до статті 1 Закону України "Про пенсії за особливі заслуги перед Україною" щодо призначення пенсії батькам, які виховали п'ятеро і більше дітей" від 4 квітня 2013 року № 170-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-18>.

⁵ Закон України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" від 21 листопада 1992 року № 2811-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2811-12>.

⁶ Закон України "Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям" від 1 червня 2000 року № 1768-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1768-14>.

но-політичних і соціально-економічних умов для покращення становища сім'ї та жінок, підвищення їх ролі в суспільстві у 1999 року було схвалено *Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок* та *Концепцію державної сімейної політики*.

Наведені документи визначили основні принципи сімейної політики, серед яких: суверенітет і автономія сім'ї у прийнятті рішень щодо свого розвитку; диференційований підхід до надання державою гарантій соціального захисту сім'ї; паритетна рівновага та партнерство між жінками і чоловіками в усіх сферах життя; соціальне партнерство сім'ї та держави тощо. Основними напрямками реалізації Концепції було надання жінкам і чоловікам рівних можливостей для повної реалізації у трудовій та суспільній діяльності, зокрема, відповідних умов для жінок і чоловіків із сімейними обов'язками на ринку праці.

Перешкодою на шляху досягнення проголошених цілей була низка недоліків Концепції, зокрема відсутність визначення таких базових понять, як: "державна сімейна політика", "категорія сімей", "сім'я з дітьми", відсутність механізму фінансування та "межі" компетенції суб'єктів управління.

Проблематику гендерної рівності в сімейних відносинах було закріплено в *Сімейному кодексі України*, який дає визначення загальних засад регулювання сімейних відносин. У Кодексі звертається увага на такі аспекти як рівність прав жінок і чоловіків та їх обов'язків у сімейних відносинах, шлюбі та сім'ї (стаття 7). Реалізація цього принципу має особливу вагу в контексті зобов'язань України щодо утвердження гендерної рівності і виконання норм Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".

¹ Постанова Верховної Ради України від 5 березня 1999 року № 475-XIV "Про Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475-14>.

² Постанова Верховної Ради України від 17 вересня 1999 року № 1063-XIV "Про Концепцію державної сімейної політики" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1063-14>.

³ Сімейний кодекс України від 10 січня 2002 року № 2947-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>.

РОЗДІЛ 3

**МІЖНАРОДНІ ДОКУМЕНТИ ТА ЗОБОВ'ЯЗАННЯ
УКРАЇНИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ
ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ**

МІЖНАРОДНІ ДОКУМЕНТИ ТА ЗОБОВ'ЯЗАННЯ УКРАЇНИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Міжнародні інституції розглядають гендерне питання як одне з пріоритетів розвитку людства, що й відбивається у їх стратегіях. На сучасному етапі розвитку, стабільність і мирне співіснування ставляться у залежність від вирішення питання рівності між чоловіками та жінками¹.

Міжнародні організації зосереджені на гендерній рівності не лише з точки зору соціальної справедливості, а також розглядають її [рівність] як ресурс соціально-економічного розвитку.

Міжнародне регулювання, спрямоване на забезпечення гендерної рівності, відіграє роль стандартів, до яких необхідно прагнути кожній державі у своїй правовій діяльності. Під міжнародними стандартами розуміють конкретні міжнародно-правові приписи в галузі забезпечення гендерної рівності.

Міжнародні нормативні акти — конвенції, декларації, пакти — містять дві групи стандартів у галузі правового захисту людини, такі як: права і свободи людини і громадянина та обмеження прав. Найбільш потужну групу міжнародно-правових стандартів складають права і свободи людини і громадянина, до яких належить і рівність чоловіків і жінок.

3.1 Міжнародно-правові документи ООН з питань 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 міжна-

родно-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 Платформа Дій та Пекінська декларація 1995 року;
- Декларація тисячоліття ООН 2000 року;
- Цілі сталого розвитку 2016-2030 (Порядок денний для сталого розвитку — 2030) тощо.

Серед них ключову увагу слід звернути на такі документи:

1. *Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року* (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)² — міжнародний договір, прийнятий в 1979 році Генеральною Асамблеєю ООН. Описується як міжнародний "білль про права для жінок". Договір укладений 3 вересня 1981 року і ратифікований 189 державами. Більше п'ятдесяти країн ратифікували Конвенцію з урахуванням певних заяв, застережень і заперечень, у тому числі 38 країн, які відкинули виконання статті 29, де розглядаються засоби врегулювання спо-

¹ У цьому розділі використано матеріали посібника «Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України» / Центру Разумков. — Вид-во «Заповіт», 2016. — 244 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://old.razumkov.org.ua/ukr/upload/Gender-FINAL-S.pdf> та посібника «ТОП-10 ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ» / Кол. Авт.; Міжнародний жіночий правозахисний центр «Ла Страда-Україна», Програма «РАДА: підзвітність, відповідальність, демократичне парламентське представництво», 2015. — 49 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://rada.program.org/sites/default/files/publications/top-10_web.pdf.

² Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду, підписаний 26 червня 1945 року в Сан-Франциско на заключному засіданні Конференції Об'єднаних Націй зі створення Міжнародної Організації та набув чинності 24 жовтня 1945 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010, http://www.un.org.ua/images/UN_Charter_Ukrainian.pdf.

³ Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року (CEDAW) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207; Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Конвенція_про_ліквідацію_всіх_форм_дискримінації_щодо_жінок.

рів, що стосуються тлумачення або застосування Конвенції. В заяві Австралії зазначені обмеження центральної державної влади в результаті її федеративної конституційної системи. США і Палау підписали, але не ратифікували договір. Святий престол, Іран, Сомалі, Судан і Тонга не підписали Конвенції.

Україна підписала Конвенцію 17 липня 1980 року, ратифікувала її – 19 грудня 1980 року; Факультативний протокол Конвенції ратифікувала 5 червня 2003 року.

Конвенція стала першим імперативним міжнародним документом та включає не лише прохання-рекомендації, але цілий ряд зобов'язань держав щодо забезпечення та охорони рівних з чоловіками прав жінок у сфері освіти, праці, здоров'я, сім'ї, вибору громадянства тощо.

За форматом вона подібна до Конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, "як з точки зору обсягу матеріальних зобов'язань, так і щодо механізмів міжнародного моніторингу". Конвенція складається з 30 статей в шістьох частинах:

- Частина I (статті 1-6) спрямована на недопущення дискримінації, гендерних стереотипів, торгівлі жінками та проституції.
- Частина II (статті 7-9) визначає права жінок у публічній сфері з акцентом на політичне життя, представництва та права на громадянство.
- Частина III (статті 10-14) описує економічні і соціальні права жінок, особливо у сфері освіти, зайнятості та охорони здоров'я. Також включає спеціальні засоби захисту для сільських жінок та проблем, з якими вони стикаються.
- Частина IV (статті 15 і 16) визначає право жінок на рівність у шлюбі і сімейному житті, право на рівність перед законом.
- Частина V (статті 17-22) засновує Комітет з ліквідації дискримінації жінок, а також процедуру звітності держав-учасниць.
- Частина VI (статті 23-30) описує вплив Конвенції на інші договори, зобов'язання держав-учасниць і адміністративне забезпечення Конвенції.

Стаття 1 Конвенції визначає дискримінацію жінок як будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, яке має ефектом або ціллю ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній або будь-якій іншій області.

Стаття 2 зобов'язує держав-учасниць, які ратифікували Конвенцію, заявити про намір закріпити гендерну рівність в їх національному законодавстві, скасувати всі дискримінаційні положення у своєму законодавстві та прийняти нові положення, спрямовані на запобігання дискримінації жінок. Держави, що ратифікують Конвенцію, повинні також створити суди та державні установи, що гарантуватимуть ефективний захист жінок від дискримінації, і вжити заходів щодо ліквідації всіх форм дискримінації жінок окремими особами, організаціями і підприємствами.

Стаття 3 вимагає від держав-учасниць гарантувати основні права людини і основні свободи жінок "на основі рівності з чоловіками" у "політичній, соціальній, економічній та культурній сферах".

Стаття 4 зазначає, що "прийняття... спеціальних заходів, спрямованих на прискорення фактичної рівності між чоловіками та жінками, не вважається дискримінацією". Додається, що особливий захист материнства не вважається дискримінацією за статтю.

Стаття 5 вимагає від держав-учасниць вжити заходів для усунення забобів і звичаїв, заснованих на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролей чоловіків і жінок. Також держави-учасниці зобов'язуються "забезпечити... визнання спільної відповідальності чоловіків і жінок за виховання та розвиток своїх дітей".

Стаття 6 зобов'язує держав-учасниць "вжити всіх доцільних заходів, включаючи законодавчі, для припинення всіх форм торгівлі жінками та експлуатації жінок у проституції".

Стаття 7 гарантує жінкам рівність у політичному і громадському житті з акцентом на рівність у голосуванні, участі в управлінні державою і участі в "неурядових організаціях і асоціаціях, що займаються проблемами громадського та політичного життя країни".

Стаття 8 передбачає, що держави-учасниці "забезпечують жінкам рівні можливості представляти свої уряди на міжнародному рівні і брати участь у роботі міжнародних організацій".

Стаття 9 вимагає від держав-учасниць "надавати жінкам рівні з чоловіками права щодо набуття, зміни або збереження громадянства" та рівні права щодо громадянства їхніх дітей".

Стаття 10 вимагає рівних можливостей в освіті для учениць і заохочує спільне навчання дівчаток і хлопчиків. Також стаття забезпечує рівний доступ до спорту в навчанні, стипендій і грантів і вимагає "скорочення 'відсіву студенток/учениць' (female students' dropout rates)".

Стаття 11 визначає право на працю для жінок як "невід'ємне право всіх людей". Стаття вимагає рівної оплати за рівну працю, права на соціальне забезпечення, оплачуваної відпустки і декретної відпустки "з оплатою або аналогічними соціальними виплатами без втрати попереднього місця роботи, трудового стажу або соціальної допомоги". Звільнення в зв'язку з материнством, вагітністю або шлюбним статусом має унеможливитись санкціями.

Стаття 12 створює зобов'язання держав-учасниць "вживати всіх доцільних заходів для ліквідації дискримінації жінок у галузі охорони здоров'я, з тим щоб забезпечити... доступ до медичних послуг, в тому числі тих, що стосуються планування сім'ї".

Стаття 13 гарантує рівність для жінок "в економічному та соціальному житті", особливо щодо "права на сімейні пільги, права на отримання позик, позик під нерухомість та інших форм фінансового кредиту, а також права брати участь у розважальних заходах, заняттях спортом та усіх аспектах культурного життя".

Стаття 14 гарантує захисти для сільських жінок з їх особливими проблемами, забезпечуючи право жінок на участь у програмах розвитку, "мати доступ до відповідного медичного обслуговування", "брати участь в усіх видах колективної діяльності", "мати доступ до сільськогосподарських кредитів" і "користуватись належними умовами життя".

Стаття 15 зобов'язує держав-учасниць гарантувати "рівність жінок з чоловіками перед законом", включаючи "правоздатність, однакову з чоловіками". Крім того, надаються "однакові права чоловікам і жінкам щодо законодавства, яке стосується пересування осіб і свободи вибору місця проживання та місця прописки".

Стаття 16 забороняє "дискримінацію жінок в усіх питаннях, що стосуються шлюбу та сімейних відносин". Зокрема, вона забезпечує чоловікам і жінкам з "однакові права на вступ у шлюб, однакові права на вільний вибір шлюбного/ї партнера/ки", "однакові права і обов'язки в період шлюбу і після його розірвання", "однакові права і обов'язки батьків і матерів", "однакові права вільно і відповідально вирішувати питання про кількість і час народження своїх дітей", "однакові особисті права чоловіка та дружини, в тому числі право вибору прізвища, професії і заняття", "однакові права подружжя щодо володіння, придбання, управління, користування та розпорядження майном як безплатно, так і за плату".

Статті 17 – 24 описують склад і порядок діяльності Комітету CEDAW як ієрархічної структури та правила систематичної процедури взаємин між CEDAW і національним та міжнародним законодавством, а також зобов'язання держав-учасниць вживати всі

необхідні заходи для дотримання Конвенції у повній формі.

Статті 25 – 30 (Адміністрація CEDAW). У цих статтях описані загальні адміністративні процедури, що стосуються дотримання Конвенції, ратифікації та внесення застережень від зацікавлених держав.

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

Лише через 10 років з дня затвердження резолюції 1325 Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру і безпеки у жовтні 2010 року було помічене підвищення інтересу громадськості, експертів до інформації про стан її виконання. Висловлювалось багато стурбованості тим фактом, що лише 22 учасниці зі 192 країн прийняли національні плани дій. Жінки як і раніше недопредставлені, якщо не повністю відсутні, у більшості офіційних мирних переговорів, а сексуальне насильство в мирний час і в умовах конфлікту продовжує зростати.

Ці реалії підкреслили необхідність використовувати зовнішні правові механізми для активізації здійснення резолюції 1325 Ради безпеки, зокрема механізми CEDAW. В якості можливих інструментів забезпечення підзвітності наводились усталені механізми Конвенції – звітність про виконання країнами-учасницями та відслідковування процесів у громадянському суспільстві (civil society shadow reporting process).

Ряд регіональних і міжнародних нарад, у тому числі High Level Seminar "1325 в 2020: погляд у майбутнє... озираючись назад", організований Африканським центром з питань конструктивного вирішення спорів, і Стокгольмська Міжнародна конференція "10 років з 1325 – що тепер?" закликали за використання CEDAW для поліпшення виконання резолюції 1325.

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 – міжнародний договір у галузі прав людини, який повинен бути інкорпорований в національне законодавство як вищий стандарт прав

¹ Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки на її 4213-му засіданні, 31 жовтня 2000 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669.

жінок. Конвенція вимагає від держав-членкинь ООН ратифікувати її (на сьогодні 185), щоб встановити механізми для повної реалізації прав жінок.

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

Резолюція 1820¹ 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 потоку в Раді Безпеки, і прийняття конкретних заходів з захисту і запобіжних заходів для викоринення сексуального насильства.

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.

2. 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)² 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. У даний час він має 80 країн-підписанток і 109 країн-учасниць.

Шість держав-членкинь ООН, які ще не ратифікували або не приєдналися до Конвенції: Іран, Палау, Сомалі, Судан, Тонга і США.

Республіка Китай (Тайвань) в 2007 році також ратифікувала договір в своїх законодавчих органах, але не визнається ООН та є учасницею договору тільки неофіційно.

Останньою державою, що приєдналася до Конвенції, став Південний Судан 30 квітня 2015 року.

Відносно деяких статей Конвенції було введено багато застережень. Деякі застереження не є специфічними для окремих статей Конвенції, а швидше загально обмовляють всі аспекти Конвенції, які могли б порушити принципи країни-учасниці. Наприклад, Мавританія зробила застереження, заявивши, що вона схвалила Конвенцію "в кожній з тих її частин, які не суперечать ісламському шариату". Ряд цих застережень, особливо внесених ісламськими державами-учасниками, є предметом запеклих дискусій.

Стаття 28 Конвенції свідчить, що "застереження, несумісні з об'єктом і метою цієї Конвенції, не допускаються". В результаті, багато держав-учасниць ввели заперечення проти застережень інших держав-учасниць. Зокрема, багато скандинавських держав були стурбовані тим, що деякі застереження "підірвали цілісність тексту". Протягом подальших років деякі держави зняли свої застереження.

На цей час 62 держави-учасниці внесли застереження щодо деяких частин Конвенції. 24 учасниці ввели заперечення проти хоча б одного з цих застережень. Найбільше застережень (39) до статті 29, щодо вирішення спорів і тлумачення Конвенції. Оскільки застереження до статті 29 прямо дозволені в Конвенції, ці застереження були не дуже спірними. Стаття 16 щодо рівності жінок у шлюбі і сімейному житті має 23 застереження. Комітет CEDAW у Загальній рекомендації № 28, зокрема, зазначає, що застереження до статті 2, що стосується загальної недискримінації, не неприпустимими. Однак стаття 2 має 17 застережень.

¹ Резолюція 1820 (2008), ухвалена Радою Безпеки на її 5916-му засіданні, 19 червня 2008 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_h11.

² Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок 1999 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794.

Для моніторингу виконання Конвенції був заснований *Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок* (з однойменною Конвенції назвою – CEDAW), повноважний також давати загальні рекомендації щодо неї, розглядати звіти, подані державами відповідно до Конвенції.

За перші десять років Комітет працював істотно інакше, ніж зараз. Єдиною формою цензури, наданою Комітету Конвенцією, були Загальні Рекомендації та заключні зауваження після звіту. У зв'язку з Глобальною кампанією за права людини для жінок (Global Campaign for Women's Human Rights) в 1991 році Конвенції було приділено більше уваги і Комітет оновлено. Комітет вніс зміни до Конвенції, що дозволили засідати більше разів в рік, і скористався цим, влаштувавши мінімум дві сесії в рік починаючи з 1997 року. Першопочаткові двотижневі щорічні сесії змінені на півтораденні кілька раз на рік. Крім того, Конвенція отримала нові процедури позову і слідства, що дозволяють Комітету почати розслідування справи, якщо він вважає, що держава грубо порушує статті Конвенції.

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.

Комітет обирає звіти для розгляду з урахуванням таких факторів, як: скільки часу звіт знаходиться на розгляді, початковий звіт чи періодичний (початкові більш пріоритетні), про який регіон звітується. Протягом сесії представляються 8 звітів у присутності представників/ць держав, що звітують. Комітет націлений на конструктивний діалог під час презентацій звіту і цінує тайм-менеджмент з боку доповідачів/ок. Через накопичення прострочених звітів комітет закликав держави об'єднати всі їх прострочені доповіді в одному документі, і направляє нагадування

державам, які запізнюються зі звітом на 5 років. Конвенція також вимагає щорічного звіту від комітету, який включає його діяльність, зауваження до звітів держав, інформацію щодо Факультативного протоколу Конвенції, а також будь-які інші загальні пропозиції та рекомендації комітету. Цей звіт надається Генеральній Асамблеї ООН через Економічну і соціальну Раду. Всі звіти, плани та інші офіційні документи комітету, включаючи звіти, подані державами, оприлюднюються для населення, якщо інше не визначено комітетом.

Поряд з річним звітуванням і консультативною допомогою державам-учасникам, комітет має можливість видавати загальні рекомендації, присвячені баченню комітетом зобов'язань, що випливають з Конвенції. На сьогодні видано 32 таких Рекомендацій, 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 спрямовувалися 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/кинею 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 привертається 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 вважа-

лось "приватною справою", було офіційно визнано 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. Зокрема, у 2007 році, у відповідь на епідемію насильства проти жінок в Мексиці, під тиском міжнародної спільноти, на базі Конвенції та рекомендацій Комітету у країні був прийнятий Закон "Про доступ жінок до життя, вільного від насильства". У 2001 році у Танзанії, при судовому розгляді справи про зґвалтування, посилюючись, в тому числі, на статтю 16 Конвенції, суддя відхилив доводи обвинуваченого про те, що дії з викрадення та зґвалтування жінки підпадають під визначання традиційного шлюбу за місцевими звичаями. У 2005 році в Нідерландах, як відповідь на запит Комітету за попередній рік, було розроблено нове законодавство в сфері протидії торгівлі людьми, а у 2006 була розпочата кампанія щодо привернення уваги до небезпек та наслідків цієї проблеми. І таких прикладів досить багато.

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 жінок¹. Попередній розгляд Восьмої

періодичної доповіді відбувся на 66 сесії Комітету 25 липня 2016 року²;

- під час 66 сесії Комітету (14 лютого 2017 року) Україна захистила Восьму періодичну доповідь про виконання положень Конвенції³. Наступну доповідь було рекомендовано підготувати до 31 березня 2021 року⁴.

Крім того у 2017 році були представлені 11 альтернативних доповідей по виконанню Україною Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок⁵, зокрема доповідь, підготовлена мережею жіночих та правозахисних організацій.

3. Пекінська Платформа Дій та Пекінська декларація 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 (а) концептуально розглянула розширення прав і можливостей жінок у контексті забезпечення рівноправності між жінками і чоловіками; (б) конкретизувала дії урядів і громадських структур щодо рівноправності; (в) запровадила поняття гендерної рівності.

У Платформі дій виокремлені 12 важливіших напрямів діяльності стосовно стану жінок, а саме:

¹ Sessions for CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women [Electronic resource]. – Access mode: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CEDAW.

² Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women on the eighth periodic report of Ukraine*. 9 March 2017 [Electronic resource]. – Access mode: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.aspx?enc=6QkG1d%2fPPRiCqKh7yhsvglKm%2f71Q4iogAZ5MgJYVtEl%2fXKZHIRbOxkmhpA%2b60S1Yk8Cc dhiP4Lh1wb357VmBY%2bDwIG6uAQ28HSul3kK7lqIiBePqIoPkkZYVp8Fa>.

³ Reporting status for Ukraine. – The Office of the High Commissioner for Human Rights (UN Human Rights) [Electronic resource]. – Access mode: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=UKR&Lang=EN.

⁴ Альтернативна доповідь по виконанню Україною Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: VIII Періодична доповідь / За ред. М.М.Скорик. – Київ: БО БТ "Київський інститут гендерних досліджень", 2017 – 60 ст. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://issuu.com/undpukraine/docs/a4-ua-verstka_fin_.

⁵ Пекінська Платформа Дій та Пекінська декларація, прийняті на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок у м. Пекін 15 вересня 1995 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDFaA%20R.pdf>, http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507.

¹ Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women on the seventh periodic report of Ukraine*.

² Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention Eighth periodic report of States parties due in 2014 Ukraine* (Date received: 6 August 2015) [Electronic resource]. – Access mode: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fUKR%2f8&Lang=en; Доповідь про виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок // Міністерство соціальної політики України, Фонд народонаселення ООН. – К., 2014. – 43 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/CEDAW%20report%20ukr.pdf>.

жінки і злиденність; освіта і професійна підготовка жінок; жінки та охорона здоров'я; насильство щодо жінок; жінки і збройні конфлікти; жінки й економіка; участь жінок у роботі директивних органів і в процесі прийняття рішень; інституційні механізми покращення становища жінок; права жінок; жінки і засоби масової інформації; жінки і навколишнє середовище; дівчата – діти.

4. 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 домоглися 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.

5. 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 для сталого розвитку – 2030".

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.

Після Саміту перед країнами-членами ООН постали нові завдання адаптації визначених на глобальному рівні цілей та їх моніторингу.

Порядок денний для сталого розвитку – 2030 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".

Українськими експертами за підтримки Програми розвитку ООН в Україні та Глобального екологічного фонду в рамках проекту "Інтеграція положень Конвенцій Ріо в національну політику України" було підготовлено *проект Стратегії сталого розвитку України до 2030 року та Національний план дій до 2020 року по впровадженню Стратегії*.

Водночас результатом інклюзивного процесу адаптації ЦСР для України стала *Національна доповідь "Цілі Сталого Розвитку: Україна – 2017"*, яка надає орієнтири розвитку України до 2030 року.

Крім того, у серпні 2018 року до ВРУ внесено *проект Закону "Про Стратегію сталого розвитку України до 2030"*, метою якого є сприяння переходу України на засади сталого розвитку, законодавче та інституційне забезпечення системи публічного управління сталим розвитком, підвищення якості життя населення і досягнення економічної, соціальної та екологічної збалансованості розвитку України.

3.2 Міжнародні норми та стандарти гендерної рівності у сфері праці Міжнародної організації праці (МОП)

Міжнародні норми та стандарти у сфері праці (Конвенції) МОП здійснюють унікальну нормотворчу функцію. Кожна конвенція МОП є юридичним інструментом. Після ратифікації і набуття конвенцією

¹ Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй. Прийнята резолюцією №55/2 Генеральної Асамблеї ООН від 8 вересня 2000 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_621, http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml, <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/mdgoverview.html>; Цілі розвитку тисячоліття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Цілі_розвитку_тисячоліття.

² Resolution of the United Nations General Assembly № 70/1 of 25 September, 2015 "Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development". – UN [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.unfpa.org/resources/transforming-our-world-2030-agenda-sustainable-development>; The Sustainable Development Goals. – UN [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

³ Проект Стратегії сталого розвитку України до 2030 року та Національний план дій до 2020 року по впровадженню Стратегії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf.

⁴ Національна доповідь "Цілі Сталого Розвитку: Україна – 2017" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/en/publications-and-reports/un-in-ukraine-publications/4205-2017-national-baseline-report-sustainable-development-goals-ukraine>.

⁵ Проект Закону "Про Стратегію сталого розвитку України до 2030" (реєстраційний № 9015 від 7 серпня 2018 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=64508.

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"¹ 1951 року, було визначено принцип однакової оплати праці без дискримінації за ознакою статі. Він реалізовувався через національне законодавство, яке декретувало систему визначення та встановлення винагороди, на підставі чого стали запроваджуватися колективні договори між підприємствами та працівниками.

У 1952 році МОП прийняла Конвенцію № 103 "Про охорону материнства"², яка надавала права на відпустки жінкам у зв'язку з вагітністю та пологами. Це сприяло 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.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами повинна була складати, як мінімум, дванадцять тижнів і включала період обов'язкової післяпологової відпустки, тривалість якої встановлювалась законодавством кожної країни, але ні в якому разі не становила менше 6 тижнів. Отримали жінки право на грошову винагороду та медичну допомогу. Розміри матеріальної допомоги встановлювалися законодавством країни таким чином, щоб забезпечити для самої жінки та її дитини добрі з погляду гігієни життєві умови та належний рівень життя. Медична допомога включало догляд і спостереження кваліфікованих акушерів та лікарів до, під час і після пологів, а також, у період необхідної госпіталізації до лікувальної установи. Жінки, що годували свою дитину грудьми, мали право припиняти роботу на одну або кілька перерв на день, тривалість яких встановлювалась законодавством країни. Перерви в роботі для годування дитини вважалися робочими годинами і оплачувалися за законодавством або згідно з положеннями, що визначалися відповідним договором. Окрема стаття конвенції захищала від звільнення на період перебування у відпустках, пов'язаних із вагітністю, пологами чи післяпологовим періодом. Наказ роботодавця про звільнення, виданий за її відсутності або строки виконання якого збігалися з її відсутністю, визначався незаконним.

У 1958 році на Генеральній Конференції МОП було прийнято ряд пропозицій щодо подолання статевої дискримінації в сфері виробничих відносин. Невирішене питання щодо статевої нерівності в сфері праці свідчило про порушення пріоритетів сучасного суспільства, яке не надавало можливостей рівного розвитку матеріального добробуту своїм громадянам.

Конвенція № 111 "Про дискримінацію в галузі праці та занять"³ виступила на захист жінок шляхом забезпечення їм рівного доступу до професійного

¹ Конвенція МОП № 100 "Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності", прийнята 29 червня 1951 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002.

² Конвенція МОП № 103 "Про охорону материнства", переглянута та прийнята 28 червня 1952 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122.

³ Конвенція МОП № 111 "Про дискримінацію в галузі праці та занять", прийнята 25 червня 1958 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161. Додатково див. Рекомендацію МОП № 111 до Конвенції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_602; Конвенцію МОП № 143 "Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення" прийняту 24 червня 1975 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163.

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 статеву 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"*¹ з метою досягнення повної рівності чоловіків і жінок у суспільстві й у сім'ї, встановлення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоло-

віків і жінок із сімейними обов'язками, а також між ними 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.

Для встановлення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок державами мають вживатися всі заходи, що відповідають національним умовам і можливостям, для того щоб трудящі із сімейними обов'язками могли здійснювати своє право на вільний вибір роботи та брались до уваги їхні потреби щодо умов зайнятості й соціального забезпечення.

Також державами вживаються усі заходи, що відповідають національним умовам і можливостям, для того щоб враховувати потреби трудящих із сімейними обов'язками при плануванні заходів на місцевому рівні та розвивати або сприяти розвитку державних або приватних служб побуто, таких як установи й служби по догляду за дітьми та надання допомоги сім'ям.

Водночас вживаються всі заходи, що відповідають національним умовам і можливостям, зокрема й заходи в галузі професійної орієнтації та підготовки, які б давали трудящим із сімейними обов'язками змогу почати або продовжувати трудову діяльність, а також відновлювати її після відсутності на роботі у зв'язку із цими обов'язками.

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.

Ця Конвенція поширюється на всі галузі економічної діяльності і на усі категорії трудящих.

МОП сприяє ратифікації цих конвенцій, обираючи країни для проведення цільової інформаційно-роз'яснювальної роботи, для організації досліджень з питань праці та сім'ї, для надання технічної допомоги і консультування трьохсторонніх партнерів у процесі розробки та здійснення національних планів дій і національного законодавства, а також реалізації заходів з поліпшення умов праці і поширення захисту материнства на неформальний сектор.

¹ Конвенція МОП № 122 "Про політику у сфері зайнятості", прийнята 9 липня 1964 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062.

² Конвенція МОП № 156 "Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками", прийнята 23 червня 1981 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010.

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.

3.3 Принцип гендерної рівності в первинному законодавстві ЄС

Формування гендерної політики Європейського Союзу відбувалося в межах процесу розвитку європейської інтеграції. Особливістю європейської інтеграції є те, що Європейський Союз створювався на демократичних принципах. Одним з них є рівність прав усіх громадян, що створює додаткові можливості для досягнення гендерної рівності.

Рівність між чоловіками та жінками стала частиною "європейського проекту" 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. Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків є частиною як первинного законодавства, до якого належать усі засновницькі договори ЄС, так і вторинного законодавства — актів, що видаються інститутами ЄС (регламенти, директиви, рекомендації, рішення).

Через систему законодавства ЄС прагне стимулювати соціальних партнерів до реалізації державної політики, спрямованої на втілення в життя принципу гендерної рівності у трудових відносинах.

Принцип рівності (принцип заборони дискримінації) є одним з *принципів функціонування Європейської спільноти і Європейського Союзу*.¹ 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.

У сфері застосування цього Договору, без порушення окремих його положень, заборонено будь-яку дискримінацію на підставі державної належності.

Рада, діючи згідно з процедурою, зазначеною у статті 251, може прийняти правила, спрямовані на заборону такої дискримінації (стаття 12).

Водночас згідно зі статтею 13³ без порушення інших положень цього Договору та в межах повноважень, що він надає Спільноті, Рада, діючи одностайно на пропозицію Комісії та після консультацій з Європейським Парламентом, може вжити заходів, потрібних заради боротьби проти дискримінації на підставі статі, раси, етнічного походження, релігії чи віри, психічних чи фізичних вад, віку чи сексуальної орієнтації.

Принцип рівності чоловіків і жінок також було закріплено в *Хартії основних прав Європейського Союзу*⁴ (Charter of Fundamental Rights of the EU), зокрема

¹ Договір про Європейський Союз, Маастрихт, 7 лютого 1992 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_029.

² Договір про заснування Європейської Спільноти, 17 лютого 1986 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_017.

³ Статтю змінено Ніццьким договором про внесення змін та доповнень до Договору про Європейський Союз, Договорів про заснування Європейських співтовариств та деяких пов'язаних з ними актів (2001/C80/01), 26 лютого 2001 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_261.

⁴ Хартія основних прав Європейського Союзу, Ніцца, 7 грудня 2000 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_524, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:en:PDF>.

у статті 21, яка забороняє дискримінацію будь-якого роду, 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".

Європейський Союз, 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 випливають 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

¹ Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу (2010/С 83/01), 30 березня 2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06, <http://old.minjust.gov.ua/file/23491.docx>.

² Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад // Офіційний веб-сайт Асоціації міст України. – 8 серпня 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.auc.org.ua/novyna/jevropayska-hartiya-rivnosti-zhinok-i-cholovikiv-u-zhytti-miscevyh-gromad> (укр.), http://auc.org.ua/sites/default/files/library/hartiya_angl.pdf (англ.); The European Charter for Equality Of Women And Men in Local Life. – The Council of European Municipalities and Regions and its Partners [Electronic resource]. – Access mode: http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf (англ.).

³ Regulation (EC) №1922 of the European Parliament and of the Council of 20 December 2006 on establishing a European Institute for Gender Equality [Electronic resource]. – Access mode: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:c10938>.

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. 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)¹ 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

Convention).

Метою конвенції є попередження насильства, захист постраждалих та "покінчення з безкарністю злочинців".

За даними офіційного сайту Конвенції станом на 25 жовтня 2018 року її підписали 46 країн та Європейський Союз. 12 березня 2012 року Туреччина стала першою країною, що ратифікувала Конвенцію, а в слід за нею – 32 інші країни з 2013 по 2018 рік (серед них Албанія, Андорра, Австрія, Бельгія, Боснія і Герцеговина, Грузія, Греція, Данія, Естонія, Іспанія, Ісландія, Італія, Кіпр, Македонія, Мальта, Монако, Нідерланди, Німеччина, Норвегія, Польща, Румунія, Португалія, Сан-Марино, Сербія, Словенія, Фінляндія, Франція, Хорватія, Чорногорія, Швеція, Швейцарія).

Конвенція набрала чинності 1 серпня 2014 року.

Україна підписала Конвенцію 7 листопада 2011 року, але донині не ратифікувала. *Проект Закону про ратифікацію Конвенції* був повернутий на доопрацювання до Комітету 17 листопада 2016 року і з того часу до жодного порядку денного засідань ВРУ 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 кримінальників і вбудованих підходів;
- 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

¹ МОТ: Гендерное равенство и достойный труд [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/gender-equality/WCMS_249140/lang--ru/index.htm.

² Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці, ухвалена 18 червня 1998 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_260.

³ Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, Istanbul, 11.V.2011 [Electronic resource]. – Access mode: <https://rm.coe.int/168008482e>. Додатково див. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція). Довідник для членів парламенту. – К.: К. І.С., 2014. – 108 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/1680096e45>.

⁴ Chart of signatures and ratifications of Treaty 210 "Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence". Status as of 25/10/2018 [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210/signatures>.

⁵ Проект Закону "Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами" (реєстраційний № 0119 від 14 листопада 2016 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=60492.

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 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 парламенти.

Стамбульська конвенція – перший законодавчо закріплений інструмент, котрий "створює вичерпну законодавчу рамку та підхід до боротьби з насильством проти жінок" та сфокусований на запобіганні домашньому насильству, захисті постраждалих та провадженні судових справ над обвинувачуваними злочинцями. Конвенція може та має допомогти покращити як становище жінок, так і повагу до прав людини за умови ратифікації її в достатній кількості держав.

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.

Конвенція включає 81 статтю, згруповану у 12 розділів. Структура базується на "чотирьох Р": Попередження (Prevention), Захист та підтримка

постраждалих (Protection and support of victims), Суд над злочинцями (Prosecution of offenders) та Загальні принципи (Integrated Policies). Для кожної сфери передбачаються блоки специфічних заходів. Конвенція також встановлює обов'язки стосовно збору даних та підтримки досліджень насильства проти жінок (Стаття 11).

У Преамбулі містяться заклики до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, Європейської соціальної хартії та Конвенції проти торгівлі людьми (Convention on Action against Trafficking in Human Beings), посилання на Міжнародне право прав людини (ООН) та Римський статут Міжнародного кримінального суду. У Статті 2 вказано, що положення Конвенції мають застосовуватись у період миру та збройних конфліктів у ситуаціях насильства проти жінок та сімейного насильства. Стаття 3 визначає ключові терміни (*насильство стосовно жінок, сімейне насильство, гендер, насильство стосовно жінок за гендерною ознакою, жертва*).

Стаття 4 забороняє дискримінувати формулювання: застосування положень Конвенції партіями, зокрема для захисту прав постраждалих від насильства, має бути захищеним від дискримінації на будь-який підставі, як-то стать, гендер, раса, колір шкіри, мова чи інші переконання, національна приналежність, належність до національних меншин, власність, народження, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, вік, стан здоров'я, інвалідність, шлюбний статус, статус мігранта чи біженця чи інший статус.

Розділ III присвячений запобіганню насильства, Розділ IV – захисту та підтримці жертв (постраждалих від сексуального насильства, дітей-свідків) спеціальними допоміжними службами, повідомленнями з боку фахівців, що працюють з жінками (медики, соціальні працівники, психологи). Розділ V – описує матеріальне право (відшкодування, опіка), VI – Розслідування, кримінальне переслідування, процесуальне право та захисні заходи, VII – Міграція та притулки, IX – Система контролю для забезпечення ефективності впровадження Конвенції, X – Зв'язок з іншими міжнародними актами, XI – Прикінцеві положення.

Конвенція характеризує насильство проти жінок як порушення прав людини та форму дискримінації (стаття 3(a)). Країни мають виконувати забезпечення належної сумлінності під час попередження насильства, захисту постраждалих та провадження справ над злочинцями (стаття 5). Більше того, визначаються види правопорушень, що характеризуються як насильство проти жінок. Країни, що ратифікують 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).

Конвенція постановляє, що сексуальне домагання (харасмент) має бути суб'єктом "кримінальних чи інших законодавчо визначених санкцій" (стаття 40).

А також включає статтю про злочини, здійснені в ім'я так званої "чесі" (стаття 42).

Конвенція пропагує та захищає право всіх людей на вільне від насильства життя та забороняє всі види дискримінації жінок, яка виявляється у відмінному ставленні до них без об'єктивного та обґрунтованого виправдання. Рівноправність між жінками та чоловіками як за законом так і на практиці займає центральне місце в припиненні насильства стосовно жінок. Для цього країни-учасниці зобов'язуються:

- внести принцип рівних прав між жінками та чоловіками до своїх конституцій чи законодавства;
- заборонити дискримінацію жінок, зокрема шляхом застосування санкцій;
- скасувати закони та процесуальні норми, що дискримінують жінок.

Основні поняття, визначені у Статті 3, включають:

- "*Насильство стосовно жінок*" це "порушення прав людини та форма дискримінації, спрямовані на жінок, що означає всі акти порушень за гендерною ознакою, результатом яких є або може бути завдання фізичної, сексуальної, психологічної чи економічної шкоди чи страждань жінкам, зокрема погрози таких дій, примус чи самочинне обмеження свободи, незалежно від того, відбувається це в публічному чи приватному житті";

- "*Домашнє насильство*" належить до зазначених вище видів насильства, але воно відбувається в сім'ї, сімейному колі або між нинішніми чи колишніми партнерами, що перебували або не перебували в шлюбі, незалежно від того, чи кривдник наразі чи колись жив з жертвою. "Усі акти фізичного, сексуального, психологічного чи економічного насильства, що виникають в родині, домашньому союзі, між минулими чи поточними членами подружжя чи партнерами". Це охоплює жертв і правопорушників обох статей та брутальне поводження з дітьми та літніми

людьми так само, як і насильство над інтимною партнеркою (партнером);

- "*Гендер*" означає "соціально конструйовані (закріплені) ролі, поведінку, діяльність/активності та атрибути (характерні ознаки), котрі дане суспільство розглядає як прийнятні і вважає належними для жінок та чоловіків";

- "*Насильство проти жінок за гендерною ознакою (gender-based violence against women)*": це "насильство, спрямоване проти жінки через те, що вона жінка (таке як примусовий аборт, ушкодження жіночих геніталій), або яке жінки переживають частіше за чоловіків (таке як сексуальне насильство, зґвалтування, переслідування, сексуальне домагання, домашнє насильство, примусовий шлюб, примусова стерилізація)";

- "*Жертва*" — стосується однаковою мірою потерпілих від насильства стосовно жінок і домашнього насильства;

- "*Жінки*" — охоплює і дівчат, що не досягли 18 років.

Започаткована у 2012 році *Трансверсальна (наскрізна) програма гендерної рівності* (Transversal Programme on Gender Equality)¹ 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. Для прискорення цього процесу в межах Ради Європи було сформовано інституційну структуру, яка складається з:

- Комісії з питань рівності чоловіків і жінок - міждержавної групи експертів, у якій працюють 16 обраних представників;
- Тематичного координатора Комітету міністрів з питань гендерної рівності і боротьби з торгівлею людьми;
- Національної контактної особи, призначеної на національному рівні;
- Доповідача з питань гендерної рівності;
- Команди з питань досягнення гендерної рівності — групи співробітників Ради Європи.

В рамках Трансверсальної програми було прийнято *Стратегію Ради Європи "Стратегія гендерної*

¹ Equality between women and men. — The Council of Europe [Electronic resource]. — Access mode: <https://edoc.coe.int/en/index.php?controller=get-file&fileid=6928>; Council of Europe: Gender Equality [Electronic resource]. — Access mode: <http://www.coe.int/en/web/genderequality>.

рівності 2014-2017" (Gender Equality Strategy 2014-2017)¹, 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. Основу цієї Стратегії складала нормативно-правова база Ради Європи щодо гендерної рівності. Стратегія наголошувала на цілях і пріоритетах Програми Ради Європи з питань гендерної рівності, визначала методи роботи та головних партнерів і зокрема заходи, необхідні для досягнення кращих результатів.

Загальною метою Стратегії було досягнення підвищення повноважень для жінок шляхом підтримки існуючих стандартів. Мета Стратегії здійснювалася шляхом досягнення п'яти стратегічних цілей:

1. Боротьба з гендерними стереотипами та гендерної дискримінацією (Combating gender stereotypes and sexism);
2. Запобігання і боротьба з насильством стосовно жінок (Preventing and combating violence against women);
3. Забезпечення рівного доступу до правосуддя (Guaranteeing equal access of women to justice);
4. Досягнення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних і суспільних рішень (Achieving balanced participation of women and men in political and public decision making);
5. Реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в політиці і всіх заходах (Achieving gender mainstreaming in all policies and measures).

7 березня 2018 року було запроваджено нову *Стратегію гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки*. У новій Стратегії до зазначених вище цілей додається нова проблематика, викликана сучасною геополітичною ситуацією – б) 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)². 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 визнає досягнення гендерної рівності окремою ціллю, яка може бути визначена з трьох основних принципів співробітництва ЄС (скорочення бідності, демократичні цінності, національний розвиток). Тверда прихильність гендерним питанням у Консенсусі висловлена, зокрема в таких пунктах:

- пункт 14 проголошує, що "ЄС та його держави-члени будуть інтегрувати до свого політичного діалогу повагу прав людини, демократії, верховенства права та гендерної рівності. Цей діалог буде проводитися разом з урядами-партнерами та поза ним, і буде основною платформою для дій, де буде сприяти обміну думками, прогрес буде регулярно переглянутий та визначені відповідні допоміжні заходи";
- пункт 15 наголошує, що "гендерна рівність є основою цінностей ЄС та закріплена в її правових та політичних рамках. Це є життєво важливим для досягнення ЦСР та наскрізним в усьому Порядку денному до 2030 року. ЄС та його держави-члени будуть сприяти правам жінок та дівчат, рівності між чоловіками і жінками, розширенню можливостей жінок та дівчат та їх захисту як пріоритету у всіх сферах діяльності";
- пункт 16 наголошує, що "ЄС та його держави-члени продовжуватимуть відігравати ключову роль у забезпеченні того, щоб ніхто не залишався там, де б люди не жили, і незалежно від етнічної приналежності, статі, віку, інвалідності, релігії чи вірувань, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності... Такий підхід включає вирішення питань, пов'язаних з численними дискримінаціями, з якими стикаються вразливі люди та маргіналізовані групи";
- пункт 20 визначає, що "Порядок денний

¹ Council of Europe Gender Equality Strategy 2014-2017 [Electronic resource]. – Access mode: <https://rm.coe.int/1680590174>.

² Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023 [Electronic resource]. – Access mode: <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246> (ахрн.), <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> (укр.).

³ European Consensus on Development. – European Commission, Directorate General for International Cooperation and Development [Electronic resource]. – Access mode: https://ec.europa.eu/europeaid/policies/european-development-policy/european-consensus-development_en, https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/european-consensus-on-development-final-20170626_en.pdf.

до 2030 року повинен бути реалізований в цілому, а не вибірково, ЄС та його держави-члени будуть вирішувати цілий ряд комплексних елементів для досягнення сталого розвитку та прискорення перетворень, таких як: молодь; гендерна рівність; ... належне врядування, демократії, верховенства права та прав людини; ...";

- пункт 33 встановлює, що "ЄС та його держави-члени докладуватимуть зусиль для виконання зобов'язань, визначених Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Вони будуть активно сприяти захисту та здійсненню прав жінок і дівчат та працюватимуть разом з партнерами з метою усунення всіх форм насильства та дискримінації за ознакою статі та гендерної проблематики... тощо.

3.4 Політика щодо гендерної рівності в соціальному праві ЄС

Історично законодавство ЄС у сфері рівності жінок і чоловіків зосереджено переважно на зайнятості та соціальному забезпеченні. Створивши в 1957 році Європейське економічне співтовариство (*Treaty establishing the European Economic Community*), держави-члени закріпили в договорі намір "сприяти покращенню умов праці та життєвих стандартів працівників" (стаття 136 Договору про затвердження Європейського економічного співтовариства). Ці перспективи [покращення життєвих стандартів], перш за все пов'язувалися з процесами економічної інтеграції, проте, поряд з економічними заходами, необхідною стала спільна робота з регулювання соціальної сфери. Таким чином, одним зі складових елементів компетенції ЄС стала "політика забезпеченості зайнятості" (*a policy in the social sphere comprising a European Social Fund*) і "політика в соціальній сфері" (*the strengthening of economic and social cohesion*) (підпункти і, j параграфа 1 статті 3 Договору про ЄС).

Загалом правове забезпечення гендерної рівності в країнах ЄС регулюється рядом положень, Угод і Директив щодо можливостей працевлашту-

вання, рівної оплати, прав вагітних жінок, декретної відпустки, соціального забезпечення, безпеки праці, аспектів доказовості факту існування дискримінації, а також самозайнятості. Країни ЄС мають імплементувати Директиви в національне законодавство разом з принципом мінімальної гармонізації. Це означає, що директиви мають розглядатись як мінімальна вимога, проте країни ЄС можуть встановлювати більш високі стандарти.

Існує близько 40 директив стосовно забезпечення гендерної рівності. Питання зайнятості та соціальної політики є найбільш релевантними для дослідження того, яким чином реалізується законодавство ЄС, оскільки саме в цих сферах упродовж останніх двох десятиріч було прийнято більшу кількість директив з надзвичайно широкого кола питань. Вагомим є також те, що соціальна політика ЄС містить питання як високої суспільно-політичної значущості (такі як гендерна рівність), так і технічні питання (умови праці).

Стандарти дотримання принципу рівності чоловіків і жінок є найбільш розвинутими з-поміж інших стандартів трудового права ЄС. Вони умовно можуть бути поділені на три групи: рівна оплата праці, рівне ставлення та рівне соціальне забезпечення.

В Угоді про асоціації з ЄС в додатку XL до глави 21 під заголовками "*Співпраця з питань зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей*" та "*Охорона здоров'я та безпека праці*" вказується, до яких законів ЄС Україна зобов'язується поступово наблизити своє законодавство. У сфері боротьби з дискримінацією та у сфері гендерної рівності згадуються такі основні закони ЄС:

- Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення;
- Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць (десята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);
- Директива Ради № 96/34/ЄС від 3 черв-

¹ Договір про затвердження Європейського економічного співтовариства (*Treaty establishing the European Economic Community*) підписано 25 березня 1957 року в Римі, набув чинності 1 січня 1958 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/index_en.htm.

² У цьому параграфі використано матеріали посібників "Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості)" / Упорядник О.О. Уварова – Х.: видавництво "НТМТ", 2015. – 150 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gesrc.kpi.ua/images/news/Uvarova_2015.pdf та "Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудовий вимір. Книга перша: збірник актів законодавства України та *acquis communautaire*" [упорядник З.Я. Козак]. – Львів: Ресурсно-аналітичний центр "Суспільство і довкілля", 2015. – 1144 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rac.org.ua/uploads/content/203/files/socialdimeuacompendum.pdf>.

³ Додаток XL до Глави 21 "Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей" Розділу V "Економічне і галузеве співробітництво" // Євроінтеграційний портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eu-ua.org/tekstuhody-pro-asotsiatsiiu/dodatky-rozdil-v/zainiatist-sotsialna-polityka-rivni-mozhlyvosti>

⁴ Доповідь ПГС щодо питань антидискримінації зі сторони ЕЄСК "Антидискримінаційне законодавство та практика. Права уразливих груп у контексті Угоди про асоціацію" // Офіційний веб-сайт Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eu-ua-csp.org.ua/csp-docs/15-dopovid-pgs-shodo-pitan-antidiskriminaciyi-zi-storoni-yeesk/>.

ня 1996 року 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];

- Директива Ради № 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року щодо імплементації виконання принципу рівності осіб незалежно від расового чи етнічного походження;
- Директива Ради № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальної системи рівного ставлення у сфері зайнятості й професійної діяльності;
- Директива Ради № 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях доступу та постачання товарів і послуг;
- Директива Європейського парламенту та Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості (зі змінами).

У директивах, зазначених вище, охоплюються такі основні сфери:

1. Директива № 79/7/ЄЕС "Про поступове запровадження принципу однакового підходу до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення":

- розроблення ефективних механізмів забезпечення та поступова імплементація принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення та їх захисті від таких ризиків як хвороба, інвалідність, старість, нещасні випадки на роботі і професійні хвороби, безробіття;
- здійснення заходів, необхідних для скасування законів, підзаконних актів та адміністративних положень, які не відповідають принципу рівності у сфері соціального забезпечення;
- розроблення механізмів захисту в судовому порядку прав та інтересів кожного, хто вважає себе жертвою неспроможності застосування принципу рівності у ставленні.

Положення Директиви 79/7/ЄЕС поширюють

дії не лише на працівників за наймом, але й на осіб вільних професій.

2. Директива № 2000/43/ЄС щодо імплементації принципу рівності осіб незалежно від расової або етнічної приналежності (Директива щодо расової або етнічної приналежності):

- захист від дискримінації за ознакою расового чи етнічного походження щодо працевлаштування та професійної підготовки, освіти, соціального захисту, членства в організаціях і доступу до товарів і послуг;
- визначення прямої та непрямої дискримінації та переслідування;
- позитивні дії з метою забезпечення повної рівності на практиці;
- право на подачу скарги в судовому або адміністративному порядку з відповідними штрафними санкціями щодо тих, хто здійснює дискримінацію;
- поділ тягаря доведення в цивільних й адміністративних справах: потерпілі повинні надати докази можливої дискримінації; відповідачі повинні надати докази про відсутність будь-якого порушення принципу рівного ставлення;
- обмежені винятки з принципу рівного ставлення (у тих випадках, коли відмінність у зверненні за ознакою раси або етнічного походження є справжньою професійною вимогою);
- створення в кожній країні ЄС організації із заохочення рівного ставлення та надання допомоги жертвам расової дискримінації (Національні органи з питань рівності).

3. Директива № 2000/78/ЄС з протидії дискримінації на робочому місці за ознакою релігії або віри, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації (Рамкова директива про трудову діяльність):

- принцип рівного ставлення в трудовій діяльності й професійній підготовці незалежно від релігії або віри, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації;
- роботодавці повинні вживати розумних зусиль для розміщення осіб з обмежени-

² Директива Ради № 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року щодо імплементації виконання принципу рівності осіб незалежно від расового чи етнічного походження [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:NOT>.

³ Директива № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року з протидії дискримінації на робочому місці за ознакою релігії або віри, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації (Рамкова директива про трудову діяльність) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:NOT>.

¹ Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31979L0007>.

ми можливостями, які відповідають установленим вимогам для участі в навчанні або оплачуваній трудовій діяльності;

- аналогічні правила, які в Директиві про расовий етногенез походження щодо визначень дискримінації та домагань, позитивних дій, права на відшкодування та поділ тягара доведення;
- обмежені винятки щодо принципу рівного ставлення, у разі коли необхідно зберегти етос релігійної організації або коли роботодавцю на законних підставах потрібен співробітник певної вікової групи.

4. Директива № 2004/113/ЄС, що імплементує принцип рівності між чоловіками та жінками в питаннях доступу до товарів і послуг і їх надання (Директива про гендерні товари та послуги):

- рівність між чоловіками та жінками в питаннях доступу до товарів і послуг і їх надання: може бути застосовано до всіх осіб і організацій, які роблять товари та послуги доступними для громадськості; тільки за межами приватного та сімейного життя; не застосовується до інформаційних матеріалів засобів масової інформації та реклами або освіти;
- заборона будь-яких видів дискримінації – прямої або непрямої – за ознакою статі у сферах, охоплених цією директивою, у тому числі: менш позитивне поводження з жінками через вагітність або материнство; домагання сексуального або іншого характеру; указівки із здійснення дискримінації;
- винятки: у цілому допускаються, якщо вони виправдані законною метою, є сумірними та необхідними; відсутність заборони на більш вигідні положення, що стосуються захисту жінок у зв'язку з вагітністю й материнством; особливий виняток щодо страхування та пов'язаних з ним фінансових послуг, визнаних недійсними Судом Європейського союзу (ЄС) в 2011 році у справі "Тест-ашат" (С-236/09);
- аналогічні правила, як і в Рамковій директиві про працевлаштування щодо позитивних дій, права відшкодування та поділу тягара доведення;
- створення в кожній країні ЄС організа-

ції із заохочення рівного ставлення та надання допомоги жертвам дискримінації за ознакою статі у сферах, охоплених директивою (Національні органи з питань рівності).

5. Директива № 2006/54/ЄС про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості (Директива про перерозподіл гендерних ролей):

- рівне ставлення до чоловіків і жінок стосовно доступу до: роботи (у тому числі критерії відбору); індивідуальної трудової діяльності; професії; професійного навчання; просування по службі; умов праці (у тому числі звільнення з посади);
- заборона будь-яких видів дискримінації – прямої або непрямої – за ознакою статі, у тому числі: стосовно сімейного або громадянського стану; менш позитивне ставлення до жінок, пов'язане з вагітністю або відпусткою у зв'язку з вагітністю й пологами; домагання сексуального або іншого характеру; указівки із здійснення дискримінації;
- аналогічні правила, як і в Рамковій директиві про працевлаштування щодо позитивних дій, права відшкодування та поділу тягара доведення;
- захист від звільнення або від будь-якого іншого заходу впливу з боку роботодавця працівників, які подають скарги або подають позовну заяву для забезпечення дотримання їх права на рівне ставлення;
- створення в кожній країні ЄС організації із заохочення рівного ставлення та надання допомоги жертвам гендерної дискримінації у сферах, охоплених директивою (Національні органи з питань рівності).

Директива дає визначення прямої та непрямої дискримінації:

а) "пряма дискримінація": коли через статі ставлення до однієї особи є менш сприятливим, ніж до іншої, яка опиняється, опинилась або могла опинитися в аналогічній ситуації;

б) "непряма дискримінація": коли формально нейтральні правила, критерії або встановлений порядок ставлять особу певної статі в особливо

¹ Директива № 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях доступу та постачання товарів і послуг (Директива про гендерні товари та послуги) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0113:en:NOT>.

² Директива № 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості (Директива про перерозподіл гендерних ролей) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?checktexts=checkbox&checktext=checkbox&val=430497:cs&pos=1&page=1&lang=en&pgs=10&nbl=1&lst=430497:cs&hwords=&action=GO&visu=#text>.

несприятливе становище стосовно інших осіб, якщо тільки зазначені правила, критерії або встановлений порядок не є об'єктивно виправданими законною метою, а засоби її досягнення є належними та необхідними.

У цій Директиві дискримінація також охоплює: образу та сексуальне домагання, а також будь-яке менш сприятливе ставлення, викликане відмовою особи від таких дій або підкоренням їм; наказ дискримінувати осіб на основі статі.

*Пропозиція щодо Директиви про протидію дискримінації за ознакою віку, інвалідності, сексуальної орієнтації, релігії або віри за межами робочого місця (Горизонтальна директива)*¹ також була прийнята Європейською комісією 2008 року, і ведуться переговори щодо неї в законодавчому органі ЄС стосовно таких питань:

- рівне ставлення у сфері соціального захисту, у тому числі соціальне забезпечення й охорона здоров'я, освіта та доступ до товарів і послуг, які є комерційно доступними для громадськості, у тому числі житло, а також їх забезпечення;
- заборона на пряму та непряму дискримінацію, а також утиски та переслідування;
- зобов'язання забезпечувати загальну доступність людям з обмеженими можливостями, а також "розумне розміщення" у всіх охоплених сферах. Обидва ці пункти здійснюються за умови, що вони не лягають несумірним тягарем на постачальників послуг.

У Резолюції № 2015/2116(INI) (головним чином щодо застосування Директиви Ради № 2000/78/ЄС), прийнятої 15 вересня 2016 року, Європейський парламент² заявив, що "шкодує про те, що поняття прав людини як універсальних, неподільних і взаємопов'язаних по-старому є, як принцип права, швидше питанням теорії, а не практики, з урахуванням того що різні аспекти людської істоти розглядаються окремо в існуючих правових документах ЄС"; а також "підкреслює важливість якнайшвидшого досягнення угоди та закликає Раду вийти з глухого кута, з тим щоб рухатися в напрямку прагматичного рішення й без подальших затримок прискорити прийняття Горизонтальної директиви ЄС по боротьбі з дискри-

мінацією, запропонованої Комісією 2008 року й проголосованої в Парламенті; вважає її попередньою умовою для забезпечення консолідованої та послідовної правової бази ЄС, що захищає від дискримінації за ознакою релігії та переконань, інвалідності, віку й сексуальної орієнтації за межами зайнятості; зазначає, що будь-які необґрунтовані обмеження сфери охоплення Директиви не повинні бути прийнятними; вважає, що зміцнення законодавчої бази ЄС по боротьбі зі злочинами на ґрунті ненависті також є найважливішим елементом, з урахуванням того що подібні злочини також поширені в робочому середовищі".

Підсумовуючи все вищевказане слід зазначити, що закріплення рівності статей у міжнародних документах має велике значення для забезпечення рівності на практиці. У цьому напрямі спостерігається суттєвий прогрес – права жінок стали розглядатися як невід'ємні складові концепції прав людини.

Міжнародні організації на чолі з ООН доклали багато зусиль з метою виведення вже прописаних норм на практичну реалізацію: від прийняття конвенцій з гендерної тематики (зокрема, Резолюції про ліквідацію дискримінації щодо жінок, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та ін.) до створення організацій відповідної спрямованості (Фонд ООН для розвитку в інтересах жінки, ООН-Жінки). Тобто актуальність питань гендерної нерівності набрала обертів та перейшла на інший рівень.

Зрештою, політика міжнародних організацій призвела до змін політики національних урядів. Міжнародні стандарти з прав жінок відіграли і продовжують відігравати позитивну роль: ратифікація міжнародних угод призвела до адаптації національних законодавств до міжнародних норм. Без такої практики формування і реалізація ідей культури рівності на глобальному рівні була б не можливою.

На цей час гендерною проблематикою опікуються не лише уряди держав, але й всі міжнародні фінансові інституції. Гендерні питання посідають важливе місце у стратегіях їх [інституцій] розвитку.

Разом з тим, реалізація положень міжнародних документів, що містять стандарти забезпечення гендерної рівності, здійснюється не повною мірою, що зумовлено відсутністю ефективних національних механізмів захисту від дискримінації за ознакою статі.

Говорячи про виконання зобов'язань щодо міжнародних актів, зокрема і Стамбульської Конвенції, слід звернути увагу на один значний недолік у їх практичному застосуванні: незважаючи на те, що міжнародні Конвенції мають обов'язкову силу, включають спеціальні механізми контролю виконан-

¹ Пропозиція № COM/2008/0426 final – CNS 2008/0140 від 2 липня 2008 року щодо Директиви про протидію дискримінації за ознакою віку, інвалідності, сексуальної орієнтації, релігії або віри за межами робочого місця (Горизонтальна директива) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008PC0426:en:NOT>.

² Резолюція Європейського парламенту № 2015/2116(INI) від 15 вересня 2016 року щодо застосування Директиви Ради № 2000/78/ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.europarl.europa.eu/oel/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2015/2116\(INI\)](http://www.europarl.europa.eu/oel/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2015/2116(INI)).

ня зобов'язань держав-членів (в тому числі – через звернення до Міжнародного суду ООН, Європейського Суду з прав людини), фактично змусити державу до певної дії досить проблематично¹.

Для перегляду

¹ Зайцева О. Захист прав жінок: чому міжнародні конвенції погано працюють / О. Зайцева // Веб-портал "Гендер в деталях". – 18 лютого 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/genderne-nasilstvo/zahist-prav-zhinok-chomu-mizhnarodni-konventsii-pogano-pratsyuyut-134063.html>.

РОЗДІЛ 4

ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ

ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНЕ
БЮДЖЕТУВАННЯ4.1 Теоретичні та правові засади
впровадження гендерно-орієнтованого
бюджетування в Україні

Перед сучасною Україною стоїть ряд завдань – реформа державного управління, децентралізація, перерозподіл повноважень на користь територіальної громади. Ці та інші реформи мають наблизити країну до європейського рівня. Врахування гендерного фактору є одним із визначальних аспектів ефективності таких реформ. Серед багатьох інструментів, які є в арсеналі державної гендерної політики, особливо слід відзначити гендерно-орієнтоване бюджетування. Ця технологія орієнтована на врахування інтересів людей різних категорій в процесі формування і виконання державного і місцевих бюджетів та програм. Вона є важливою складовою і цінним інструментом підвищення соціально-економічної захищеності населення, розширення можливостей жінок, забезпечення гендерної рівності та розвитку демократичних принципів управління.

Гендерно-орієнтоване бюджетування (ГОБ) – метод, який спрямований на інтеграцію гендерної складової в бюджетний процес на всіх рівнях бюджетної системи. Гендерно-орієнтоване бюджетування 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-економісткою 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 XX ст. Австралійський федеральний Уряд запустив свою експериментальну програму "Жіночий бюджет" в парламенті 1984 року в "бюджетну ніч".

Прем'єр-міністр лейбористської партії Боб Хоук (Bob Hawke), який був обраний завдяки його платформі економічних і соціальних реформ, представив новий бюджетний документ із заявою про те, що урядам необхідно знати більше про вплив своїх бюджетів на жінок, якщо вони серйозно ставляться до розуміння економічної ролі і вкладу жінок:

² Sharp, Rhonda (2003). Budgeting for equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting. United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), 1 July 2003, 94 p. [Electronic resource]. – Access mode: <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2016/11/sharp2003.pdf>; Overview of Gender-responsive Budget Initiatives: A Discussion Paper for ILO Staff on the Relevance of Gender-responsive Budget Initiatives in Promoting Gender Equality in Decent Work Country Programmes. – The ILO Bureau for Gender Equality [Electronic resource]. – Access mode: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111403.pdf; Гендерные бюджеты: Стратегии, концепции и опыт (Материалы международной конференции "Гендерные бюджеты и совершенствование экономического и финансового управления", Брюссель, 16-18 октября 2001 года). – Женский Фонд ООН (ЮНИФЕМ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rs.business.kz/module/project/img/99.pdf>; Гендерна абетка для українських медіа / Котова-Олійник С., Стельмах Б., Ярош О.: посібник / Софія Котова-Олійник, Богдана Стельмах, Оксана Ярош. – Луцьк: Волинська мистецька агенція "Терен", 2013. – 50 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://volynpressclub.org.ua/attachments/article/373/Гендерна_абетка_для_українських_медіа.pdf.

³ Офіційний термін у бюджетному законодавстві Австралії. Більш детально див. The Commonwealth Budget: a quick guide. – Parliament of Australia [Electronic resource]. – Access mode: https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/rp/rp1718/Quick_Guides/CommonwealthBudget#_Toc313467957.

¹ Gender budgeting: Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB (2004) RAP FIN). The Council of Europe, Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 2005, 48 p. [Electronic resource]. – Access mode: <https://rm.coe.int/1680596143>; Gender budgeting. – European Institute for Gender Equality [Electronic resource]. – Access mode: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>.

"...коли Уряд приступить до формування бюджету в цьому році, він зробить це з повним усвідомленням впливу рішень, який може бути зроблений на жінок. Ми забезпечимо, щоб в рамках загальних економічних цілей Уряду були прийняті важливі рішення, які ми приймаємо в цьому році в бюджеті, з повним розумінням їх впливу на австралійських жінок."

(Департамент Прем'єр-міністра і Кабінету Міністрів 1984: 3)¹

В даний 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 витратів 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 реалізації³.

Зокрема, складові гендерного бюджетування містить принцип справедливості і неупередженості бюджетної системи України, що будується на засадах справедливого і неупередженого розподілу суспільного багатства між громадянами і територіальними громадами (пункт 9 частини першої статті 7 Бюджетного кодексу України).

Досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства передбачено шляхом виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (мета і абзаци третьої частини першої статті 12 зазначеного Закону).

Водночас відповідно до мети і завдань Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки пріоритетними напрямками ефективної системи управління державними фінансами, яка здатна надавати якісні державні послуги, ефективно акумулюючи ресурси та розподіляючи їх відповідно до пріоритетів розвитку держави в середньо- та довгостроковій перспективі, визначено підвищення ефективності розподілу ресурсів на рівні формування державної політики, забезпечення ефективного виконання державного бюджету, підвищення рівня прозорості та підзвітності в управлінні державними фінансами.

Так, відповідно до частини 2 "Програмно-цільовий метод" розділу III "Підвищення ефективності розподілу ресурсів на рівні формування державної політики" Стратегії метою реформування програмно-цільового планування є перетворення цього методу на інструмент для прийняття ефективних управлінських рішень та ефективного використання державних коштів.

Програмно-цільовий метод має забезпечувати оптимальне використання обмежених ресурсів бюджету для досягнення максимальної ефективності і якості надання послуг державою. "...Інтеграція

¹ Rhonda Sharp, Ray Broomhill. "Budgeting for equality: the Australian experience". *Feminist Economics* 8(1), 2002, 25-47 [Electronic resource]. – Access mode: http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/Docs/sharp_broomhill.pdf.

² 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>.

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>.

гендерно орієнтованого підходу у бюджетний процес забезпечить підвищення ефективності та якості наданих державних послуг з урахуванням потреб соціальних груп, у тому числі за гендерною ознакою, дозволить посилити підзвітність розпорядників бюджетних коштів та прозорість бюджету".

Згідно із завданням 3 "Оптимізація бюджетних програм та посилення їх відповідності стратегічним цілям" частини 2 розділу III Стратегії оптимізація бюджетних програм, напрямів використання бюджетних коштів та їх результативних показників відбуватиметься на основі стратегічних цілей головних розпорядників бюджетних коштів та видів державних послуг. Система результативних показників надалі буде удосконалюватися для чіткого відображення рівня досягнення стратегічних цілей та користі для отримувачів державних послуг, у тому числі шляхом запровадження гендерно орієнтованого підходу. Ці процеси відбуватимуться узгоджено з розвитком стратегічного планування та посиленням відповідальності головних розпорядників бюджетних коштів у бюджетному процесі.

Водночас відповідно до частини 3 "Міжбюджетні відносини та фіскальна децентралізація" розділу III Стратегії метою реформи є розбудова спроможної, ефективної, прозорої та підзвітної системи управління місцевими фінансами, орієнтованої на досягнення цілей сталого економічного та соціального розвитку.

Метою реформи є підвищення фінансової спроможності територіальних громад до рівня їх здатності досягати цілей сталого місцевого розвитку на принципах субсидіарності, повсюдності та фінансової самодостатності. "...Процес стимулювати органи місцевого самоврядування до зміцнення власної фіскальної бази, впровадження сучасних методів управління фінансами, в тому числі в частині застосування елементів гендерно-орієнтованого підходу. Одночасно відбуватиметься секторальна децентралізація у сфері освіти, охорони здоров'я та соціального захисту, спрямована на розширення доступності, підвищення якості та зниження вартості публічних послуг з урахуванням реальних потреб соціальних груп, у тому числі за гендерною ознакою, оптимізацію мережі бюджетних установ, підвищення ефективності та результативності витратків місцевих бюджетів".

Відповідно до підпункту 1 пункту 7 частини "Програмно-цільовий метод" розділу II "Підвищення ефективності розподілу ресурсів на рівні формування державної політики" Плану заходів з реалізації Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки передбачено

удосконалення системи результативних показників для чіткого відображення рівня досягнення стратегічних цілей та задоволення потреб отримувачів державних послуг, у тому числі шляхом запровадження гендерно орієнтованого підходу, з метою забезпечення оптимізації бюджетних програм та посилення їх відповідності стратегічним цілям.

Виконання зазначеного завдання Мінфін має забезпечити у тримісячний строк після внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо середньострокового бюджетного планування.

На цей час законопроект щодо запровадження середньострокового бюджетного планування¹ був прийнятий 18 жовтня 2018 року Верховною Радою України в першому читанні.

Водночас відповідно до підпункту 3 пункту 12 частини "Міжбюджетні відносини та фіскальна децентралізація" розділу III Плану заходів з реалізації Стратегії передбачено оптимізацію типових переліків бюджетних програм місцевих бюджетів та удосконалення системи результативних показників, зокрема шляхом запровадження гендерно орієнтованого підходу, з метою запровадження середньострокового бюджетного планування та удосконалення програмно-цільового методу на місцевому рівні.

Головними виконавцями зазначеного завдання є МОН, МОЗ, Мінсоцполітики, Мінкультури та Мінмолодьспорт.

На сьогодні забезпечується його виконання. Так, станом на 1 жовтня 2018 року розроблено та затверджено наказ МОН від 10 липня 2017 року № 992 "Про затвердження Типового переліку бюджетних програм і результативних показників їх виконання для місцевих бюджетів у галузі "Освіта"².

Мінсоцполітики розроблено та видано наказ, який погоджено з Мінфін наказ від 14 травня 2018 року № 688 "Про затвердження Типового переліку бюджетних програм і результативних показників їх виконання для місцевих бюджетів у галузі "Соціальний захист та соціаль-

¹ Проект Закону "Про внесення змін до Бюджетного кодексу України (щодо правового підґрунтя для запровадження середньострокового бюджетного планування)" (реєстраційний № 8044 від 15 лютого 2018 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=63490.

² Звіт про хід виконання плану заходів з реалізації Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.05.2017 № 415-р, за III квартал 2018 року // Офіційний веб-сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.minfin.gov.ua/uploads/redactor/files/Додаток до Звіту_СУДФ III кв 24.10.2018 ред \(1\).docx](https://www.minfin.gov.ua/uploads/redactor/files/Додаток до Звіту_СУДФ III кв 24.10.2018 ред (1).docx).

³ Наказ МОН від 10 липня 2017 року № 992 "Про затвердження Типового переліку бюджетних програм і результативних показників їх виконання для місцевих бюджетів у галузі "Освіта", зареєстровано в Міністерстві юстиції України 03 серпня 2017 року за № 956/30824 (із змінами, внесеними наказом МОН від 13 лютого 2018 року № 141) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0956-17>.

не забезпечення"¹.

Крім того, Україна ратифікувала міжнародні правові акти, пов'язані з забезпеченням рівності чоловіків і жінок, які окреслюють зобов'язання щодо врахування гендерного підходу в бюджетних рішеннях.

З 2011 року в Україні розпочато процес втілення гендерного аспекту в бюджеті та програми. За ініціативою Міністерства фінансів України *Представництвом Фонду імені Фрідріха Еберта в рамках реалізації пілотного проекту "Гендерне бюджетування на місцевому рівні" (2011-2012 роки)* коштом Шведського агентства з питань міжнародного співробітництва та розвитку (SIDA) визначені теоретико-методологічні засади гендерного бюджетування, розроблені рекомендації та наведені інструменти впровадження гендерної складової.

Для збільшення обсягу і підвищення ефективності використання донорської допомоги та національних ресурсів на виконання національних зобов'язань із гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок з 2012 по 2015 рік *Структурою "ООН-Жінки" здійснена програма "Підвищення відповідальності щодо фінансування гендерної рівності"*.

На підвищення економічної ефективності витрат бюджету і прозорості бюджетних коштів шляхом застосування ГОБ, що розглядається як один із напрямів реформування публічних фінансів в Україні, спрямований *проект "Гендерне бюджетування в Україні" (2014-2018 роки)*. Цей проект впроваджується за допомогою міжнародних консультаційних компаній Indevor, CPM та HIPAC і фінансується SIDA.

Впродовж 2015-2018 років у всіх областях (окрім Луганської та Донецької – інший формат співпраці) та м. Києві створено за розпорядженням голів ОДА робочі групи, які здійснюють ряд заходів

щодо впровадження ГОБ в їх регіонах, зокрема проведено гендерний бюджетний аналіз 85 програм (2015 – 11 програм, 2016 – 23, 2017 – 25; 2018 – 26) в галузі освіти і науки, охорони здоров'я, соціального захисту та соціального забезпечення, культури і мистецтва, молодіжної політики та фізичної культури і спорту.

Впродовж цього періоду аналіз програм проводився за 45 напрямками видатків місцевих бюджетів (н/д, професійно-технічна освіта, розвиток дитячо-юнацького спорту, запобігання та лікування серцево-судинних і судинно-мозкових захворювань і т.д.).

За 4 роки МОН, Мінсоцполітики, Мінмолодьспорт та Державна служба статистики, за рекомендаціями робочих груп з регіонів, внесли багато змін до адміністративної та статистичної звітності, документів, що регулюють відносити в тій чи іншій галузі щодо врахування гендерних аспектів.

Для того, щоб виміряти результати підтримки в областях і рівень змін у бюджетних документах здійснено аналіз затверджених паспортів бюджетних програм на 2018 рік щодо врахування пропозицій та рекомендацій, які були підготовлені за наслідками гендерного бюджетного аналізу програм проведеного у 2017 році. Результати аналізу показали, що у 60 паспортах бюджетних програм, які фінансуються за рахунок місцевих бюджетів, на 2018 рік включено рекомендації робочих груп щодо врахування гендерних аспектів. Це чіткі свідчення змін після проведення гендерного бюджетного аналізу програм.

Впровадження проекту у практичній площині передбачає застосування Мінфін ГОБ в бюджетний процес на державному і регіональному рівні та забезпечення підготовки першого гендерно-орієнтованого бюджету в Україні на 2019 рік.

Так, у *проекті Державного бюджету на 2019 рік* передбачено кошти, спрямовані на реалізацію в повному обсязі заходів Держав-

¹ Наказ Мінсоцполітики від 14 травня 2018 року № 688 "Про затвердження Типового переліку бюджетних програм і результативних показників їх виконання для місцевих бюджетів у галузі "Соціальний захист та соціальне забезпечення", зареєстрований в Міністерстві юстиції України 07.06.2018 за № 685/32137 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0685-18>.

² Регіональне представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fes.kiev.ua/nl/cms/>.

³ Даудова Г. В. Впровадження 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.kbu.ua.kharkov.ua/e-book/tpdu/2017-2/doc/2/04.pdf>.

⁴ Програма ООН Жінки в Україні "Підвищення відповідальності щодо фінансування гендерної рівності" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/informatsiyni-tsentr/news/3099-2013-04-24-22-07-42-oon-zhinki-pidtrimue-iniciativ>.

⁵ Проект "Гендерне бюджетування в Україні" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://grbproject.org/>.

⁶ Інформація щодо реалізації Проекту "Гендерне бюджетування в Україні" на рівні місцевих бюджетів (станом на 1 липня 2018 року) // Офіційний веб-сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.minfin.gov.ua/news/view/informatsiia-shchodo-realizatsii-proektu-gendernе-biudzhetuвання-na-riivni-mistsevykh-biudzhetyv-stanom-na-lypnia-roku?category=local-budg&subcategory=gendernoorientovane-biudzhetuвання-na-mistsevomu-riivni>; Звіт "Гендерний бюджетний аналіз програм пілотних областей та галузевих міністерств – 2015 (стилий виклад)" // Веб-сайт проекту ГОБ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://grbproject.org/wp-content/uploads/2017/12/Гендерний-бюджетний-аналіз-програм-2015.pdf>; Звіт "Гендерний бюджетний аналіз програм, які фінансуються з державного та місцевих бюджетів – 2016" (стилий виклад) // Веб-сайт проекту ГОБ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://grbproject.org/wp-content/uploads/2017/12/Гендерний-бюджетний-аналіз-програм-2016.pdf>; Інформація // Веб-сайт проекту ГОБ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://grbproject.org/nashi_dokumenty/.

⁷ Проект Закону "Про Державний бюджет України на 2019 рік" (реєстраційний № 9000 від 15 вересня 2018 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=64598.

ної соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2020 року, Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2020 року, Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, Державної соціальної програми "Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини" на період до 2021 року, а також інші відповідні статті.

ГОБ є новим підходом до процесу реформування системи управління державними фінансами в Україні та спрямоване на вдосконалення бюджетного процесу. Урахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у фінансовій сфері передбачає здійснення необхідних змін у нормативно-правових актах, що використовуються в бюджетному процесі на державному і місцевому рівнях. Введення гендерної компоненти до формування та виконання бюджету повинне супроводжуватися широкомасштабною аналітичною роботою, фаховим моніторингом усіх сфер життя суспільства за статтю, запровадженням механізму регулювання гендерних відносин, створенням інформаційних порталів щодо актуалізації питання гендерної рівності.

4.2 Основні компоненти роботи з гендерно-орієнтованого бюджетування та етапи проведення гендерного бюджетного аналізу

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 плану-

вання 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 мета – 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 оцінки гендерного впливу 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.*

¹ У цьому параграфі використано матеріали посібників "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>; "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 // Проект "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/genderresponsibilitybudgeting2015ukr.pdf>; презентації Світлани Гаращенко (Проект ГОБ) "Гендерно-орієнтоване бюджетування", представленої під час вебінару для учасниць Академії адвокати для жіночого руху [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.slideshare.net/ukrwomenfund/ss-79276998>.

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 запропоновані 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 проект бюджету як обов'язковий аналітичний матеріал.

Підсумовуючи, слід зазначити, що всі компоненти роботи з ГОБ рівною мірою важливі та тісно взаємопов'язані. Водночас у цьому параграфі увагу буде зосереджено на першому компоненті – гендерному бюджетному аналізі (комбінованому аналізі політики і бюджетів з позиції гендерної рівності) та етапах його проведення.

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 – 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 проектів, 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"¹, *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

¹ Додаток до звіту Всеукраїнського об'єднання організацій роботодавців "Конфедерація роботодавців України" з партисипативного гендерного аудиту заснованого на принципі активної участі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cpk.org.ua/files/gender_glosariy_ponnat.pdf.

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?

- Які існуючі нерівності між жінками і чоловіками (або між підгрупами жінок і чоловіків)? Особливо 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.

- Які основні проблеми, що стосуються гендерної рівності в цьому 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?
- Які головні напрями діяльності за програмою?
- Який бюджет виділено на програму, й на які напрями діяльності він витрачається? Яка частка фінансування надходить з державного чи місцевих бюджетів, а яка – з інших джерел (наприклад, від донорів)?
- Які 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 – 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 добуток 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 повно-

му 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 питання: 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 знадо-

битися 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, 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.

РОЗДІЛ 5

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ТА МЕЙНСТРІМІНГУ В УРЯДІ, ПАРЛАМЕНТІ
ТА МІСЦЕВИХ РАДАХ**

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ТА МЕЙНСТРІМІНГУ В УРЯДІ, ПАРЛАМЕНТІ
ТА МІСЦЕВИХ РАДАХ

Гендерна рівність та участь у політичному житті є засадничими складовими сучасного демократичного управління¹. Зобов'язання забезпечення рівності прав чоловіків і жінок на повноцінну участь у всіх аспектах політичного процесу закріплено у міжнародних стандартах, багатьох документах Ради Європи, Венеціанської комісії та ОБСЄ/БДПЛ²:

- Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW);
- Пекінській декларації та платформі дій (BPfA);
- резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 “Жінки, мир, безпека”;
- рекомендація Rec(2003)3 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо збалансованої участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень³, що перелічує кроки, які держави-члени повинні вжити для досягнення гендерно збалансованої участі та репрезентативності в процесах прийняття суспільних та політичних рішень;
- рекомендації 273(2009) Конгресу про рівний доступ до місцевих і регіональних виборів⁴, що просуває ідею, що “чоловіки

й жінки мають чергуватися в списках (мінімально один на кожні три), за умов фінансових штрафів за невиконання, та дозволяти особам статі, що не представлена, обіймати відповідальні посади у виконавчих органах муніципалітетів та обласних рад”;

- резолюції Парламентської Асамблеї Ради Європи 1706(2010)⁵, що рекомендує державам-членам об'єднувати заходи, що стосуються виборчих систем і гендерних квот, із гендерно чутливою освітою громадськості й заходами, спрямованими на викорінювання гендерних стереотипів;
- резолюціях 1898(2012)⁶ і 2111(2016)⁷ Парламентської Асамблеї Ради Європи, які оцінюють вплив заходів на покращення представництва жінок у політиці та роль політичних партій в контексті представництва жінок у політиці відповідно;
- рекомендації Конгресу місцевих та регіональних влад Ради Європи 390(2016) про участь жінок у політиці та представництво на місцевому та регіональному рівнях⁸, яка містить останні із семи текстів, прийнятих Конгресом місцевих і регіональних влад Ради Європи на тему гендерної рівності.

¹ У цьому розділі використані матеріали дослідження “Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні. Документ до обговорення (лютий, 2018 року)” / Вишня Баганович (Višnja Bačanović). – Департамент співробітництва та зовнішніх відносин Секретаріату Конгресу місцевих та регіональних влад Ради Європи. – 2018. – 38 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/~16808a2a51>.

² Code of Good Practice in Electoral Matters: Guidelines and Explanatory Report, adopted by the Venice Commission at its 52nd session, Venice, 18-19 October 2002 [Electronic resource]. – Access mode: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/CDL-AD\(2002\)023rev-e.aspx](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/CDL-AD(2002)023rev-e.aspx), [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2002\)023rev-ukr](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2002)023rev-ukr); Code of Good Practice in the field of Political Parties, adopted by the Venice Commission at its 77th Plenary Session, Venice, 12-13 December 2008 [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD%282009%29002-e>; Guidelines on Political Party Regulation, adopted by the Venice Commission at its 84th Plenary Session, Venice, 15-16 October 2010 [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.osce.org/odihr/77812?download=true>, [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2010\)024-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2010)024-e).

³ Рекомендація Комітету Міністрів Ради Європи від 12 березня 2003 року № Rec(2003)3 державам-членам щодо збалансованої участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/~1680519084>.

⁴ Рекомендація Конгресу Ради Європи від 15 жовтня 2009 року № 273(2009) про рівний доступ до виборів на місцевому та регіональному рівнях [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/~168071a5db>.

⁵ Резолюція Парламентської Асамблеї Ради Європи від 27 січня 2010 року № 1706(2010) про збільшення представництва жінок в політиці через виборчу систему [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17809&lang=en>.

⁶ Резолюція Парламентської Асамблеї Ради Європи від 3 жовтня 2012 року № 1898(2012) про політичні партії та представництво жінок в політиці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=19134&lang=en>.

⁷ Резолюція Парламентської Асамблеї Ради Європи від 21 квітня 2016 року № 2111(2016) про оцінку впливу засобів покращення представництва жінок в політиці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=22745&lang=en>.

⁸ Рекомендація Конгресу місцевих та регіональних влад Ради Європи від 20 жовтня 2016 року № 390(2016) про участь жінок в політиці та представництво на місцевому та регіональному рівнях [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/~1680767218>.

5.1 Законодавче та нормативно-правове забезпечення участі жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні

Питання рівності прав жінок і чоловіків на участь у політиці та процесі прийняття рішень закріплено у Конституції, Законі України "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків" та виборчому законодавстві України.

Зокрема, відповідно до статті 3 Закону України "Про вибори Президента України" вибори Президента України є рівними: громадяни України беруть участь у виборах на рівних засадах.

Усі кандидати на пост Президента України мають рівні права і можливості брати участь у виборчому процесі.

Рівність прав і умов участі у виборчому процесі забезпечується, серед іншого заборобою привілеїв чи обмежень кандидатів на пост Президента України за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Водночас пунктом 1 частини п'ятої статті 3 Закону України "Про вибори народних депутатів України"¹ з метою забезпечення рівності прав і можливостей кандидатів у депутати, партій – суб'єктів виборчого процесу брати участь у виборчому процесі забороняються привілеї чи обмеження кандидатів у депутати за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Законодавчо визначається участь громадян у виборчому процесі без будь-яких елементів гендерної дискримінації на всіх його етапах, а саме при складанні списків виборців; утворенні одномандатних округів, утворенні виборчих дільниць, утворенні виборчих комісій; висуванні та реєстрації кандидатів у депутати, включених до виборчих списків партій (блоків) у багатомандатному окрузі та кандидатів у депутати в одномандатних округах, проведенні передвиборчої агітації; голосуванні; підрахунку голосів виборців та встановленні підсумків голосування та результатів виборів депутатів, реєстрації обраних депутатів; офіційному оприлюдненні Центральною виборчою комісією результатів виборів депутатів.

Однак, у пункті 10 частини першої статті 8

Закону України "Про політичні партії в Україні"³ зазначено, що статут політичної партії має містити, серед іншого, відомості щодо розміру квот, що визначає мінімальний рівень представництва жінок і чоловіків у виборчому списку кандидатів у народні депутати України від партії у загальнодержавному окрузі, кандидатів у депутати місцевих рад в багатомандатних виборчих округах і має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку.

Але оскільки запроваджені положення про квоти мають декларативний характер та не передбачають санкцій за невисування щонайменше 30% менш представленої статі, Центральна виборча комісія (ЦВК) не реєструє партії, які не дотримувалися цих стандартів.

Водночас схожа норма міститься у статті 4 Закону України "Про місцеві вибори"⁴, а саме представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку.

Закон наділяє територіальні виборчі комісії повноваженнями виключати будь-яку партію, яка не дотримується квот, зі списків партій у своєму окрузі. Хоча це був важливий крок вперед, цей Закон не впроваджує санкції для партій, які не дотримуються вимог квоти, таким чином відмова партії дотримуватися гендерної квоти під час виборів не призведе до відповідних дій.

Крім того, у цій статті Закону зазначено, що місцеві вибори є рівними. Громадяни України беруть участь у відповідних місцевих виборах на рівних засадах.

Усі кандидати у депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласних, районних, міських, районних у містах, сільських, селищних рад, кандидати на посаду сільського, селищного, міського голови, старости, зареєстровані у встановленому цим Законом порядку (далі – кандидати), мають рівні права і можливості брати участь у виборчому процесі відповідних місцевих виборів.

Усі місцеві організації партій – суб'єкти виборчого процесу мають рівні права і можливості брати участь у відповідному виборчому процесі у порядку та в межах, встановлених цим Законом.

Рівність прав і можливостей участі у виборчому процесі забезпечується, між іншим, заборобою привілеїв чи обмежень для кандидатів за ознаками

¹ Закон України "Про вибори Президента України" від 5 березня 1999 року № 474-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-14>.

² Закон України "Про вибори народних депутатів України" від 17 листопада 2011 року № 4061-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4061-17>.

³ Закон України "Про політичні партії в Україні" від 5 квітня 2001 року № 2365-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14>.

⁴ Закон України "Про місцеві вибори" від 14 липня 2015 року № 595-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/595-19>.

раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками;

Органи виконавчої влади, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування за зверненням відповідної територіальної виборчої комісії надають приміщення, придатні для проведення публічних заходів передвиборної агітації, організації яких сприяє територіальна виборча комісія. При цьому територіальна виборча комісія зобов'язана забезпечити рівні можливості для всіх місцевих організацій партій, кандидати у депутати від яких зареєстровані в багатомандатному виборчому окрузі, всіх кандидатів у депутати, всіх кандидатів на посаду сільського, селищного, міського голови, старости.

Разом з тим, новацією щодо стимулювання забезпечення гендерної рівності у виборчому процесі є положення Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання і протидії політичній корупції", прийнятого в жовтні 2015 року, який вніс поправки в Закон України "Про політичні партії в Україні", що передбачають виділення суми в розмірі 10 відсотків щорічного обсягу державного фінансування статутної діяльності політичних партій..., що 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.

Також, нові ймовірні можливості щодо суттєвого впливу на забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків можуть з'явитися завдяки прийняттю проекту нового Виборчого кодексу України², статтю 341 якого встановлено, що при формуванні загальнодержавного та регіональних виборчих списків кандидатів у депутати партія повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місяця з першого по п'яте, з шостого по десяте і т.д.) кожного виборчого списку як чоловіків, так і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі).

¹ Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання і протидії політичній корупції" від 8 жовтня 2015 року № 731-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/731-19>.

² Проект Виборчого кодексу України (реєстраційний № 3112-1 від 2 жовтня 2015 року), був прийнятий в першому читанні 7 листопада 2017 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=56671, http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JHO0G01A.html.

На практиці це означає запровадження для жінок гарантованої 40-відсоткової квоти.

Аналогічний принцип застосовується під час виборів до обласних та міських рад (мова йде про великі міста, де мешкає понад 90 тис. виборців).

5.2 Сучасний стан участі жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні

Відповідно до глобального дослідження "Індекс гендерного розриву 2017", здійсненого Світовим економічним форумом, Україна має недостатньо високі показники економічної та політичної участі жінок. Зокрема навеликою є кількість жінок-народних депутатів – 52 особи або 12%³ (згідно з даними веб-сайту ВРУ – станом на 10 листопада 2018 року кількість жінок-народних депутатів становить вже 50 осіб)⁴. Хоча цей показник кращий в порівнянні з парламентськими виборами 2012 року, коли в Раду пройшло трохи більше 9% жінок.

У 8-му скликанні Першим заступником та Заступником Голови ВРУ стали жінки – Ірина Геращенко та Оксана Сироїд⁵.

Із 27 комітетів ВРУ жінки очолюють лише 5⁶.

Для порівняння, у німецькому Бундестазі жінки становлять майже половину складу парламенту – 48%, шведському Риксдазі – 47% місць, у фінському парламенті – 42%, Франції, Нідерландах і Данії – 39%⁷.

Серед інституцій ЄС третину жіночого складу має Європейський парламент та Європейська комісія (33% та 36% відповідно)⁸.

³ The Global Gender Gap Report 2017. – World Economic Forum [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

⁴ Народні депутати України (за статтю) // Веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/site2/p_deputat_list.

⁵ Керівництво Верховної Ради України // Веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/site2/p_kerivnyku_vru.

⁶ Альтернативна доповідь про стан виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок // Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, 2016. – 29 с. Див. статтю 7 на стор. 15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ombudsman.gov.ua/files/Dopovid/Dopovid_Alternative_CEDAW_2017.pdf.

⁷ Шаповал Олена. Чоловіки керують, а жінки обслуговують? Як Україна рухається до гендерної рівності // Веб-сайт "ІнфоМІСТ" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://infomist.ck.ua/choloviki-keruyut-zhinky-obslugovuyut-yak-ukrayina-ruhayetsya-gendernoyi-rivnosti/>.

⁸ Біденко Юлія. Гендерна політика в Україні: складний шлях від декларацій до позитивних дій // Веб-сайт "Хвиля". – 8 серпня 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hvylya.net/analytics/society/gendema-politika-v-ukrayini-skladniy-shlyah-vid-deklaratsiy-do-pozitivnih-diy.html>; Спільна заява посадовців ЄС з нагоди Міжнародного жіночого дня в 2018 році (Брюссель, 7 березня 2018 року) // Веб-сайт Представництва ЄС в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/40916/spilna-zayava-posadovciv-es-z-nagodi-mizhnarodnogo-zhinchogo-dnya-v-2018-roci_uk.

У КМУ найвищі посади дісталися 16,7% жінок. Із 24 членів КМУ 4 жінки: Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції Іванна Климпуш-Цинцадзе, Міністр освіти Юлія Гриневич, Виконувач обов'язків Міністра фінансів України Оксана Маркарова та Виконуюча обов'язки Міністра охорони здоров'я Уляна Супрун. А ось серед заступників віце-прем'єр-міністрів і міністрів жінки становлять 26,5%¹.

Наразі чотири посольства України очолюють жінки. Це Тетяна Іжевська (посол при Святому Престолі, на цій посаді ще з 2006 року), Наталія Галібаренко (Велика Британія, 2015 рік), Інна Огнівець (Португалія, 2015 рік) та Любов Непоп (Угорщина, 2016 рік). Це чотири жінки обіймають посаду Генерального консула та три посади керівника консульських установ².

Серед голів обласних державних адміністрацій одна жінка – Голова Харківської облдержадміністрації Юлія Світлична³.

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 отримати відповідне представництво жінок на рівні обраних депутатів. Особливо це стосується місцевих рад вищого рівня⁴.

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%. У списках кандидатів до міських рад обласних центрів частка жінок становила 33%, однак

серед обраних депутатів жінок – лише 18,1%. Найбільший рівень представництва жінок в Сумській обласній раді (21,9%). Найменше жінок допустили до влади в Одеській обласній раді (9,5%), де серед 84 депутатів тільки 8 жінок.

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

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 ОТГ⁵. Зазначений моніторинг проводився впродовж двох етапів. I-ий 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-ий 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.

Основні висновки I етапу гендерного моніторингу (кінець 2015 року – середини 2017 року у 12 областях):

- із загальної кількості зареєстрованих кандидатів (17278 кандидатів/ток), які взяли участь у виборах до рад ОТГ усіх рівнів, жінки складали 32% (5545 кандидаток);
- на виборах міських, селищних та сільських голів рад ОТГ жінки становили 23% із усіх кандидатів/ток. Конкуренція на посаду голів ОТГ була значно вищою, аніж до складу рад, оскільки в нових умовах ОТГ отримують більше можливостей, у тому числі й фінансових, а отже, зростає привабливість посад, на яких раніше представництво чоловіків було нижче;

¹ Кабінет Міністрів України // Урядовий веб-портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/team>.

² Скільки жінок серед нардепів, міністрів, мерів та голів сілрад // Аналітичний портал "Слово і діло". – 8 березня 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.slovoidilo.ua/2018/03/08/infografika/polityka/skilky-zhinok-sered-nardepiv-ministriv-meriv-ta-holiv-silrad>.

³ Тишко Ірина. Гендер закордонних справ: що дає і де заважає жінкам новий закон про дипломатичну службу // Веб-сайт "Європейська правда". – 1 серпня 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.eurointegration.com.ua/articles/2018/08/1/7085046/>; Альтернативна доповідь про стан виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок // Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, 2016. – 29 с. Див. статтю 8 на стор. 15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ombudsman.gov.ua/files/Dopovidi/Dopovid_Alternative_CEDAW_2017.pdf.

⁴ Голови обласних державних адміністрацій // Офіційне інтернет-представництво Президента України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.president.gov.ua/lustration/lustr-list/lustr-local-adm/lustr-oda>.

⁵ Скільки жінок серед нардепів, міністрів, мерів та голів сілрад // Аналітичний портал "Слово і діло". – 8 березня 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.slovoidilo.ua/2018/03/08/infografika/polityka/skilky-zhinok-sered-nardepiv-ministriv-meriv-ta-holiv-silrad>.

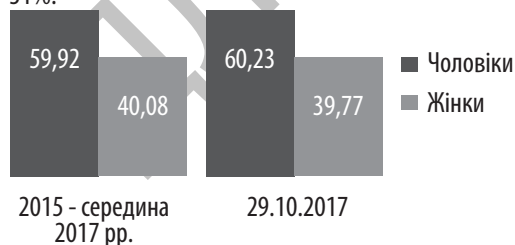
⁶ Аналітичний звіт "Гендерний моніторинг виборів голів та рад ОТГ" // Жіночий консорціум України". – К., 2017. – 100 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.womeninpolitics.org.ua/uploads/files/download/_2018_print.pdf.

- представництво жінок за результатами виборів до рад ОТГ, де відбувся моніторинг становить 40,08%. До 30 міських, 74 селищних та 135 сільської рад ОТГ за період кінця 2015 року – середини 2017 року у 12 областях було обрано 5208 депутатів/ток, із них 2168 – жінки. У сільських радах ОТГ представництво жінок склало 44,1%, селищних – 40,8%, міських – 30,7%. Головами новостворених ОТГ стали 13,88% жінок.

Основні висновки II етапу гендерного моніторингу (29 жовтня 2017 року у 12 областях):

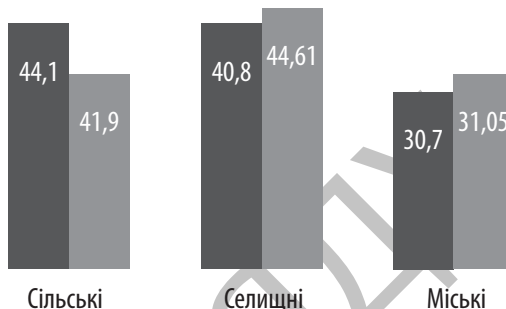
- до 60 рад ОТГ у 12 областях балотувалися 38,29% кандидаток та 61,71% кандидатів. До 27 сільських, 19 селищних, 14 міських рад ОТГ жінок балотувалося у сільські ради 39,9%, селищні – 35,1%, міські – 38,3%;
- на посади голів ОТГ кандидувало 24,6% жінок. Найвищий рівень балотування жінок спостерігається до сільських рад ОТГ. Стабільно найнижчі показники кандидаток на посаду голів міських ОТГ упродовж усіх виборів загострилися їх зменшенням на II-му етапі порівняно із I етапом моніторингу;
- до рад ОТГ, які були піддані моніторингу, було обрано 60,23% депутатів-чоловіків та 39,77% депутаток. За увесь період гендерного моніторингу серед депутатського корпусу ОТГ жінки становлять 40%.

Динаміка представленості жінок у радах ОТГ різного рівня на 2-х етапах гендерного моніторингу демонструє незначні відмінності. Представництво жінок у депутатському корпусі у сільських ОТГ у середньому – 43%, селищних – 43%, міських – 31%.



Динаміка представленості жінок та чоловіків у депутатському корпусі ОТГ (у % співвідношенні)

■ 2015 - середина 2017 рр.
■ 29.10.2017



Динаміка представленості жінок у радах різного рівня (у % співвідношенні)

Щодо представленості жінок серед голів ОТГ – 76,67% чоловіків та лише 23,33% – жінок. Динаміка 2-х етапів показує зростання представленості жінок серед голів ОТГ, однак цей показник утричі нижчий, ніж представництво чоловіків.



Динаміка представленості жінок та чоловіків серед голів ОТГ (у % співвідношенні)

Україна на рівні місцевого самоврядування проходить процес обрання старост. Станом на кінець жовтня 2016 року вибори старост відбулися у 90 об'єднаних громадах України зі 177 ОТГ, утворених на цей момент. За їх підсумками обрано 457 старост. Серед новообраних старост у цих громадах дещо переважають чоловіки: 236 проти 221 жінок (51,64% – чоловіки, 48,36 – жінки). Однак гендерний зріз представництва містить територіальні відмінності. Наприклад, у Дунаєвецькій міській

ОТГ на Хмельниччині, яка нараховувала на 2016 р. найбільшу кількість старост, 23 старости – жінки, і 4 – чоловіки.

Інформація щодо форм роботи з виборцями та агітації у громадах дозволяє зробити висновок про високий рівень включення партій у виборчий процес на рівні ОТГ. На рівні сільських, селищних рад ОТГ серед кандидаток спостерігається дещо вищий рівень (4-5%) партійного висування, ніж чоловіків.

Аналіз виборчих списків кандидаток засвідчив значимість попереднього досвіду роботи для більшості жінок, які висувались до ради та голів ОТГ. Найчастіше це був досвід роботи у сільській чи селищній раді (голови чи членкині комісій, економістки, секретарі тощо), досвід керівної роботи у сільгоспідприємствах, у сфері освіти та охорони здоров'я тощо.

Аналіз участі жінок у якості кандидаток на голів та у ради ОТГ та рівень їх представництва виявив тенденцію, що жінки більш охоче балотуються до депутатського корпусу, аніж на голів рад.

Загалом за даними глобального дослідження "Індекс гендерного розриву 2017", в цілому по державі співвідношення жінок і чоловіків серед законодавців, вищих посадових осіб та керівників становить 39,6% до 60,4%, тоді як аналогічне співвідношення серед професійних та технічних працівників уже 62,5% до 37,5%.

РОЗДІЛ 6

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ТА МЕЙНСТРІМІНГУ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ
В УМОВАХ РЕФОРМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА МЕЙНСТРІМІНГУ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УМОВАХ РЕФОРМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Інтеграція до європейського співтовариства потребує істотної перебудови усіх соціальних інституцій та процесів на нових, демократичних принципах, вільних від будь-якої форми дискримінації, зокрема й за ознакою гендеру. У цьому дусі витримана державна політика країн ЄС, які проголосили одним із основних засобів демократизації суспільства політику гендерного мейнстрімінгу ("gender mainstreaming policy") як системну стратегію створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання гендерної асиметрії та нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства (Рада Європи "Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки" / "Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023").¹ Саме тому в контексті європейського спрямування розвитку українського суспільства особливої значущості набуває в Україні впровадження в систему державного управління та державної служби принципів гендерної рівності та недискримінації.

Впровадження гендерного підходу в державне управління є засобом досягнення соціальної справедливості та механізмом розвитку людського потенціалу. Саме система державного управління має найбільше можливостей для того, щоб забезпечити гендерну рівність в українському суспільстві.

У зв'язку з цим, гендерні перетворення все більше набувають пріоритетного напрямку та стають невід'ємною частиною державної політики, оскільки проблеми рівних можливостей та реалізації своїх прав жінками і чоловіками в Україні сьогодні є актуальними з точки зору реалізації прав людини. Україна підписала низку міжнародних документів, в яких визначається гендерна дискримінація, і взяла зобов'язання щодо її подолання. Цим кроком було визнано об'єктивну необхідність у проведенні гендерних перетворень, інтеграції гендерної перспективи в усі програми розвитку Українського суспільства на принципах свободи, рівності та толерантності та забезпеченні гендерного паритету в державному управлінні.

¹ Стратегія гендерної рівності Ради Європи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>

Впровадження гендерного підходу в діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування передбачає збалансовану участь у процесах управління суспільним розвитком, що забезпечує не лише присутність однакової кількості жінок і чоловіків, а й їх свідому діяльність, яка ґрунтується на забезпеченні пріоритету прав і свобод людини і громадянина.

Гендерний підхід у діяльність органів державної влади забезпечується шляхом вирішення основних завдань:

- удосконалення державного механізму забезпечення гендерної рівності;
- забезпечення рівних прав доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування;
- забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті державно-управлінських рішень;
- спрямованість професійної діяльності державного службовця яка ґрунтується на взаємній повазі до різних поглядів і позицій та розумінні відмінностей й потреб кожної статі;
- формування гендерних компетентностей державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Конституція України проголошує рівні права всіх громадян, у тому числі доступу до державної служби всім громадянам, а також до служби в органах місцевого самоврядування (ст. 38).

Так, відповідно до статті 24 Конституції України: "Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом".

Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Рівність прав жінок і чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей

² Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям¹.

У науково-практичному коментарі до Конституції України зазначається, що особливу увагу в згаданій статті приділено рівності прав жінок і чоловіків, оскільки саме жінки порівняно з чоловіками частіше бувають обмежені у використанні своїх конституційних прав.

Принцип рівного доступу до державної служби гарантується і статтею 38 Конституції України, відповідно до якої: "Громадяни мають право брати участь в управлінні державними справами, у всеукраїнському та місцевих референдумах, вільно обирати і бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування²".

У цій статті Конституції України реалізовані вимоги статті 21 Загальної декларації прав людини, прийнятої 10 грудня 1948 року Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй, яка проголошує право кожного брати участь в управлінні своєю державою як безпосередньо, так і через вільно обраних представників, а також право на рівний доступ кожного до державної служби у своїй країні³.

Принцип забезпечення рівних прав для всіх статей на державній службі визнано і Законом України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", де в статті 16 "Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування" вказується, що призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі⁴.

Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого

самоврядування і під час її проходження забороняється.

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

Крім того, пунктом 7 частини першої статті 4 Закону України "Про державну службу", який був прийнятий 10 грудня 2015 року № 889-VIII визначено, що державна служба здійснюється з дотриманням принципу забезпечення рівного доступу до державної служби, тобто закріплено право кожного громадянина України користуватися рівними можливостями претендувати на зайняття посади державного службовця в органах державної влади та державного управління.

Державна служба є одним із видів трудових відносин, пов'язаних із виникненням, зміною і припиненням службових відносин, коли громадянин зобов'язаний дотримуватися публічного порядку вступу і проходження державної служби на певній посаді, виконувати конкретну роботу відповідно до вимог Закону та інших нормативно-правових актів підзаконного характеру (положень про проходження конкурсу, кваліфікаційних обов'язків, посадових інструкцій тощо).

Разом з тим у науково-практичному коментарі до Закону України "Про державну службу" зазначається, що законодавцю не заборонено вводити обґрунтовані професійні вимоги, зокрема, наявність досвіду виконання управлінської діяльності на керівних посадах, встановлювати відмінності у правовому статусі осіб, які обумовлені специфікою рівня і профілем освіти за умов і роду діяльності категорій громадян на посадах, які вимагають спеціальних знань та високої компетентності⁵.

Встановлення таких спеціальних вимог вказує на існування завдань, принципів організації та функціонування державної служби, що обумовлено метою підтримання її високого рівня (у тому числі, за рахунок оновлення і змінності складу управлінського апарату), специфічним характером діяльності осіб, які виконують повноваження та обов'язки у сфері державної служби. Натомість права громадян, які підлягають захисту в порядку реалізації права на доступ до державної служби, становлять:

- право доступу до участі в конкурсі на

¹ Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

² Там само.

³ Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015

⁴ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-1>

⁵ Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

⁶ Науково-практичний коментар до Закону України "Про державну службу" / Ред. кол.: К.О. Ващенко, І.Б. Колішнюк, В.П. Тимошук, В.А. Дерещ (відп. ред.). – К.: ФОП Москаленко О.М., 2017. – 796 с.

заміщення вакантної посади в апараті державної служби і право за результатами конкурсу бути рекомендованим для призначення на посаду державного службовця;

- право за статусом державного службовця.

Такі вимоги не вважаються обмеженнями на рівний доступ громадян до державної служби, оскільки введені нормативно-правовими актами уповноважених державних органів та є виправданими, обґрунтованими і відповідають конституційно визначеним інтересам державної служби.

У частині першій статті 21 Закону визначено, що вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу.

Конкурс на вакантну посаду державної служби та заміщення вакантної посади державної служби за його результатами передбачає формування корпусу державних службовців із дотриманням принципів рівності доступу до державної служби, транспарентності реалізації громадянами права на державну службу, а також відбору на державну службу на основі професійних компетентностей та особистісних якостей, зокрема, лідерства, стресостійкості.

Процес вступу громадян на державну службу являє собою підвид трудових правовідносин. Слід зазначити, що правовідносини, які стосуються вступу на державну службу, підпадають під юрисдикцію трудового права, оскільки вирішальною підставою вступу на державну службу є укладення з особою трудового договору та призначення на посаду. Ці категорії правовідносин передбачені та врегульовані сферою трудового права. Зрозуміло, Кодекс законів про працю України не може охопити всієї повноти юрисдикції трудового права, тому регулювання в сфері вступу на державну службу здійснюється національними законодавчими актами та актами органів місцевого самоврядування.

Отже, частина перша зазначеної статті Закону доктринально визначає, що вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу.

Законом встановлено інші норми щодо рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, зокрема:

- можливість встановлення неповного робочого дня або неповного робочого тижня;
- заборону та обмеження щодо залучення до роботи понад установлену тривалість робочого дня,

а також у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, від 3 до 14 років або дитину з інвалідністю;

- обмеження щодо переведення в іншу місцевість вагітної жінки або особи, яка є єдиним опікуном дитини віком до 14 років;

- обмеження щодо направлення у відрядження вагітних жінок, державних службовців, які мають дітей віком до 14 років, самостійно виховують дітей з інвалідністю².

Крім того, слід зазначити, що дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих Законом України "Про державну службу". Зокрема, трудове законодавство України також містить правові норми, які забезпечують рівність трудових прав жінок і чоловіків на державній службі.

Норми законодавства, які забезпечують рівність трудових прав жінок і чоловіків на державній службі:

1. Кодекс законів про працю України³.

- регулює трудові відносини всіх працівників незалежно від расової, національної приналежності, мови, майнового та соціального стану, політичних поглядів, мови, релігійних переконань;

- визначає порядок та умови надання щорічних відпусток, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчих відпусток, соціальних відпусток, відпусток без збереження заробітної плати та інших видів відпусток;

- передбачає:

- роботи, на яких забороняється застосування праці жінок;
- обмеження праці жінок на роботах у нічний час;
- заборону залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження;
- обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження;
- переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- перерви для годування дитини;
- гарантії при прийнятті на роботу і забороні

² Там само.

¹ Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

³ Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

ну звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей;

- надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги;
- обслуговування матері на підприємствах, в організаціях;
- гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері.

2. Закон України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР¹.

- встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи;

- визначає порядок та умови надання щорічних відпусток, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчих відпусток, соціальних відпусток, відпусток без збереження заробітної плати та інших видів відпусток.

3. Закон України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII².

- визначає основні положення щодо реалізації конституційного права всіх працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні;

- визначає основні положення охорони праці жінок.

4. Закон України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" від 28 лютого 1991 року № 796-XII³.

- визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, на охорону їх життя і здоров'я та створює єдиний порядок визначення категорій зон радіоактивно забруднених територій, умов проживання і трудової діяльності на

них, соціального захисту потерпілого населення;

- визначає можливість отримання громадянами, віднесеними до категорії 1, додаткової відпустки із збереженням заробітної плати;

- передбачає надання жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами більшої тривалості.

З метою вдосконалення системи державного управління і відповідно підвищення рівня конкурентоспроможності України розпорядженням КМУ від 24 червня 2016 року № 474-р Уряд схвалив Стратегію реформування державного управління України на 2016-2020 роки (далі – Стратегія) та План заходів з її реалізації, яка спрямована на розв'язання, зокрема, гендерного дисбалансу в напрямку державної служби та управління людськими ресурсами⁴.

Стратегія розроблена відповідно до Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони та ґрунтується на спільних цінностях, а саме дотриманні демократичних принципів, верховенстві права, належному врядуванні (принципи державного управління).

Одним із напрямів реформування, визначених Стратегією, є модернізація державної служби та управління людськими ресурсами, що включає підвищення професіоналізму та запровадження нових умов вступу і проходження державної служби відповідно до кращих міжнародних стандартів із дотриманням встановленого Законом принципу рівного доступу до державної служби на базі особистих якостей та досягнень.

Стратегією передбачено необхідність дотримання принципу забезпечення гендерної рівності, зокрема під час прийняття та виконання політичних, стратегічних, організаційних та оперативних рішень, а також зменшення вразливості та захисту працівників органів державного управління, які перебувають в групі ризику.

У частині реформування системи оплати праці державних службовців передбачається зосередити особливу увагу, у тому числі, на забезпеченні гендерної рівності відповідно до визначених механізмів.

З огляду на кількість жінок, зайнятих у сфері державного управління Стратегією передбачено необхідність дотримання принципу забезпечення гендерної рівності, зокрема під час прийняття та виконання політичних, стратегічних, організаційних та оперативних рішень, а також зменшення враз-

¹ Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

² Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

³ Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28 лютого 1991 року № 796-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12>

⁴ Деякі питання реформування державного управління України: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80>

ливості та захисту працівників органів державного управління, які перебувають в групі ризику.

На виконання завдання 1 Плану з реалізації Стратегії у 2018 році Програмою підтримки вдосконалення врядування та менеджменту (SIGMA) було здійснено проведення оцінки стану справ у системі державного управління. Відповідно до отриманих результатів експертами програми SIGMA підготовлено звіт про базові вимірювання, який містить короткострокові та середньострокові рекомендації Уряду України щодо конкретних заходів, спрямованих на вирішення деяких найважливіших викликів у сфері реформування державного управління.

У вказаному звіті зазначено, що у 2017 році існувала різниця між середньомісячною заробітною платою чоловіків і жінок у секторі державного управління, оборони та соціального забезпечення (7%), але ця різниця була значно меншою, ніж в економіці загалом (27%)¹. Утім ці дані не дозволяють розділити державних службовців та інших працівників державного сектору, а також не беруться до уваги інші важливі змінні, крім статі, які визначають рівні заробітної плати, наприклад рівень освіти та професійної підготовки. Крім того, у звіті зазначено, що за результатами конкурсів, які було оголошено у 2017 році майже всі вакантні посади в центральних органах були заповнені до кінця року, однак частка жінок на посадах вищого корпусу державної служби є малою та складає 16 відсотків².

Необхідність паритетної участі чоловіків і жінок на основі рівності в усіх інститутах політичної і державної влади, на всіх рівнях прийняття рішень запропонована Радою Європи, як головна ідея концепції паритетної демократії. Гендерна рівність на рівні прийняття політичних рішень підвищує такі демократичні норми, як рівність можливостей чоловіків і жінок, їх представництво в органах державної влади, а отже, спільну відповідальність за подальший розвиток суспільства³.

Крім того, відповідне завдання щодо дотримання гендерного паритету на вищих щаблях державного управління передбачене Національ-

ною доповіддю "Цілі сталого розвитку: Україна"⁵ та Національним планом заходів з виконання заключних зауважень Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок⁶. На виконання зазначених завдань Національне агентство України з питань державної служби (далі – НАДС) веде облік частки жінок серед посад вищого корпусу державної служби (посади категорії "А").

Відповідно до Закону України про "Державну службу" відбір на посади категорії "А" здійснює Комісія з питань вищого корпусу державної служби⁷.

Посада	2016		2017		2018	
	I півріччя	II півріччя	I півріччя	II півріччя	I півріччя	II півріччя
Державний секретар (МУ та його заступник, державні секретарі міністерств)	13	1	9	1	1	-
Керівник ЦОБВ (та перший заступник, заступники)	14	3	19	4	9	3
Керівник апарату/секретаріату	0	0	3	0	2	1
Голови місцевих державних адміністрацій*	9	4	70	18	-	-
Всього	36	8	101	23	16	6

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

⁵ Цілі сталого розвитку: Україна: Національна доповідь 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf

⁶ 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 вересня 2018 року № 634-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomendacij-dok-vosmoji-periodichnoi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-prolikvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku>

⁷ Про затвердження Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 243 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/243-2016-%D0%BF>

¹ Звіт про базові вимірювання: Принципи державного управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/17-presentation-2018/09_2018/11.09.2018Ukraine%20Baseline%20Measurement%20Report%202018_UA.pdf

² Там само.

³ Там само.

⁴ Кресіна І. О. Гендерний аналіз політичного процесу в Україні / І. О. Кресіна, О. Б. Ярош // Гендерні паритети в умовах трансформації суспільства : [монографія] / за заг. ред. Н. М. Онищенко, Н. М. Пархоменко. – К. : Вид-во "Юрид. думка", 2007. – С. 178–218.

категорії "Б".

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

Протягом 2017 року на зазначені посади було призначено 101 особу, серед них 23 жінки, що складає 27,8 відсотка.

Станом на 1 листопада 2018 року оголошено та проведено 19 конкурсів на посади державної служби категорії "А", де визначено 16 переможців, з яких 6 жінок та 10 чоловіків. Другим кандидатом за результатом конкурсу визначено 10 осіб, з яких 4 жінки та 6 чоловіків.

За результатами проведених конкурсів на посади державної служби категорії "А" призначено 12 переможців, з яких 3 жінки.

Крім того, кількість осіб, які подали документи для участі у конкурсі складає 166 осіб, з яких 130 осіб – чоловіки та 36 особи – жінки. Кількість осіб, які допущені для участі у конкурсі складає 140 осіб, де 110 осіб – чоловіки та 30 – жінки.

Розпочата в Україні реформа державної служби передбачає побудову професійної, некорумпованої, престижної, орієнтованої на потреби громадян державної служби та підвищення довіри громадян до влади і державних інститутів, що, є найголовнішою запорукою успіху всіх реформ. Що зумовлює необхідність кожного державного службовця володіти відповідними професійними компетентностями, які передбачають здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку.

Слід зазначити, що дотримання неупередженого ставлення до особи незалежно від статі сьогодні сприймається як невід'ємна складова демократичних перетворень та сталого розвитку будь-якого суспільства. У зв'язку з цим, актуальним питанням є володіння державними службовцями гендерними компетентностями.

Під гендерною компетентністю розуміють здатність помічати ситуації гендерної нерівності в навколишньому їхньому житті; протистояти сексистським, дискримінаційним діям і впливам; самим не створювати ситуації гендерної нерівності.

При цьому, під гендерною компетентністю державного службовця розуміється цілісна система знань, умінь, навичок, особистісних якостей державного службовця відповідно до сучасних вимог державної гендерної політики, які дозволять забезпечити, в межах встановлених посадою державної служби завдань і обов'язків, впровадження гендер-

ної рівності в українському суспільстві.

Виходячи з цього гендерна компетентність є одним із дієвих механізмів досягнення гендерної рівності суспільства, запорука створення передумов для самореалізації кожної особистості незалежно від її статі.

До структури гендерної компетентності державних службовців можна віднести 3 компоненти: когнітивний компонент, операційний компонент та особистісний компонент.

Структура гендерної компетентності

Когнітивний компонент:

- обізнаність з гендерною проблематикою та станом її вирішення в Україні;
- знання про зміст і механізми розробки та реалізації державної гендерної політики в Україні;
- знання щодо особливостей діяльності державних службовців щодо забезпечення гендерної рівності у галузі державного управління.

Операційний компонент:

- оволодіння способами і прийомами професійної діяльності на засадах гендерної рівності;
- вміння вирішення конфліктних ситуацій у колективі щодо проявів гендерних стереотипів;
- вміння і навички щодо здійснення заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення.

Особистісний компонент:

- усвідомлення власних гендерних характеристик, прийняття себе та своєї статі;
- толерантне ставлення до представників іншої статі;
- здійснення самодіагностики й самокорекції негативних проявів гендерних стереотипів.

Законом України "Про державну службу" та іншими правовими актами висуваються вимоги до державних службовців, які нерозривно пов'язані з гендерними компетентностями, зокрема: толерантності, пріоритету прав людини і громадянина, спрямованості на захист інтересів громадян, доброчесності, заборони всіх форм та проявів дискримінації тощо.

Одним із обов'язків державного службовця,

¹ Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

які закріплені в Законі (стаття 8), є обов'язок поважати гідність людини, не допускати порушення прав і свобод людини та громадянина. Також, пунктом 2 статті 61 визначено, що керівник державної служби формує у підпорядкованих державних службовців високі професійні якості, сумлінні ставлення до виконання своїх посадових обов'язків, повагу до прав і свобод людини і громадянина, їхньої честі та гідності, а також до держави, державних символів України.

Крім того, статтею 8 Закону передбачено, що державний службовець зобов'язаний дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки, що також передбачено частиною другою статті 44, частиною першою статті 47, частиною другою статті 63, статтями 64 і 65 Закону. При цьому, порушення правил етичної поведінки визначено як дисциплінарний проступок за який до державного службовця може бути застосоване дисциплінарне стягнення.

Наказом НАДС від 05 серпня 2016 року № 158, зареєстрованим в Мінюст 13 серпня 2016 року за № 1203/29333, затверджено Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (далі – Загальні правила), що є узагальненням стандартів етичної поведінки службовців, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків.

Відповідно до Загальних правил державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані виконувати свої посадові обов'язки чесно і неупереджено, незважаючи на особисті ідеологічні, релігійні або інші погляди, не надавати будь-яких переваг та не виявляти прихильності до окремих фізичних чи юридичних осіб, громадських і релігійних організацій.

Дотримання Загальних правил полягає у керуванні в своїй службовій діяльності принципами етики державної служби, що ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавства про державну службу та запобігання корупції.

Як зазначено в Загальних правилах, Конституційна суть державної служби полягає у служінні народові України та відповідній спрямованості дій службовців на захист публічних інтересів, забезпечення пріоритету загального блага громадян над особистими, приватними або корпоративними інтересами.

Ефективна реалізація державної гендерної політики потребує цілеспрямованої системної професіоналізації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з гендерних питань є одним із стратегічних напрямів реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад та Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року⁴.

Відповідно до яких передбачено розроблення програм спеціальних короткострокових навчальних курсів, семінарів, тренінгів, модулів до професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад з питань гендерної політики.

На виконання вищезазначених завдань НАДС, у межах повноважень, рекомендовано НАДУ, центрам перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, Всеукраїнському центру підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування розроблення модулів/тем за сферами дії Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків з урахуванням сучасних міжнародних документів та рекомендацій міжнародних моніторингових органів та включення їх до професійних, короткострокових програм підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з подальшою організацією відповідного навчання.

З урахуванням рекомендацій НАДС, НАДУ та її регіональними інститутами, обласними та регіональними центрами перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних під-

¹ Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

² Там само.

³ Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05 серпня 2016 року № 158 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16>

⁴ 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: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01 грудня 2017 року № 974-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-%D1%80>

⁵ Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%8F>

приємств, установ і організацій питання гендерної політики включено до варіативних складових професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Водночас у 2017 році організовано підвищення кваліфікації з основ гендерної рівності для 3748 державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

За III квартали 2018 року 907 державних службовців центральних органів виконавчої влади та 2295 державних службовців місцевих органів виконавчої влади, посадових осіб органів місцевого самоврядування пройшли підвищення кваліфікації з питань, які пов'язані із гендерною політикою.

До професійних програм, програм короткострокових і постійно діючих семінарів для державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування було включено наступні теми з питань протидії дискримінації:

- "Основи державної політики у сфері запобігання та протидії дискримінації";
- "Протидія дискримінації та подолання гендерних стереотипів";
- "Засади запобігання та протидії дискримінації в Україні";
- "Протидія дискримінації та подолання гендерних стереотипів";
- "Поняття і проблеми гендерної політики";
- "Сучасні підходи у наданні гендерно-чутливих соціальних послуг";
- "Впровадження гендерних підходів у діяльність органів публічної влади: забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків";
- "Трактування закону України Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" тощо.

РОЗДІЛ 7

**ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ТА РЕФОРМА
МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ПОТЕНЦІАЛ
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА МЕЙНСТРІМІНГУ**

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ТА РЕФОРМА
МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ПОТЕНЦІАЛ
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА МЕЙНСТРІМІНГУ

Рівноправна участь жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства є не лише вимогою принципів демократії та соціальної справедливості, але й передумовою для сталого економічного розвитку¹.

Група спеціалістів з гендерного підходу Ради Європи визначила гендерний підхід як *"(ре)організацію, покращення, розвиток та оцінка політичних процесів таким чином, аби аспект гендерної рівності та перспективи був врахований в усіх напрямках політики та на усіх рівнях та етапах при залученні усіх сторін в процесі розвитку політики"*². Рекомендація 148(2004) Конгресу про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях³ наголошує на важливості механізмів гендерної рівності як визнаної системи підтримки, спрямованої допомогти тим особам, яких залучено до розробки політики й надання послуг, зрозуміти й реалізувати концепцію гендерної рівності, а також спосіб, у який належить відстежувати прогрес та заохочувати до звітності осіб, залучених до робіт.

Разом з Рекомендацією 148(2004), Резолюція 176(2004) Конгресу⁴ призиває органи місцевих та регіональних влад підтримувати гендерну рівність на гендерний підхід та застосовувати в цьому напрямку на практиці відповідні інструменти та механізми, особливо статистика з розподілом за статтю.

Резолюція 391(2015) Конгресу про боротьбу із зростаючою бідністю серед жінок: відповідальність місцевих та регіональних органів влади⁵ спонукає

країни-члени враховувати гендерний аспект бідності та брати до уваги зростаючий рівень бідності серед жінок в процесі боротьби з бідністю.

Отже, подолання проблем гендерної нерівності – це важливе завдання всіх рівнів влади. Органи місцевого самоврядування (ОМС), як найближчий до громади рівень влади, як найкраще пристосовані до того, щоб залучати жінок і чоловіків до процесу управління. Врахування інтересів, потенціалу та потреб кожної статі є виключно важливим для прийняття обґрунтованих рішень, справедливого розподілу ресурсів, пільг та відповідальності між жінками і чоловіками, а також рівного доступу до послуг та вигод місцевого економічного розвитку.

7.1 Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на регіональному рівні

Як зазначено в оприлюдненому в 2014 році Національному огляді виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій 1995 року, процес створення національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків розпочався одразу ж після Пекінської конференції⁶. Він складається із законодавчого органу, центральних і регіональних органів виконавчої влади, обласних державних адміністрацій (ОДА), органів місцевого самоврядування, інституту радників/ць з гендерних питань та Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, а також механізмів на регіональному (обласному) рівні.

Станом на серпень 2018 року у 17 регіонах України було призначено уповноважену особу (коор-

¹ Розширення участі жінок у місцевому самоврядуванні серед пріоритетів Асоціації міст України // Місцеве самоврядування та регіональний розвиток в Україні. – 2014. – №1 (5) січень-березень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mled.org.ua/ukr/information/latest-news/999-article-gender-auc-april2014>.

² Рада Європи "Гендерний підхід: Концепція, методологія та презентація кращих практик". – Страсбург, 2014. – С. 41. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/1680596135>.

³ Рекомендація Конгресу місцевих та регіональних влад Ради Європи від 27 травня 2004 року № 148(2004) про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях: стратегія сприяння рівності між жінками та чоловіками в містах та регіонах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/168071a54f>.

⁴ Резолюція Конгресу місцевих та регіональних влад Ради Європи від 27 травня 2004 року № 176(2004) про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях: стратегія сприяння рівності між жінками та чоловіками в містах та регіонах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/16807191f2>.

⁵ Резолюція Конгресу Ради Європи від 21 жовтня 2015 року № 391(2015) про боротьбу із зростаючою бідністю серед жінок: відповідальність місцевих та регіональних органів влади [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/16807199f1>.

⁶ Абзаци п'ятий – шостий Преамбули Європейської хартії місцевого самоврядування, підписаної в м. Страсбург, 15 жовтня 1985 року (Хартію ратифіковано Законом України від 15 липня 1997 року № 452/97-ВР) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_036.

⁷ Україна. Національний огляд виконання Пекінської декларації та Платформи дій (1995 р.) та заключних документів двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.) у контексті двадцяті річниці четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок та ухвалення Пекінської декларації та Платформи дій у 2015 р. (квітень 2014 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mil.gov.ua/content/gender/Pekinska%20deklaracia.pdf>, <http://grbproject.org/wp-content/uploads/2017/05/виконання-Пекінської-декларації-1.docx>.

динатора/ку) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. З них 4 жінки і 13 чоловіків. Відповідають вимогам частини третьої статті 12 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" – 15 осіб, не відповідають – 2. Не було визначено уповноважених осіб у Волинській, Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Кіровоградській, Львівській, Миколаївській та Одеській областях¹.

В 25 регіонах визначено відповідальний структурний підрозділ. Завдання із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків виконують департаменти із соціального захисту населення (соціальної політики) у 19 областях, департаменти (управління) у справах сім'ї, молоді та спорту – у 5 областях та служба у справах дітей та сім'ї – в 1 області.

Водночас у 24 регіонах сформовано консультативно-дорадчі органи з гендерних питань: 24 координаційні ради (19 координаційних (між-відомчих, обласних) рад з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми; 20 рад містять у назві слово "гендер"). У м. Вінниця створено 2 ради.

Координаційні ради є одним із основних механізмів забезпечення гендерної рівності та координації відповідної діяльності на обласному рівні. Основною функцією рад є координація зусиль з протидії гендерно-зумовленому насильству та торгівлі людьми. У тих областях, де вони працюють, ради виконують зазначену функцію у співпраці з обласною радою і адміністрацією, надаючи експертні висновки щодо гендерних аспектів проектів законів, обласних нормативно-правових актів і програм, а також здійснюючи гендерний аналіз рішень, стратегій та інших документів на обласному рівні.

Координаційні ради складаються з представників/ць організацій громадянського суспільства, ОДА (як правило, посадовців з відповідальних структурних підрозділів), експертів і науковців. До складу деяких координаційних рад входять також представники/ці політичних партій. Засідання рад відбуваються від двох до чотирьох разів на рік. У низці областей координаційні ради діють доволі активно, проте їх висновки та рекомендації не завжди ефективно реалізуються через брак розуміння гендерних проблем з боку інших працівників ОДА та недооцінки ними важливості врахування гендерних аспектів у всіх обласних стратегіях і програмах.

Також в 9 регіонах було призначено радників/ць голів ОДА з гендерних питань (Волинська, Дніпро-

петровська, Запорізька, Луганська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Харківська та Чернігівська області). Усі 9 радників жінки, позаштатні працівники.

Прикладом належної практики ефективної співпраці координаційної ради та радника є Харківська ОДА, де Координаційна рада у співпраці з обласною радою з гендерних питань ініціювали інтеграцію гендерного виміру в численні сфери життя, наприклад, у містобудування. Координаційна рада та радниця з гендерних питань співпрацюють з Гендерним центром Харківського університету над проведенням гендерного аналізу в різних сферах діяльності.

22 регіони співпрацюють з міжнародними та громадськими організаціями для удосконалення та забезпечення належної реалізації гендерної політики на регіональному рівні (інформацію не надали Київська, Полтавська та Херсонська області).

Крім того, засновано ресурсні центри з гендерних питань та центри гендерної освіти.

Центри гендерної освіти аналізують стан справ із забезпеченням гендерної рівності в області; організовують і здійснюють соціологічні дослідження з питань гендерної рівності; розробляють методичні та навчальні матеріали для середніх і вищих навчальних закладів та налагоджують зв'язки зі ЗМІ для підвищення громадської обізнаності з гендерних питань. Наразі 38 центрів реалізації освіти об'єдналися у Всеукраїнську мережу осередків гендерної освіти², засновану в 2012 році за ініціативою Харківського обласного ресурсного центру. Центри мережі працюють в університетах Дніпра, Донецька, Житомира, Запоріжжя, Києва, Кривого Рогу, Луцька, Маріуполя, Ніжина, Сум, Тернополя, Харкова, Черкас і Ужгорода.

Ресурсні центри з гендерних питань діють як організації громадянського суспільства. У тих містах, де вони функціонують, такі центри надають інформаційну та консультативну підтримку державним органам і суспільству. Вони реалізують проекти, спрямовані на досягнення гендерної рівності у своїх областях. У низці областей, наприклад, Тернопільській і Рівненській, ефективність роботи центрів підвищується завдяки синергії зі створеними мережами й асоціаціями жіночого лідерства.

Наприклад, "Асоціація українських жінок" (Тернопільська область), "Політичний клуб та Коаліція на підтримку жіночого лідерства" (Рівненська область) виявились важливими партнерами у сприянні гендерній рівності в цих областях. Їх експерти/ки долучаються до підготовки нормативно-правових актів і політики з питань гендерної рівності. Українська мережа центрів гендерної освіти в Тернопільській області та Міжфракційна депутатська

¹ Там само. Інфографіка Дунєбабіної О.А. "Інституційний механізм реалізації гендерної політики на регіональному рівні".

² Всеукраїнська мережа осередків гендерної освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php>.

група з гендерних питань у Харківській міській раді також підтримують інтеграцію гендерного виміру та посилюють співпрацю між жіночим рухом і владними структурами.

Водночас відповідно до Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" та з метою забезпечення на виконання Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року, а потім Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, ОДА та Київська міська державна адміністрація розробляють та затверджують місцеві програми з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, під час складання проектів місцевих бюджетів на відповідний рік передбачають кошти, необхідні для виконання завдань і заходів Державної соціальної програми.

Результати проведеного аналізу показали, що станом на серпень 2018 року регіональні програми були прийняті в 24 регіонах України. 11 з них відповідають вимогам за назвою. Фінансування програм передбачає від 2,8 тис. грн. до 710 тис. грн¹.

Разом з тим, більшість регіональних і місцевих програм з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків мають формальний характер і часто копіюють Державну програму, яка, своєю чергою, не враховує місцевих особливостей. Багато регіональних програм є комплексними і передбачають виконання завдань за різними напрямками державної політики (сімейної, гендерної, демографічної, молодіжної, оздоровлення та відпочинку дітей, протидії торгівлі людьми тощо). Питанням гендерної політики в цих програмах відведено незначну частку. Заходи носять декларативний характер і не спрямовані на досягнення конкретного результату².

Крім того, лише у 4 об'єднаних територіальних громадах (ОТГ) розроблено окремі програми з гендерної рівності:

- Покровська ОТГ Дніпропетровської області – програма рівних прав і можливостей; програма підтримки та розвитку фізичної культури і спорту; та програма щодо реалізації молодіжної політики;
- Бузька ОТГ Миколаївської області – соціальна комплексна програма підтримки сім'ї та дітей, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Бузької сільської ради на період до 2020 року;
- Музиківська ОТГ Херсонської області – програма підтримки сім'ї, забезпечення гендерної рівності та протидії торгівлі людьми Музиківської ОТГ на 2018-2021 роки;
- Бобринецька ОТГ Кіровоградської області – створено гендерну бюджетну групу (ГБГ), інтегровано гендерні індикатори в стратегію, створено гендерно чутлива стратегія, включено гендерний компонент до планування, обрано для аналізу сфера освіта (позашкільна освіта) та проведено додаткове анкетування дітей – отримувачів послуг, щодо задоволеності гуртками та секціями у громаді³.

7.2 Практичні інструменти та досвід реалізації місцевих гендерних ініціатив в Україні⁵

Дуже корисним інструментом для ОМС щодо реалізації гендерної політики є *Європейська хартія рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні*⁶, яка була розроблена у 2006 році Радою європейських муніципалітетів і регіонів (CEMR).

Підписана міськими головами, ця Хартія надає

¹ Інфографіка Дунєбабіної О.А. "Інституційний механізм реалізації гендерної політики на регіональному рівні" / "Не любите "гендер"? Просто не вмієте його готувати!": рецепт від Катерини Левченко // Електронна Газета "Всору". – 11 жовтня 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vgoru.org/index.php/prava-lyudini/item/35090-ne-liubite-gender-prosto-ne-vmiiete-yoho-hotuvaty-retsept-vid-kateryny-levchenko>.

² Доповідь про виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Восьма періодична доповідь (подається відповідно до статті 18 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок) // Міністерство соціальної політики України, Фонд народонаселення ООН. – К., 2014. – 84 с. Див. пункт 31 параграфу 1.3 розділу 1 на стор. 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/CEDAW%20report%20ukr.pdf>.

³ Альтернативна доповідь про стан виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок // Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, 2016. – 29 с. Див. статтю 2 на стор. 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ombudsman.gov.ua/files/Dopovidi/Dopovid_Alternative_CEDAW_2017.pdf.

⁴ Катерина Левченко. Забезпечення реалізації гендерної політики на місцевому рівні / День відкритого врядування та економічного розвитку українських міст в рамках XIV Українського муніципального форуму, м. Київ, 19 червня 2018 року // Веб-сайт Асоціації міст України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.auc.org.ua/novyna/den-vidkrytogo-vryaduvannya-ta-ekonomichnogo-rozvytku-ukrayinskykh-mist-v-ramkah-hiv>, https://www.auc.org.ua/sites/default/files/3_kateryna_levchenko.pdf.

⁵ У цьому параграфі використано матеріали дослідження "Досвід реалізації місцевих гендерних ініціатив 2017-2018". – Федерація канадських муніципалітетів / Проект міжнародної технічної допомоги "Партнерство для розвитку міст", 2018. – 20 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2018/02/Miscevi-gengern-init-2017-2018-web.pdf>.

⁶ У цьому параграфі використано матеріали дослідження "Досвід реалізації місцевих гендерних ініціатив 2017-2018". – Федерація канадських муніципалітетів / Проект міжнародної технічної допомоги "Партнерство для розвитку міст", 2018. – 20 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2018/02/Miscevi-gengern-init-2017-2018-web.pdf>.

чіткі рекомендації органам місцевого самоврядування щодо заходів в рамках їх компетенцій, які потрібно впроваджувати для забезпечення рівноправ'я між чоловіками та жінками (а також національними меншинами, недієздатними особами, внутрішньо переміщеними особами тощо). Крім сприяння гендерній рівності та рівним можливостям (кампанії, громадський простір, застереження), у документі також зосереджено увагу на важливості виконання гендерного аналізу місцевих рішень/політики, консультацій з чоловіками та жінками стосовно різних питань, а також розвитку гендерно чутливих соціальних служб. Згідно з цим документом, органи місцевого самоврядування зобов'язані розробити план заходів з впровадження політики гендерної рівності а також заохочуються до розробки та обміну кращими практиками між містами та регіонами.

В Україні цей рух лише починається, станом на 9 листопада 2018 року відповідне рішення *схвалили 34 місцеві ради, а перебуває на розгляді – 16 місцевих радах*.

Асоціація міст України на своєму офіційному веб-сайті закликає громади-члени долучитися до підписання Європейської хартії. Також на сайті розміщено англomовну та українomовну версії Європейської хартії та приклад рішення місцевої ради про приєднання до неї.

У 2017 році Вінниця першою серед усіх міст України приєдналася до Європейської Хартії. Приєднавшись до Європейської Хартії, Вінницька міська рада добровільно взяла на себе зобов'язання забезпечити виконання її положень в межах своїх повноважень.

23 червня 2017 року на сесії Вінницької міської ради було прийнято рішення № 1153 "Про приєднання до Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад". За нього проголосувало 45 місцевих депутатів.

Подальша діяльність була спрямована на розробку Концепції програми "Місто за рівність" на період до 2023 року" та Плану дій по імплементації програми¹.

Був проведений аналіз статистичних даних за 2015-2016 роки щодо становища жінок і чоловіків у м. Вінниця. На основі результатів зазначеного аналізу і будувалась Концепція програми. До розробки Концепції програми долучилось 12 департаментів, зокрема департамент соціальної політики та департамент фінансів. Робоча група складалась з 12 осіб.

¹ Вінницька міська рада першою підписала "Європейську хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" // Веб-ресурс "Гендер в деталях". – 25 січня 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://genderindetail.org.ua/news/vinnitska-miska-rada-pershoyu-pidpisala-evropeysku-hartiyu-rivnosti-zhinok-i-cholovikiv-u-zhitti-mistsevih-gromad-134346.html>

Інформацію про розробку Концепції Програми та проекту Плану дій поширено через ЗМІ, Інтернет та соціальні мережі:

- 3 ТВ-програми, ефір на регіональному радіо та на національному "Громадському радіо", надані інтерв'ю пресі, статті поширені в Інтернет-мережі;
- проведено широке обговорення з депутатами та громадськістю інших областей України пріоритетів та діяльності за визначеними напрямками проекту Плану дій, рекомендації обговорення передані робочій групі для їх включення в План дій.

26 січня 2018 року сесією міської ради прийнято рішення "Про затвердження Концепції Програми "Місто за рівність" на період до 2023 року".

У Концепції програми одним з пріоритетів є удосконалення системи підготовки та збору статистичної інформації, шляхом розширення переліку показників, що розподілені за статтю, відкритості інформації та удосконалення процесу її використання. Підвищення рівня компетентності представників ОМС в питаннях гендерної рівності визначене як один з пріоритетів Концепції програми та Плану дій².

Серед інших гарних прикладів реалізації гендерної політики та місцевому рівні та ефективної взаємодії ОМС та громадських організацій можна назвати ініціативу "Жіноче підприємництво – альтернатива розвитку монопрофільних міст", що була покликана розширити участь жінок у підприємництві та спрямована на те, аби допомогти жінкам знайти шляхи реалізації своїх бізнес-ідей.

Першотравенськ є одним із наймолодших міст Дніпропетровщини. Це – монопрофільне місто, у якому основною галуззю економіки є вугільна промисловість. Актуальними завданнями для міста є створення альтернативних видів господарської діяльності, а також підвищення ролі малого та середнього підприємництва.

Тематика проекту для м. Першотравенська є актуальною й важливою з огляду на досить високий рівень жіночого безробіття в місті, що негативно впливає на добробут та соціально-економічний розвиток громади.

Проект дасть учасникам змогу навчитися володіти фінансовими інструментами, розвинути бізнес-бачення, ознайомитись із законодавчою базою в різних сферах діяльності та підвищити свою фінансову незалежність. Ініціатива також допоможе жінкам реалізувати підприємницький потенціал і відкрити

² Приєднання м. Вінниці до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад // Веб-сайт ВООГО "Інститут місцевої демократії "Відкрите суспільство" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://docs.wixstatic.com/ugd/ee4e14_8d0c5c918d8f482db20bef3554702261.pdf.

власну справу, активізувати ініціативи взаємодопомоги та зв'язки між підприємцями й органами місцевого самоврядування.

Виконавцями ініціативи були ГО "Дніпропетровський інститут муніципального управління", Дніпропетровське регіональне відділення Асоціації міст України та Першотравенська міська рада.

У рамках реалізації гендерної ініціативи та з метою опанування жінками теоретичних і практичних знань у галузі проектної діяльності експертами громадської організації "Дніпропетровський інститут муніципального управління" (ДІМУ) було розроблено методичні матеріали.

На першому етапі було проведено перший круглий стіл, де за заявами-анкетами було сформовано групу учасниць. У процесі відбору важливим чинником була мотивація претенденток та особиста готовність до навчання.

На другому етапі експертами ДІМУ в режимі відеоконференції було проведено 8 тренінгів "Розпочни та розвивай свій бізнес" (тривалість кожного з тренінгів – 4 години).

На третьому етапі реалізації ініціативи було проведено другий круглий стіл, де було презентовано бізнес-ідеї та бізнес-проекти учасниць.

Результати та досягнення:

- внесено зміни до Програми сприяння розвитку підприємництва в м. Першотравенську на 2017-2020 роки в частині стимулювання та підтримки жіночого підприємництва, запровадження практики проведення семінарів-тренінгів з питань запровадження та ведення бізнесу жінками, розширення участі жінок-підприємців у розробленні та формуванні місцевої економічної політики;
- залучено до співпраці Першотравенський міський центр зайнятості;
- зміцнено лідерський та особистісний потенціал учасниць гендерної ініціативи;
- 20 жінок м. Першотравенська підвищили рівень знань з питань започаткування бізнесу та бізнес-планування;
- привернуто увагу місцевої влади до значення жіночого підприємництва для місцевого економічного розвитку, зокрема, для розширення можливостей підприємницької активності жінок, зміцнення їхньої економічної незалежності та підвищення якості життя;
- налагоджено діалог між органами влади, жіночими громадськими організаціями та бізнес-структурами щодо створення

умов для розвитку жіночого підприємництва та механізмів підтримки участі жінок у підприємництві.

Також слід відмітити проект "Гендерна мапа м. Северодонецька", що був спрямований на сприяння забезпеченню гендерного балансу в організації роботи Северодонецької міської ради та її структурних підрозділів шляхом створення гендерної мапи м. Северодонецька.

Відсутність гендерної мапи в м. Северодонецьку не давала змоги проаналізувати стан гендерного балансу в організації роботи органів місцевого самоврядування та процесі надання послуг, розробленні й реалізації соціально-економічних програм розвитку.

Виконавцями ініціативи були Северодонецька міська рада та ГО "Жінки Луганщини".

Об'єднання зусиль представників ОМС, управління статистики, державних установ, науковців та представників громадських організацій, а також залучення спеціалістів із гендерного аналізу сприяли проведенню дослідження гендерних проблем міста.

У рамках реалізації гендерної ініціативи:

- створено робочу групу з 5 експертів та проведено дослідження щодо використання гендерних підходів при ухваленні рішень у м. Северодонецьку;
- розроблено електронну версію гендерної мапи та макет гендерної мапи у форматі А4 та видано 1000 примірників гендерної мапи, інформацію щодо розробленої гендерної мапи поширено серед цільової аудиторії (розміщення в ЗМІ, на сайтах, у публічних бібліотеках);
- проведено інформаційну кампанію "Роль чоловіків у досягненні гендерної рівності";
- проведено гендерний аналіз чинних бюджетних програм Северодонецької міської ради та підготовлено звіт "Чи мають різні групи населення рівний доступ до отримання послуг за рахунок міського бюджету?".

Результати та досягнення:

- виявлено гендерні проблеми в м. Северодонецьку та диференційовано за ознакою статі показники в різних сферах життєдіяльності міста;
- поглиблено обізнаність громадян міста щодо гендерних проблем та шляхів їх вирішення;
- вперше створено гендерну мапу міста та поширено інформацію про неї;

- проведено гендерний аналіз бюджетних програм і надано рекомендації ОМС та їх структурним підрозділам щодо забезпечення рівних можливостей участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень, а також рівного доступу різних груп населення міста до ресурсів та послуг;
- поглиблено обізнаність посадових осіб органів місцевого самоврядування міста щодо застосування результатів гендерних досліджень та гендерної статистики при підготовці бюджетних програм.

Водночас ініціатива *"Гендерний аналіз у м. Івано-Франківську"*, була спрямована на забезпечення гендерної справедливості в міському плануванні та процесі прийняття рішень у м. Івано-Франківську.

Бачення жінок та чоловіків щодо того, яким має бути найкомфортніше для проживання місто, часто відрізняються, тому при міському плануванні та розробленні стратегій розвитку міста необхідно зважати на гендерні аспекти. Однак з огляду на те, що традиційний міський розвиток поглинутий будівельним середовищем, планування здебільшого є "гендерно-сліпим". Хоча гендерні питання насправді мають велике значення в плануванні міського розвитку, оскільки вони охоплюють широкий спектр проблем (ідеться, зокрема, про зайнятість, житло, відкритий простір, транспорт і навколишнє середовище тощо). На жаль, містобудування є більш чоловіко-орієнтованим процесом, тож, відповідно, пріоритетним при наданні міських послуг є задоволення потреб насамперед активного населення чоловічої статі. Одним із наслідків такої політики є будівництво багатоповерхівок без зелених насаджень, місць для збору твердих побутових відходів (ТПВ), садків/шкіл, дитячих майданчиків тощо.

Виконавцями ініціативи були ГО "Центр муніципального та регіонального розвитку – ресурсний центр" та Управління економічного та інтеграційного розвитку виконавчого комітету Івано-Франківської міської ради.

В рамках реалізації ініціативи:

- спільно з партнером проекту проведено 10 зустрічей робочих груп із зацікавленими особами, представниками відповідних підрозділів виконавчого комітету, у яких взяли участь 103 особи;
- проведено гендерний аналіз у сфері містопланування та містобудування, надання муніципальних послуг (опитування та аналіз поточного стану врахування інтересів жінок та вразливих груп насе-

лення при плануванні міських територій, наданні муніципальних послуг). 501 особа взяла участь в опитуванні;

- розпочато створення експертної ради з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі. До складу ради було запропоновано осіб, які представляють органи місцевого самоврядування, громадський сектор, ЗМІ, бізнес, а також осіб з інвалідністю, жінок-домогосподарок та інших зацікавлених осіб. Запланована кількість членів ради – 10 осіб;
- розроблено макет екологічної торбинки та виготовлено 100 одиниць для розповсюдження з метою інформування цільової групи щодо ініціативи та проблематики.

Результати та досягнення:

- міське планування та розвиток підсилено гендерно-чутливим та інклюзивним підходами;
- розпочато процес формування експертної ради з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі, що координуватиме ініціативи та заходи з гендерної тематики: аналіз, моніторинг, оцінка, рекомендації;
- одержані дані використовуються для проведення глибшого аналізу, зміни поточних систем планування, доопрацювання політик щодо містобудування, планування, надання муніципальних послуг;
- жінок буде залучено до процесів містобудування. Якість життя мешканців міста покращуватиметься завдяки врахуванню потреб усіх категорій населення та справедливому розподілу ресурсів.

Враховуючи все вищевказане, можна дійти висновку, що нерівноправ'я формується та підтримується у соціальній і політичній системах і не зникне саме по собі. Жодна зміна в суспільстві не відбувається раптово. Саме тому потрібно впроваджувати державну політику та її інструменти (закони, стратегії, заходи, проекти, бюджети тощо), щоб гарантувати та посилювати рівноправ'я та забезпечувати рівні можливості чоловіків і жінок. Така політика та заходи можуть допомогти¹:

- гарантувати, що гендерні ролі, упередження, наявне нерівноправ'я не впливатимуть на можливості чоловіків та жінок

¹ Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні: Документ до обговорення (лютий, 2018 року). – Конгресом місцевих та регіональних влад Ради Європи, проект "Сприяння розвитку місцевої демократії в Україні", 2018. – 38 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/-/16808a2a51>.

щодо доступу до ресурсів країни чи отримання переваг від державної політики та програм;

- вживати заходів для зміни гендерних ролей (наприклад пропагування батьківства чи підтримки освіти дівчат у галузі, де домінують чоловіки, і навпаки).

Такі заходи особливо важливі на місцевому рівні, оскільки політика на місцевому рівні впливає на повсякденне життя чоловіків та жінок. Політика розповсюджується на сфери, які впливають на якість життя та мають потенціал змінювати життя людей в довгостроковому періоді, наприклад: освіта, соціальні послуги та економічний розвиток.

РОЗДІЛ 8

**МОНІТОРИНГ ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ:
ГЛОБАЛЬНІ РЕЙТИНГИ ЕФЕКТИВНОСТІ
ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ**

МОНІТОРИНГ ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ:
ГЛОБАЛЬНІ РЕЙТИНГИ ЕФЕКТИВНОСТІ
ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ8.1 Глобальні рейтинги
ефективності гендерної політики

Досягнення паритету жінок і чоловіків у різних сферах – від представництва в органах влади та участі у прийнятті державних рішень до рівня заробітної плати – в багатьох країнах фіксуються за допомогою спеціального моніторингу рівня розвитку та ефективності гендерної політики держави. Інструментами цього моніторингу, тобто оцінки гендерної рівності на національному та світовому рівнях, є ряд індикаторів, або гендерних індексів¹.

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 ПРООН, Всесвітній економічний форум та ін.) і регіональних (Європейський інститут гендерної рівності², 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 (докладно див. таблицю "Окремі міжнародні індекси та індикатори, що вимірюють рівень гендерної рівності" у додатках).

Гендерні показники ПРООН.

*Концепція розвитку людського потенціалу
Програми Розвитку ООН*

Концепція розвитку людського потенціалу³ є одним з найбільш відомих продуктів, розроблених Програмою Розвитку ООН (*United Nations Development Programme, UNDP*). Програмними елементами проекту є: *Концепція розвитку людського потенціалу (концепція людського розвитку)*⁴, а також *глобальні національні та регіональні доповіді*⁵ на цю тему.

Перша доповідь, оприлюднена в 1990 році, містила оцінки економічного та соціального прогресу країн світу, а також поняття людського розвитку: "Розвиток людини – це процес розширення можливостей людей обирати шляхи та засоби підвищення якості (стандартів) власного життя. Найбільш вагомими елементами таких можливостей є можливість мати тривале та здорове життя, отримати освіту та мати гідний рівень життя. Додаткові елементи містять політичну свободу та гарантування прав людини".

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: добробут; розширення прав та можливостей; справедливість.

Основним стратегічним інструментом концепції людського розвитку є *Індекс людського розвитку (Human Development Index, HDI)*⁶. HDI – це комбінований показник, що характеризує розвиток людини в

³ Human Development Reports. – United Nations Development Programme [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.hdr.undp.org/en>.

⁴ Human Development Report 1990: Concept and Measurement of Human Development. – United Nations Development Programme [Electronic resource]. – Access mode: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr1990>, <http://hdr.undp.org/en/humandev/>, http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/219/hdr_1990_en_complete_nostats.pdf.

⁵ Human Development Reports. – United Nations Development Programme [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.hdr.undp.org/en/global-reports>.

⁶ Human Development Reports. Human Development Index. – United Nations Development Programme [Electronic resource]. – Access mode: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>.

¹ У цьому розділі використано матеріали посібника "Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України" / Центру Разумков. – Вид-во "Заповіт", 2016. – 244 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.razumkov.org.ua/ukr/upload/Gender-FINAL-S.pdf>.

² Індекс гендерного равенства в Европейском Союзе: надежный инструмент для формирования политики. Рабочий доклад 12 / Конференция европейских статистиков, Женева, 19-21 марта 2014 г. // Официальный веб-сайт Европейской экономической комиссии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/cees/ge.30/2014/mtg_1/12_EIGE_R_full.pdf.

країнах і регіонах світу. Він складається Програмою розвитку ООН (ПРООН) та використовується в межах спеціальної серії доповідей ООН про людський розвиток. Індекс розраховується щорічно на підставі національних і міжнародних статистичних даних експертами програми 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 обґрунтуванням¹ 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 середньої 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 за 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 середньокрайнові 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 рік² 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.

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 оновленій статисти-

¹ Technical notes Calculating the human development indices-graphical presentation. – United Nations Development Programme [Electronic resource]. – Access mode: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2015_technical_notes.pdf.

² Human Development Indices and Indicators: 2018 Statistical Update. – United Nations Development Programme [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.hdr.undp.org/en/content/human-development-indices-indicators-2018-statistical-update>, <http://www.hdr.undp.org/en/2018-update>; Індекс людського розвитку: Україна посіла 88 позицію серед 189 країн // Офіційний веб-сайт Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй. – 14 вересня 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2018/humandevelopment-indices-where-does-ukraine-rank-.html> Human Development Index [Electronic resource]. – Access mode: https://en.wikipedia.org/wiki/Human_Development_Index.

стиці ПРООН 2018 року, засвідчує нерівний розподіл показників по освіті, середній тривалості життя та доходах серед жінок та чоловіків у різних країнах.

Загалом в Україні спостерігається тенденція до поступового покращення в сфері людського розвитку, але попереду ще чимало роботи: Україна перебуває 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 панелями. Проте такий показник все ж дозволив країні потрапити у вищу категорію людського розвитку.

Індекс гендерного розвитку (GDI) – це показник, що відображає становище в країні за такими ж напрямками, як і HDI, але бере до уваги нерівність досягнень 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 за 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 розвитку були однакови 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 в Україні очікувана тривалість життя 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 показни-

ки 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 противагу 0,751 для чоловіків, таким чином значення GDI дорівнює 0,993, що зумовлює попадання країни до групи 1¹.

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.

Індекс гендерної нерівності (GII) – призначений для виявлення ступеня відриву середніх по країні досягнень у сфері гендерної рівності. Значення 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 в трьох вимірах:

- репродуктивне здоров'я;
- розширення громадянських прав і можливостей;
- економічна активність та можливості жінок на ринку праці.

Репродуктивне здоров'я вимірюється двома показниками: рівнем материнської смертності та 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 чоловіків.

Варто додати, що автори GII визнають його недосконалість. Зокрема індекс не враховує умовний розподіл професій на "жіночі" та "чоловічі" (сегрегацію) і розриви в заробітній платі за гендерною ознакою, не містить інформацію про гендерні відмінності у використанні робочого часу тощо. Спрошеність Індексу зумовлена відсутністю необхідних статистичних даних стосовно всіх країн світу. Автори Індексу гендерної нерівності мають наміри доопрацьовувати та удосконалювати розрахунки.

У 2017 році Україна має показник GII 0,285, посідаючи 61 місце серед 160 країн. В Україні жінкам на-

¹ Human Development report. Table 4: Gender Development Index (GDI). – United Nations Development Programme [Electronic resource]. – Access mode: <http://hdr.undp.org/en/composite/GDI>.

лежить 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 живонароджених 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 чоловіків¹.

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, перешкоджаючи рівним можливостям для жінок та дівчат в Україні.

Індекс глобального гендерного розриву

У світовій практиці використовуються й інші гендерні індекси. Так, *Індекс глобального гендерного розриву* (Global Gender Gap Index) Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum), започаткований у 2006 році і відтоді складається щорічно, вимірює гендерні розриви без урахування рівня розвитку країни. Індекс оцінює гендерні розриви за показниками рівня здоров'я та тривалості життя, рівня освіти, політичних прав і можливостей, кар'єрного росту та економічного життя. Методика заснована на комбінації загальнодоступних статистичних даних у різних країнах світу. Передбачається, що Індекс має бути використаний державами, які прагнуть мінімізувати гендерні розриви. Індекс вимірюється за шкалою від 0 до 1, де 1 – це практично немає гендерного розриву між можливостями двох груп, відповідно – чим ближче показник до нуля, тим розрив більше.

¹ Human Development report. Table 5: Gender Inequality Index. – United Nations Development Programme [Electronic resource]. – Access mode: <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>.

² Global Gender Gap Report [Electronic resource]. – Access mode: https://en.wikipedia.org/wiki/Global_Gender_Gap_Report.

Проте, варто зазначити, що такого роду дослідження спираються винятково на кількісну інформацію, статистичні дані та обмежене коло критеріїв. Крім того, у таких дослідженнях чоловіки та жінки визначаються як дві гомогенні групи. Але реально суспільство поділене на дві нерівномірно розподілені в різних структурах та інституціях категорії. Соціальна структура населення охоплює різні стратифікаційні групи, які впливають на можливості суб'єктів. Так, наприклад, можливості доступу у жінки з інвалідністю є більш обмеженими, порівняно з іншими групами.

Дослідження за Індексом гендерного розриву у 2017 році охоплювало 144 країни світу. Україна, незважаючи на незначний цьогорічний прогрес, все ще займає найгірші позиції у гендерному співвідношенні у сфері політичних прав та можливостей. Значення Індексу тут склало 0,107.

Загалом за результатами вивчення ситуації, згаданий вище Індекс оцінив досягнення України у щодо рівноправності жінок і чоловіків у 0,705 балів (мінімум – 0, максимум – 1 бал) та розмістив її на 61 місці, що на 8 позицій вище за показники попереднього року.

Лідером, найближчою до гендерної рівності є Ісландія. У цьому рейтингу вона займає перше місце десятиріччя поспіль. У першу десятку також увійшли традиційно скандинавські країни. Зокрема, до першої десятки країн із гендерною рівністю увійшли Норвегія, Фінляндія, Руанда, Швеція, Нікарагуа, Словенія, Ірландія, Нова Зеландія і Філіппіни.

Останні сходинки у Сирії, Пакистану та Ємену.

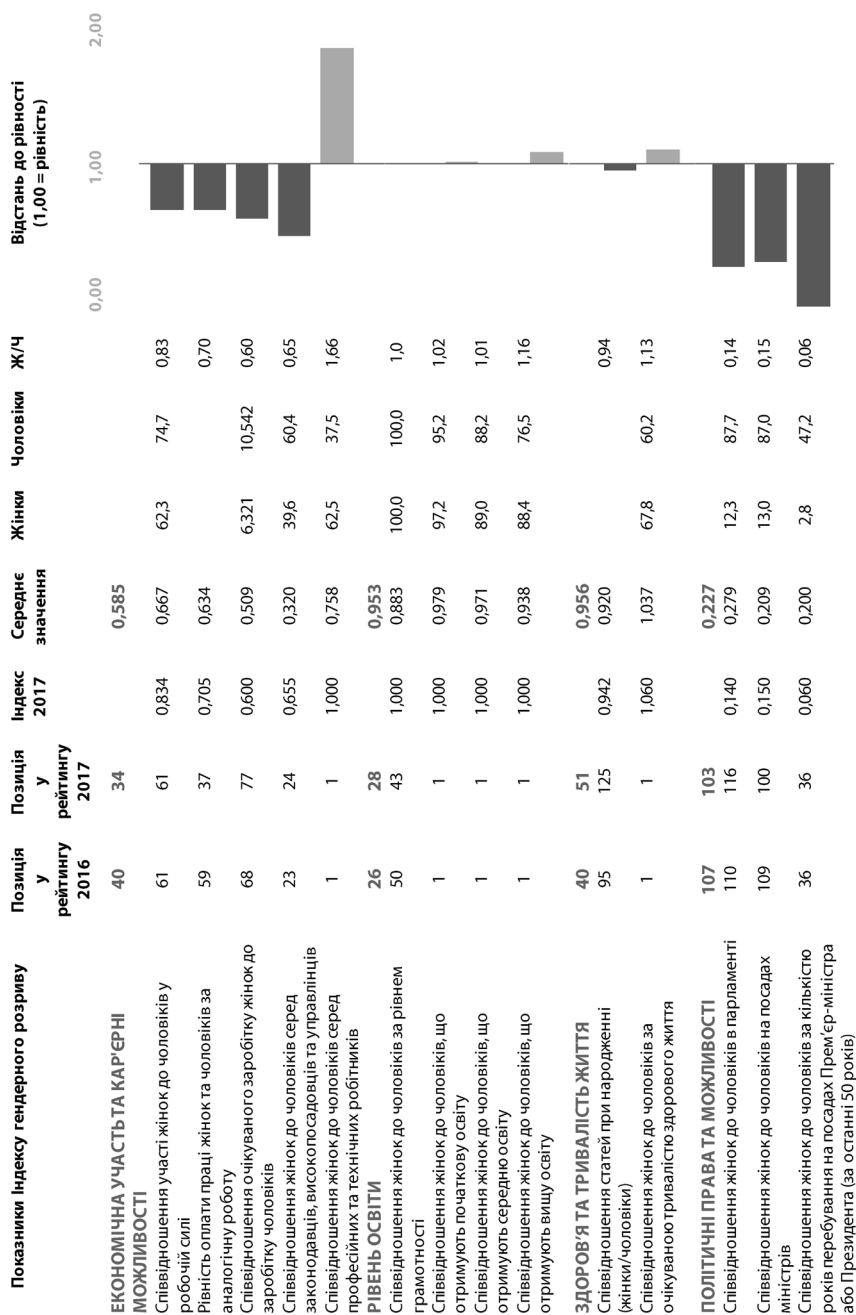
Гендерні розриви у Стратегії сприяння рівності статей ЄБРР

Групою економістів, які представляли різні країни, спільно з гендерним відділом ЄБРР було проведено аналіз та оновлення показників гендерних розривів за 2015 рік³. Наслідком роботи міжнародної експертно-консультаційної групи стало запровадження нових показників до більшості параметрів гендерних розривів. Це дало можливість привернути більшу увагу до проблем соціальних норм і соціально-економічних спроможностей жінок. Результати дослідження засвідчили існування більш значних гендерних розривів, зокрема у сферах правового регулювання, тоді як розриви в доступі до джерел

³ The Global Gender Gap Report 2017. – World Economic Forum [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

⁴ Francavilla, Francesca (2015). Exploring Additional Dimensions to EBRD Gender Inclusion Gap Assessments, June 2015 [Electronic resource]. – Access mode: <https://sites.google.com/site/francavilla/the-team>.

Карта показників України в Індексі гендерного розриву 2017 року



Оновлені гендерні розриви за результатами
експертних досліджень гендерного відділу ЄБРР¹

Країна	Правове регулювання і соціальні норми	Послуги охорони здоров'я	Освіта і професійна підготовка	Політика у сфері трудових відносин	Практика у сфері трудових відносин	Працевлаштування і бізнес	Доступ до джерел фінансування
Естонія	малий	малий	середній	малий	великий	середній	середній
Угорщина	малий	малий	середній	малий	середній	середній	середній
Латвія	малий	малий	середній	малий	великий	середній	середній
Литва	малий	малий	середній	не значний	середній	середній	середній
Польща	малий	малий	малий	малий	середній	середній	середній
Словаччина	малий	малий	середній	малий	середній	середній	середній
Кіпр	малий	-	не значний	-	-	середній	малий
Греція	великий	-	малий	середній	великий	великий	середній
Румунія	малий	середній	малий	малий	великий	середній	середній
Україна	малий	малий	середній	малий	великий	середній	середній
Франція	малий	малий	середній	середній	середній	середній	середній
Німеччина	не значний	малий	середній	не значний	середній	середній	малий
Італія	малий	не значний	малий	малий	середній	середній	великий
Швеція	не значний	не значний	середній	не значний	малий	малий	малий
Велика Британія	середній	малий	середній	малий	середній	середній	малий

"-" – Даних немає.

¹ Strategy for the Promotion of Gender Equality 2016-2020 Making Business Transformative: Creating Opportunities for All. –The European Bank for Reconstruction and Development (EBRD) [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.ebrd.com/documents/gender/ebd-strategy-for-the-promotion-of-gender-equality.pdf> (ahrn.), <https://www.ebrd.com/cs/Sa tellite?c=Content&cid=1395249404646&pagename=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument> (poc.).

фінансування, в галузі державної політики, практики у сфері трудових відносин залишилися без змін.

Індекс соціальних інститутів і гендеру

Новаторський *Індекс соціальних інститутів і гендеру* (*Social Institutions and Gender Index, SIGI*) Центру Розвитку ОЕСР, запропонований у 2007 році, став першою спробою фіксації та аналізу в кількісному вимірі деяких соціальних інститутів, які здійснюють дискримінацію стосовно жінок. SIGI агрегує одиничні параметри, що описують дискримінаційні соціальні інститути з бази даних гендерних інститутів і розвитку (*The Gender, Institutions and Development Data Base, GID-DB*)¹.

GID-DB охоплює 160 країн і містить 60 індикаторів гендерної дискримінації в соціальних інститутах. Дані оновлювалися у 2009, 2012 та 2014 роках. Наступне дослідження планується провести у листопаді 2018 року.

Інформація про культурні та традиційні практики, що впливають на економічний статус жінок, кодується таким чином, щоб надати кількісну оцінку ступеня дискримінації. Унікальність GID-DB полягає в комплексності аналізу гендерних параметрів і спрямованості бази даних на соціальні інститути. Індекс слугує інструментом для різноманітних аналітичних досліджень².

Якщо інші показники, такі як гендерні показники ПРООН (показник гендерних прав і можливостей, Індекс гендерного розвитку, Індекс гендерної нерівності) та Індекс глобального гендерного розриву ВЕФ вимірюють гендерну нерівність за такими підсумками, як освітні досягнення або участь на ринку праці, то SIGI спрямований на виявлення нерівності можливостей. Кількісна оцінка дискримінаційних соціальних інститутів як глибинних чинників гендерної нерівності дозволяє скласти додаткове уявлення про гендерну нерівність, розробляючи та реалізуючи політику розвитку. Кількісний аналіз дискримінаційних соціальних інститутів має низку важливих наслідків. SIGI звертає увагу на ті аспекти гендерної нерівності, які часто не можна побачити та які висту-

пають в якості потужних визначальних чинників, що впливають на соціально-економічні статуси чоловіків і жінок.

SIGI 2014 року складається з п'яти підіндексів, кожен з яких відбиває окремих вимір жіночої дискримінації, а саме:

- *дискримінаційний сімейний кодекс* – підіндекс покликаний фіксувати обмеження можливостей і статусу жінок у процесі прийняття рішень у домашньому господарстві та родині. До нього належать дискримінаційні формальні та неформальні закони, що стосуються шлюбу, розлучень, спадщини тощо.

Наслідки для розвитку: дискримінаційна практика раннього шлюбу для жінок призводить до обмежень їх доступу до освіти і тим самим впливає на можливості працевлаштування. Ранні шлюби, особливо за умов великої різниці у віці, можуть призводити до високих показників підліткової фертильності, більш високого значення смертності немовлят, незадовільного стану здоров'я матерів тощо;

- *обмеження фізичної недоторканності* – покликаний фіксувати ті соціальні інститути, які обмежують контроль жінок і дівчат за своїм тілом. Охоплює формальні та неформальні закони, норми і практику, які не забезпечують фізичну недоторканність жінок.

Наслідки для розвитку: загроза насильства вдома, на робочому місці і в суспільстві завдає тривалу фізичну та моральну шкоду. Гендерне насильство безпосередньо пов'язано з такими проблемами соціально-економічного розвитку, як бідність, неосвіченість, дитяча смертність тощо;

- *перевага синів* – покликаний фіксувати різні обсяги, в т.ч. матеріальних, ресурсів у межах домогосподарств на виховання дітей, залежно від статі. Охоплює формальні та неформальні закони, соціальні норми і практику, що призводять до нерівного ставлення до дітей різних статей, такого як жіночий інфантицид (вбивство новонароджених жіночої статі), селективні аборти за ознакою статі, обмежений доступ до продуктів харчування та освіти для дівчат, а також дискримінаційний розподіл оплачуваної та неоплачуваної роботи в домашньому господарстві.

Наслідки для розвитку: важливим наслідком соціальних норм і практики, що припиняє цінність дочок, – недовкладення в освіту жінок. Перевага синів призводить до гендерних відмінностей

¹ The OECD Development Centre's Social Institutions and Gender Index (SIGI) [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.genderindex.org/>, <http://www.oecd.org/development/development-gender/theoecd-social-institutions-and-gender-index.htm>.

² Gender, Institutions and Development Database [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.oecd.org/dev/poverty/genderinstitutionsanddevelopmentdatabase.htm>.

³ Brochure "Social Institutions and Gender Index (SIGI)" [Electronic resource]. – Access mode: https://www.alignplatform.org/sites/default/files/2017-12/SIGI_2018-final.pdf.

⁴ Опыт ИСИГ по сбору и использованию гендерных показателей в целях разработки политики. Записка Центра развития ОЭСР. – Экономический Совет ООН, Женева, 19-21 марта 2014 г. // Официальный веб-сайт Экономического Совета ООН [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2014/mtg_1/new_files/3_OECD_R.pdf.

в охопленні початковою та середньою освітою і в показниках відвідувань шкіл (наприклад, у Південній Азії хлопчики навчаються в школі в середньому на 2,5 роки довше, ніж дівчата);

- обмежені ресурси і права – покликаний фіксувати обмежений доступ жінок до прав на економічні та природні ресурси та обмежений контроль за ними. До нього належать дискримінаційні закони, які суттєво обмежують можливості жінок у доступі до землі, майна та кредитів, а також негативне ставлення до жіночої підприємницької діяльності.

Наслідки для розвитку: поліпшення умов доступу до економічних ресурсів має вагомим значенням для розширення участі жінок у господарській діяльності, розширення їх прав – позитивно позначиться на добробуті та забезпеченості ресурсами всього суспільства;

- обмеженість громадянських прав – покликаний фіксувати зміни доступу жінок до суспільної та соціальної сфери, їх участь у громадській діяльності. До нього належать закони, практика та соціальні норми, що обмежують мобільність жінок у їх доступі до суспільного простору, позбавляючи жінок права голосу та участі в політичному житті.

Наслідки для розвитку: виключення жінок з публічного, соціального, політичного та економічного простору через дискримінаційні норми та практики закріплюють нерівність у галузі освіти, охорони здоров'я тощо.

Кожен з підіндексів розраховується за 14 параметрами. Значення SIGI та його підіндексів коливається від 0 до 1, де 0 означає низький рівень дискримінації, а 1 – високий рівень дискримінації.

Значення SIGI для України у 2014 році становило 0,075, тобто засвідчило відносно низький рівень дискримінації в країні¹. Рівень дискримінації за окремими підіндексами містить детальні коментарі, які стосуються безпосередньо українського законодавства, що впливає на рівень дискримінації.

Значення SIGI для України у 2014 році становило 0,075, тобто засвідчило відносно низький рівень дискримінації в країні. Рівень дискримінації за окремими підіндексами містить детальні коментарі, які стосуються безпосередньо українського законодавства, що впливає на рівень дискримінації.

Отже, як видно з наведених вище показників Індексу, дискримінація в галузі сімейних прав, фізичної недоторканності та доступу до ресурсів має незначний рівень.

Згідно з SIGI, високий рівень дискримінації в Україні є характерним для політичного представництва жінок.

Дослідження ОЕСР "Погляд на Уряд" "Governance at a Glance"

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13 вересня 2002 року № 1371 "Про порядок участі центральних органів виконавчої влади у діяльності міжнародних організацій, членом яких є Україна" Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) є відповідальним центральним органом виконавчої влади за виконання зобов'язань, які випливають із членства України у Комітеті з питань державного управління ОЕСР (далі – Комітет).

Одним із пріоритетних напрямів діяльності Комітету є проведення дослідження ОЕСР "Погляд на Уряд" ("Governance at a Glance")². Дослідження присвячені висвітленню експертної оцінки у сфері належного урядування та державного управління, відображають та аналізують залученість урядів та їх розвиток, презентують кращі практики.

У 2011 році Україна вперше взяла участь у дослідженні ОЕСР "Погляд на Уряд 2011".

Тематика дослідження стосується різних аспектів системи державного управління.

Так, дослідження "Погляд на Уряд 2013"³ присвячене гендерному підходу до реалізації кадрової політики на державній службі на центральному та місцевому рівнях, у т. ч. в Україні.

Індекс гендерної справедливості за версією Social Watch

Індекс гендерної справедливості (Gender Equality Index, GEI) – глобальне дослідження країн світу за показником рівності статей на підставі загальнодоступних статистичних даних у галузі

² Government at a Glance. – OECD, Directorate for Public Governance [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.oecd.org/gov/govata glance.htm>.

³ Витяг з дослідження ОЕСР "Погляд на Уряд 2013" щодо гендерному підходу до реалізації кадрової політики на державній службі на центральному та місцевому рівнях в Україні "Забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах життя українського суспільства" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.center.gov.ua/blog/item/2822-дослідження-у-рамках-участі-україни-у-комітеті-з-питань-державного-управління-організації-економічного-співробітництва-та-розвитку>, http://www.center.gov.ua/attachments/article/14/ГЕНДЕП_АНАЛІЗ.doc.

⁴ Gender Equity Index (GEI). – Social Watch [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.socialwatch.org/taxonomy/term/527>.

¹ Social Institutions & Gender Index 2014. Synthesis Report. – OECD [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.oecd.org/dev/development-gender/BrochureSIGI2015-web.pdf>, <http://www.oecd.org/dev/development-gender/press-release-sigi.htm>; Social Institution and Gender Index. Ukraine [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.genderindex.org/country/ukraine>.

соціально-економічного розвитку, що розраховується за методикою неурядової організації *Social Watch* ("Соціальний годинник"). Вимірювався у 2007, 2008, 2009 та 2012 роках.

Індекс вимірює рівень гендерних розривів у таких галузях, як освіта (кількість тих, хто навчається на всіх рівнях), економіка (дохід і зайнятість), громадянські права та можливості (висококваліфіковані робочі місця, членство в парламенті та керівні посади)¹.

Індекс присвоює бали від 0 до 1 (де 0 абсолютна нерівність, а 1 – повна рівність).

8.2 Рейтинги ефективності гендерної політики країн ЄС

Індекс гендерної рівності Європейського інституту з питань гендеру (*Equality Gender Equality Index of the European Institute for Gender*) запроваджено у 2010 році. Для порівняння стану гендерних відносин у країнах ЄС застосовуються шість головних показників: а) робота (позиції чоловіків і жінок на ринку праці, тривалість трудового життя, якість роботи і захист), гроші (розрив між доходами чоловіків і жінок, а також ризик бідності); б) освіта (число чоловіків і жінок, які здобувають освіту різного рівня); в) фінанси (розрив між доходами); г) час (скільки часу витрачається на неоплачувану діяльність, у т.ч. – догляд за дітьми та домашню роботу, участь у культурних заходах і т.п.); д) влада (репрезентативність чоловіків і жінок у політичній та економічній сферах); е) здоров'я (доступ до структур охорони здоров'я).

Крім того, важливим додатковим показником є насильство (зокрема, фізичне, сексуальне та психологічне насильство партнера).

Значення Індексу коливається від 1 до 100, де 1 означає повну нерівність, а 100 – абсолютну рівність. Загалом по ЄС Індекс гендерної рівності становить 66,2, тобто гендерну рівність забезпечено лише трохи більше половини. Згідно з останнім проведеним дослідженням "Gender Equality Index 2017"³ найкращою в ЄС є ситуація із станом здоров'я жінок і

чоловіків (87,4), а найгіршою – розподілом владних повноважень (48,5) та насиллям (27,5).

Отже, враховуючи все вищевказане, слід зазначити, що індекси, наведені в цьому розділі, наочно показали, що майже всі сфери існування держави, зокрема гендерної рівності, можуть бути виміряні. За допомогою індексів (індикаторів) можна здійснити різнобічний аналіз розвитку держави, порівняти показники з показниками інших держав та, відповідно, виявити найбільш проблемні галузі та сфери. Вирішення виявлених проблем може бути прискорене завдяки використанню позитивного зарубіжного досвіду.

¹ Детальний опис методології формування Індексу та джерела даних наводяться у щорічному випуску рейтингу за результатами чергового порівняльного дослідження "Measuring Inequality: The 2012 Gender Equity Index". – Social Watch [Electronic resource]. – Access mode: http://www.socialwatch.org/sites/default/files/IEG_2012_en.pdf.

² Gender Equality index. – European Institute for Gender Equality [Electronic resource]. – Access mode: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/about>.

³ Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 – Report. – European Institute for Gender Equality [Electronic resource]. – Access mode: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015>.

РОЗДІЛ 9

**ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ
ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ**

ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ
ПОЛІТИКИ У ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ

Гендерне рівноправ'я пов'язане із засадничими поняттями якості соціальної справедливості, прав людини і природи демократії. Тому гендерний баланс в Європейському Союзі розглядається як невідмінна умова сучасної демократії.

9.1 Національні механізми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в країнах Північної Європи¹

Успішна політика гендерної рівності Північних країн є результатом значних змін в житті суспільства цього регіону, що супроводжувалися формуванням суспільної свідомості і державної політики щодо рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Принцип рівності реалізується за допомогою створення національних механізмів: законодавства з питань гендерної рівності, спеціальних державних інститутів і призначення посадовців, що займаються забезпеченням гендерної рівності.

У діяльності п'яти держав цього регіону (Данії, Норвегії, Фінляндії, Ісландії, Швеції) з питань забез-

печення політики гендерної рівності можна відмітити як загальні, так і особливі риси. Лідерами реалізації політики гендерної рівності в країнах Північної Європи є Ісландія, Швеція, Норвегія, Фінляндія. Виділяють шість чинників, що вплинули на розвиток політики гендерної рівності в Північній Європі:

- соціал-демократична спрямованість державної політики і створення держави загального добробуту;
- широкий доступ жінок до трудової діяльності і професійного розвитку;
- високе представництво жінок в органах влади;
- створення антидискримінаційної законодавчої бази;
- створення національних механізмів із забезпечення гендерної рівності;
- розвиток жіночого руху в цьому регіоні.

Соціал-демократична спрямованість державної політики і створення держави загального добробуту. Гендерної рівності в країнах Північної Європи пов'язана з моделлю держави загального добробуту (welfare state). Цей державний устрій характеризується соціальною рівністю за рахунок забезпечення громадян соціальними правами, гарантом яких виступає держава. Забезпечення громадян соціальними правами дозволяє здолати гендерну нерівність.

Скандинавська модель добробуту зародилася в Швеції ще в 1928 році; характеризується вона тим, що принцип рівних можливостей інституціалізований, система соціальної підтримки розвинена, добре фінансується і охоплює широкі верстви населення, гарантується забезпечення зайнятості населення.

У 1938 році парламент *Швеції* ухвалив закон, який дозволяв аборти з деякими застереженнями. У 1939 році був ухвалений Закон *"Про підтримку працюючих матерів"*: заборонялося звільняти вагітних жінок і жінки отримували право на відпустку по вагітності і пологам. До зазначеного закону вносились численні доповнення, які у 1995 році були консолі-

¹ У цьому параграфі використані матеріали дисертації Черняхівської В.В. "Гендерна політика в системі державного управління: Україна та європейський досвід": дис. канд. держ. упр.: 25.00.01 – теор. та іст. держ. упр. / Вікторія Валеріївна Черняхівська. – К., 2017. – 257 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/pages/dop/137/files/2b092cb2-6488-4bee-9eba-67961eb38aee.pdf>; магістерської дисертації Кутишенко Д.О. "Особливості формування та розподілу гендерних ролей в політичній сфері життя суспільства: світовий досвід та українські реалії": дис. магістра: 8.03010101 – соціологія / Дар'я Олегівна Кутишенко. – К., 2016. – 115 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2016/01/Kutiushenko.pdf>; дослідження "Реалізація гендерної політики в Казахстані". – ОЭСР, 2017. – 122 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.oecd.org/gov/Russian_Gender_Kaz.pdf та статей Штылевой М.В. "Реализация политики гендерного равенства в странах Северной Европы" // Женщина в российском обществе. – 2012. – № 1. – С. 67-80 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://womaninrussiansociety.ru/article/shstyleva-m-v-realizatsiya-politiki-gendernogo-ravenstva-v-stranax-severnoj-evropy-str-67-80/>, <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-politiki-gendernogo-ravenstva-v-stranax-severnoj-evropy>; Головиной Ю.В. "Механизмы гендерного равенства в странах Европы" // Научно-методический журнал "Novainfo.Ru". Юридические науки. – 29 марта 2017 года. – №62-3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://novainfo.ru/article/12090>; Гнедаш А.А. "Национальный механизм гендерного равенства в современной России и странах мира: акторы, глобальный и локальный уровни, сетевые ресурсы" // Женщины в российском обществе. – 2016. – №4. – С. 3-21 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ivanovo.ac.ru/upload/medialibrary/8f8/JRO_4_81_2016.pdf, <https://womaninrussiansociety.ru/article/gnedash-a-a-natsionalnyj-mexanizm-gendernogo-ravenstva-v-sovremennoj-rossii-i-stranax-mira-aktoryi-globalnyj-i-lokalnyj-urovni-setevye-resursy-str-3-21/>.

довані у новому Законі *“Про батьківську відпустку”*¹.

Іншою характерною рисою країн Північної Європи є *доступ жінок до трудової діяльності і професійного розвитку*. Цей чинник служить засадничою умовою для подолання бар’єрів на шляху до гендерної рівності.

Розвиток системи догляду за дітьми в муніципальних або приватних дитячих садах надає матерям і батькам можливість на рівних правах здобувати освіту і брати участь в трудовому житті. Розмір плати за дитячий сад залежить від прибутків сім’ї. Для сімей з низькими прибутками відвідування дитини дитячого саду є безкоштовним. У *Норвегії* ще в 1998 році були введені виплати батькам, які не користуються послугами державних дитячих садів. В *Ісландії* дитячі сади і центри денного перебування для дітей з 1999 року відвідують 91% дітей у віці від 3 до 6 років, 43% дітей батьки залишають там на цілий день. У *Данії* більшість дітей у віці до 6 років (55 %) відвідують дошкільні установи за рахунок організації, в якій працює мати (чи батько) дитини. Така підтримка матерів створює жінкам умови для кар’єрного зростання.

Повсюдно в усіх *Північних країнах* працюючі жінки отримали право на оплачувану відпустку при народженні дитини з компенсацією зарплати від 80 до 100%. Уперше відпустка для батьків по догляду за новонародженою дитиною була введена в 1978 році у *Фінляндії*. І на сьогодні становить 152 дні. Щоб заохотити батьків до такої відпустки, в країні запустили кампанію *“It’s Daddy Time!”* (*“Час татка!”*)².

У *Норвегії* в 1993 році була встановлена “квота для пап” – відпустка на 14 тижнів по догляду за дитиною. Крім того, є ще 18 тижнів оплачуваного декрету, які батьки можуть поділити між собою. В *Ісландії* відпустка для тат була введена в 1998 році і складає 90 днів. Виплати становлять 80% від зарплати. Крім того, у батьків є ще одна загальна відпустка, розрахована на три місяці. Але скористатись нею може лише один.

Чоловіки у *Швеції* отримали право на декретну відпустку в 1974 році. Батьківська відпустка триває 480 днів. При цьому 90 днів припадають на чоловіків, з яких щонайменша 60 днів батько/партнер зобов’язаний взяти. Весь інший час батьки можуть поділити між собою, як вважатимуть за потрібне. Окрім цього той з батьків, який сидить з дитиною, отримує виплати в сумі 80% від зарплати. Якщо батько не використовує своє право на відпустку, ці дні просто не зара-

хують, а родина отримає менші виплати.

Більшість батьків, включно з мамами, зрештою повертаються на роботу. Коли вони це роблять, влада забезпечує їм повноцінний денний догляд з малюком. Сервіс коштує 290 євро на місяць.

Таким чином держава заохочує чоловіків приділяти час родині, водночас дозволяючи жінкам не випадати з робочого ритму, а продовжити кар’єру після народження дитини.

Реформа виявилася успішною – на сьогодні понад 90% чоловіків користуються такими відпустками. Причому незалежно від рівня займаної посади. Наприклад, таким правом скористався Пааво Ліппонен, Прем’єр-міністр Фінляндії у 1995 – 2003 роках.

Політика батьківства у Північних країнах ґрунтується на принципі *“найкраще для дитини”*, в цих країнах вірять, що роль батька відіграє неможливо важливу роль у розвитку дитини.

В останні десятиліття цей аргумент почали використовувати для посилення прав тат на опіку над дитиною після розриву шлюбу чи партнерства. Досить поширеним після розлучення є рівномірний розподіл догляду за дітьми, наприклад, коли діти живуть у розлучених батьків по черзі (тиждень чи два).

Країни застосовують *спеціальні механізми для вирівнювання оплати праці чоловіків і жінок*. У *Данії* ще в 1976 році був ухвалений Закон *“Про рівну оплату праці чоловіків і жінок”*³, а в середині 90-х рр. в нього були внесені додаткові статті, спрямовані на досягнення рівності оплати праці і в приватному секторі. В результаті показник співвідношення заробітної плати чоловіків і жінок залишається стабільно високим.

У *Швеції* був застосований інший механізм: в 1974 році урядова система підтримки регіонального розвитку запровадила спеціальне правило квоти статі. Це означало, що 40% робочих місць, що створюються цією системою, має бути зарезервовані для кожної статі.

Результатом більшої зайнятості на роботі жінок є скорочення різниці в оплаті праці жінок і чоловіків. Для подолання різниці в зарплаті між чоловіками і жінками в Швеції з 1994 року щорічно працедавець, що має десять і більше працівників, повинен надавати відомості про різницю в зарплаті своїх співробітників з метою виявлення невинуватених відмінностей в оплаті праці. У *Фінляндії* працівник має право на компенсацію, якщо він/вона на роботі піддавалися дискримінації за ознакою статі. Компенсація по-

¹ Parental Leave Act (Föräldraledighetslagen) (SFS 1995:584) [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/1995584-parental-leave-act-föräldraledighetslagen/>.

² Father, take some daddy time! [Electronic resource]. – Access mode: https://stm.fi/en/artikkel/-/asset_publisher/isa-kayta-perhevapaita-ota-isaaika-.

³ Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder (The Equal Pay Act) (No. 899 of 2008) [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=121176>.

винна виплачуватися незалежно від того, викликала дискримінація економічний збиток або ні, тобто вона носить характер відшкодування морального збитку.

Водночас в усіх країнах Північної Європи в період з середини 70-х до першої половини 90-х років були ухвалені закони про рівність прав жінок і чоловіків та внесені в них поправки (Ісландія і Данія – 1976 рік (замінені Консолідованими законами в 2002 році в Данії¹ та в Ісландії у 2008 році²); Норвегія – 1978 рік³; Швеція – 1979 рік (у 2008 році був замінений Консолідованим антидискримінаційним законом / Кодексом статей⁴); Фінляндія – 1987 рік⁵).

Ухвалені закони проголошують рівність чоловіків і жінок в усіх сферах життєдіяльності. Пильна увага приділяється гендерній рівності у сфері зайнятості. Згідно із законом слід забезпечити там, де це представляється можливим, приблизно рівну кількість жінок і чоловіків, призначених на посади в комісіях, комітетах і радах, діючих під керівництвом уряду, в місцевих органах влади і різних організаціях. У законах про рівність чоловіків і жінок передбачається заборона на усі види дискримінації, як прямої, так і непрямої, за ознакою статі. Спеціальні тимчасові заходи з поліпшення становища жінок або чоловіків, що приймаються в цілях забезпечення рівності і рівного становища жінок і чоловіків, не розглядаються як порушення закону. У поправці 1992 року Фінського закону були уточнені заборони непрямої дискримінації, а також заборона дискримінації на підставі вагітності і пологів. У поправку 1995 року були введені положення про квоти і про зобов'язання планування заходів щодо досягнення рівноправ'я на робочих місцях і в освітніх закладах.

Контроль за виконанням закону в усіх країнах покладений на спеціальні інститути.

У Швеції, Данії і Ісландії існують міністри з питань інтеграції і рівноправ'я статей, які є від-

повідальними за реалізацію політики рівноправ'я Урядом. У Швеції міністру підкоряється відділ з питань рівноправ'я статей. До його обов'язків належить контроль усієї роботи Уряду в сфері гендерної політики. Основні повноваження відділу – координування гендерної політики Уряду, розробка теоретичної бази, організація різноманітних заходів і проєктів, формування бюджету і виділення асигнувань на програми Уповноваженого з питань рівноправ'я і Комісії з рівних можливостей, а також введення в дію спеціальних освітніх програм з проблем рівноправ'я для офіційних осіб Уряду і інших державних службовців, взаємодія із Скандинавськими країнами, ЄС і міжнародними організаціями щодо проблем рівноправ'я.

Рада з рівноправ'я в даних країнах носить консультативний і рекомендаційний характер, вона консультує і контролює діяльність із просування гендерної рівності, не маючи вирішальної правової сили. У функції Ради із забезпечення рівного статусу входить координація дій між державними організаціями і громадськістю.

Інший державний механізм – це Комісія з рівних можливостей, яка складається з юристів, представників громадських рухів і експертів з питань ринку праці і рівноправ'я. У її компетенції наказати працевлаштувачів виконувати зафіксовані в Законі про рівні можливості вимоги, що стосуються його діяльності.

Спеціальний механізм, що здійснює територіальний контроль за реалізацією державної гендерної програми на місцях, – це регіональні експерти з питань рівноправ'я. Посада експерта була введена в штат губернських правлінь Швеції в 1995 році в усіх адміністративних радах округів. Регіональний експерт повинен також забезпечувати подальшу інтеграцію гендерних перспектив в різні сфери політичної діяльності регіону. У кожній з 19 губерній Норвегії аналогічні функції виконують координатори з жіночих питань. Координатори призначаються на п'ятирічний термін і фінансуються через управління регіонального розвитку Міністерства у справах муніципалітетів і ринку праці. Якщо в Швеції робота регіональних експертів спрямована на підтримку і розвитку рівних прав і можливостей в усіх сферах життя людей, то в Норвегії – на підтримку жінок. У завдання норвезьких координаторів входить стимулювання жіночого підприємництва в регіонах, підвищення самооцінки жінок за допомогою програм самопомогі, підтримка місцевої влади з включення "жіночої складової" в місцеву політику розвитку.

Нарівні з державними механізмами в Швеції

¹ Gender Equality (Consolidation) Act No. 553 of 2 July 2002 [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.legislationline.org/documents/id/6520>.

² Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008 [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20equal%20status%20and%20equal%20rights%20of%20women%20and%20men%20no%2010%202008%20as%20amended%200101%202018%20final.pdf>.

³ Norway Act No. 45 of June 9th 1978 on Gender Equality [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/12790/64813/E78NOR01.htm>.

⁴ Discrimination Act (Swedish Code of Statutes) of 5 June 2008 No. SFS 2008:567 [Electronic resource]. – Access mode: http://www.manskligarattigheter.se/dynamaster/file_archive/090717/938e32b31f6d4029833f80fa1c7486c3/discrimination%20act.pdf.

⁵ Act on Equality between Women and Men (609/1986; amendments up to 915/2016 included) [Electronic resource]. – Access mode: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/en19860609_20160915.pdf, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75131/Act_on%20Equality_between_women_and_men_2015_FINAL.pdf.

і Данії існують громадські механізми. У Швеції створений спеціальний громадський механізм – *Рада профспілкових об'єднань і представників громадських рухів з питань рівноправ'я*. Рада складається з представників політичних партій, жіночих політичних асоціацій, інших жіночих організацій, профспілок і об'єднань працевлаштування, а також представників громадських рухів. Збирається вона чотири рази на рік для обміну думками і проведення дискусій з поточних проблем рівноправ'я. Інший унікальний приклад Данії – *Данський інформаційний центр з жіночої та гендерної проблематики (KVINFO)*, який є національним інформаційно-довідковим і культурним центром і інформує широку громадськість про результати досліджень з жіночої та гендерної проблематики. KVINFO створив експертну базу даних, в якій містяться відомості про більше 1100 експертів-жінок. Ця база даних є засобом пошуку висококваліфікованих жінок в усіх наукових кругах данського суспільства.

Мета національного механізму Фінляндії полягає в забезпеченні жінкам і чоловікам рівних прав, обов'язків і можливостей в усіх сферах життя. Широко визнано, що суспільство може прогресувати в більш позитивному і демократичному напрямі, коли компетентність, знання, досвід і цінності як жінок, так і чоловіків можуть впливати на розвиток держави і збагачувати його.

Починаючи з 1970 року *фінська Рада з питань рівності між чоловіками і жінками* виконувала функції виконавчої комісії, до складу якої входили представники політичних партій. Ресурсів було мало, штат співробітників включав від 5 до 8 осіб. У 1970-х роках Рада відгравала символічну і маргінальну роль, вирішувала питання, пов'язані з професійною перепідготовкою інших чиновників.

У 1980-х роках вона була виведена з прямого підпорядкування Прем'єр-міністра та увійшла до структури *Міністерства соціальних справ і охорони здоров'я*. Незважаючи на те що Рада віддалася від центральної влади, вона відразу ж стала одним з провідних органів усередині головної арени з вироблення соціальної політики. Крім того, вона отримала встановлене Законом право вносити основні пропозиції і проводити реформи із забезпечення гендерної рівності. До сфери діяльності Ради також увійшли питання політичного представництва жінок, питання впровадження гендерного підходу в діяльність усіх державних службовців і чиновників. У зв'язку з дискусією 1995 року про квоти для політичних партій один з членів Ради, депутат парламенту, рішуче висловився за включення добровільної квоти усередині своєї партії. Після цієї події Рада остаточно змінила своє амплу символічного політичного агентства і

стала активно допомагати усім жінкам-парламентарям і жінкам-кандидатам. Таким чином, близькість до вирішення соціальних питань і наявність союзників усередині парламенту і політичних партій змогли посилити ефективність роботи національного механізму, незважаючи на відсутність у той час апарату, широких повноважень і фінансування.

На урядовому рівні *Міністр соціальних справ і охорони здоров'я* відповідає за питання рівності. З початку 2000-х років Міністерство має три незалежні органи, що працюють з метою заохочення рівності між жінками і чоловіками: Рада з питань гендерної рівності, Омбудсмен з питань рівності, Управління з питань гендерної рівності. *Рада з питань гендерної рівності* виступає незалежним органом. У 2002 році відповідно до директив ЄС про гендерну рівність ці структури розробляли поправки до Закону Фінляндії "Про рівність між жінками і чоловіками" – запровадження гендерної квоти не менше 40% однієї статі для виконавчих органів влади; така ж квота була встановлена на муніципальному рівні і для структури лютеранської церкви.

Управління з питань гендерної рівності розробляє політику Уряду в цій сфері, а також координує міжнародні питання, пов'язані з діяльністю Європейського Союзу, Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи і *Ради міністрів Північних країн (Північна Рада; англ. The Nordic Council; дан. та нор. Nordisk Råd, швед. Nordiska rådet)*¹. Конкретні обов'язки підрозділу включають: участь у розробці політики гендерної рівності при співпраці з Урядом; формулювання завдань, пов'язаних з урахуванням гендерної рівності, із Законом про рівність ЄС і політикою в сфері рівності, з міжнародними справами.

Омбудсмен з питань рівності у Фінляндії контролює дотримання Закону "Про рівність між жінками і чоловіками", зокрема заборони на дискримінацію; сприяє реалізації цілей цього Закону за допомогою ініціатив, консультацій; дає інформацію про Закон і його застосування; здійснює контроль за дотриманням рівності між жінками і чоловіками в різних секторах суспільства.

На місцевому рівні деякі муніципалітети і великі міста, у тому числі Хельсінкі, створили *спеціальні комітети або спеціальні робочі групи для просування питань гендерної рівності* у своїх регіонах.

Завдання Ради з питань рівності – зосередитися на загальному просуванні гендерної рівності у фінському суспільстві. Рада виступає активним громадським форумом для розгляду проблем в сфері політики забезпечення гендерної рівності і сприяє

¹ Північна рада або Рада міністрів північних країн – організація для координації співпраці між парламентами та урядами країн Північної Європи. Офіційний веб-сайт Ради – <https://www.norden.org/en>.

її реалізації шляхом прийняття ініціатив і видачі висновків. Вона бере участь в обговореннях питань рівності з органами влади, державними і муніципальними установами, організаціями ринку, праці і іншими партнерами.

Неурядові жіночі організації, комерційні організації і працедавці, профспілки і ряд громадських організацій є активними партнерами в просуванні гендерної рівності у країнах Північної Європи.

Наприклад, в Ісландії жіночий рух представляє Асоціація жіночих прав, яка була заснована в 1907 році в Рейк'явіку. Головним напрямом роботи асоціації є гендерна рівність в парламенті Ісландії і муніципалітетах, в державних і приватних компаніях. Асоціація бореться з нерівністю в оплаті праці жінок, з насильством над жінками, проституцією, торгівлею людьми.

Національна жіноча рада Фінляндії (неурядова феміністська організація), що функціонує з 1911 року, — парасолькова організація, яка вже більше ста років вирішує питання гендерної рівності. Рада також є частиною національного механізму. Державне фінансування цієї структури не ведеться, але вона здійснює партнерські програми з різними міністерствами і відомствами. Рада об'єднує 54 організації і більше півмільйона осіб.

Таким чином, при реалізації політики гендерної рівності в країнах Північної Європи акцент ставиться на тому, що усі рівні в правах і можливостях. Держава повинна створити такі умови, щоб жінки і чоловіки будь-якого віку і соціального статусу могли реалізувати свої потреби.

9.2. Реалізація політики гендерної рівності окремих країн Центральної та Південної Європи¹

На основі Конвенції МОТ про рівну плату за працю рівної цінності в 1979 році в Австрії був ухвалений Закон "Про рівне ставлення"². З конституційних причин він може регулювати тільки трудові договори в приватному секторі. Закон був змінений в 1982, 1985, 1990 і 1993 роках, і тепер він містить також положення про рівні умови праці, сексуальні домагання на робочому місці, норми дискримінації за статеву ознакою.

У 1993 році був ухвалений Федеральний закон "Про рівне ставлення для державних службовців і працівників"³, який стосується трудових договорів і умов праці, а також визначає умови просування по службі.

З 1993 року парламентська Рада з питань рівного ставлення займається законодавством з питань забезпечення гендерної рівності.

На урядовому рівні існує Міжвідомча робоча група з питань гендерної рівності. Відповідно до Федерального Закону "Про рівне ставлення для державних службовців і працівників" вона може вносити пропозиції на розгляд Уряду і давати йому поради з усіх питань, що стосуються рівного ставлення і просування по службі жінок на федеральній державній службі. Завдання цієї структури щодо впровадження гендерного підходу полягає в розробці стратегії і ме-

¹ У цьому параграфі використані матеріали дисертації Черняхівської В.В. "Гендерна політика в системі державного управління: Україна та європейський досвід": дис. канд. держ. упр.: 25.00.01 — теор. та іст. держ. упр. / Вікторія Валеріївна Черняхівська. — К., 2017. — 257 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://academy.gov.ua/pages/dop/137/files/2b092cb2-6488-4bee-9eba-67961eb38aee.pdf>; магістерської дисертації Кутишенко Д.О. "Особливості формування та розподілу гендерних ролей в політичній сфері життя суспільства: світовий досвід та українські реалії": дис. магістра: зі спеціальності 8.03010101 — соціологія / Дар'я Олексівна Кутишенко. — К., 2016. — 115 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2016/01/Kutiashenko.pdf>; дослідження "Реалізація гендерної політики в Казахстані". — ОЗСР, 2017. — 122 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.oecd.org/gov/Russian_Gender_Kaz.pdf та статті Гнедаш А.А. "Национальный механизм гендерного равенства в современной России и странах мира: акторы, глобальный и локальный уровни, сетевые ресурсы" // Женщина в российском обществе. — 2016. — №4. — С. 3-21 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ivanovo.ac.ru/upload/medialibrary/8f8/JRO_4_81_2016.pdf, <https://womaninrussiansociety.ru/article/gnedash-a-a-natsionalnyj-mexanizm-gendernogo-ravenstva-v-sovremennoj-rossii-i-stranax-mira-aktory-globalnyj-i-lokalnyj-urovni-setevye-resursy-str-3-21/>.

² Equal Treatment Act (Gleichbehandlungsgesetz, GlBG) [Electronic resource]. — Access mode: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/20003395/GlBG%2c%20Fassung%20vom%202.11.2015.pdf>; Equal Opportunities: Equal Treatment Legislation in Austria [Electronic resource]. — Access mode: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=46>.

³ Equal Treatment Act for Federal Civil Servants and Federal Contract Employees (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, B-GlBG) [Electronic resource]. — Access mode: http://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2017-3/2016-at-country_report-ge_final_41873.pdf; The Austrian Federal Civil Service 2017: Facts and figures. — Federal Ministry of Republic of Austria on Civil Service and Sport [Electronic resource]. — Access mode: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/PJB_E_final_25022016_barrierefrei.pdf?diodop/

тодів реалізації концепції гендерної проблематики у рамках міністерських структур і на політичному рівні.

У кожному міністерстві існує *уповноважений з питань рівного ставлення*. Його завдання полягає в тому, щоб консультувати федеральних державних службовців і працівників, а також контролювати усі випадки дискримінації за ознакою статі, які доводять до його відома, займатися моніторингом і подальшим просуванням після служби жінок – державних службовців.

Комісія з питань рівного ставлення для приватних громадян є тристороннім органом, який має право давати консультативні або експертні висновки з питань, що стосуються дискримінації за ознакою статі на робочому місці або у рамках колективних договорів. Ці експертні думки можуть бути представлені в суді як частина доказів у випадках дискримінації. Комісія з питань рівного ставлення для приватних громадян з 1990 року знаходиться в Міністерстві охорони здоров'я і у справах жінок.

На відміну від інших країн Австрія не має чіткої концепції гендерної рівності. Окрім роботи державної служби на федеральному рівні, як і в деяких провінціях, ніяких правових заходів для позитивних дій або активного просування гендерної рівності не було прийнято. Антидискримінаційне законодавство приводиться у відповідність до директив на підставі статті 13 Договорів про ЄС.

Рівність чоловіків і жінок – один з пріоритетів державної політики Чехії. Найбільш важливими питаннями, що стосуються рівних можливостей чоловіків і жінок, є такі:

- ейджизм і сексизм, що є найбільш частою причиною дискримінації, з якою стикаються люди, що шукають роботу або вже працюють;
- розрив між оплатою праці жінок і чоловіків, що становить 25%;
- представництво жінок в процесі ухвалення рішень;
- представництво жінок в державному і політичному секторах;
- дискримінація щодо співробітників (як чоловіків, так і жінок) за ознаками "догляд за дитиною" і "догляд за старшим родичем".

Основним документом, який гарантує дотримання принципу рівності, є *Конституція Чеської Республіки*¹, що набула чинності в 1993 році. Вона включає Хартію основних прав і свобод людини. Ці документи заявляють, що усі люди вільні і рівні у

своїй гідності і у своїх правах, забезпечують працівникам право на відповідну винагороду за роботу.

*Трудовий кодекс*² забороняє дискримінацію, а також небажану поведінку сексуального характеру на робочому місці і гарантує рівне право на батьківську відпустку для жінок і чоловіків. Закон "Про заробітну плату"³ передбачає обов'язок платити однакову зарплату жінкам і чоловікам, якщо вони виконують ідентичну роботу або роботу рівної цінності для одного працедавця.

У чеському парламенті є *Комісія з питань сім'ї і рівних можливостей*, що складається з 11 членів. Одним з її завдань є підготовка пропозицій щодо поправок до законів, що стосуються рівних можливостей чоловіків і жінок і прав людини. У 2000 році був створений *Інститут публічного захисника прав людини* (офіційна назва Омбудсмена). Основне завдання цієї структури полягає в захисті осіб у зв'язку з діями офіційних органів і інших установ, перерахованих в Законі, якщо такі дії несумісні із Законом, суперечать принципам демократичної правової держави і належного управління, а також у разі бездіяльності цих відомств. Уповноважений з прав людини не спеціалізується на захисті рівності чоловіків і жінок.

На державному рівні працюють дві ради: *Урядова рада з питань рівних можливостей для жінок і чоловіків* і *Рада з прав людини*.

Найважливіший орган з питань підтримки гендерної рівності – *Урядова рада з питань рівних можливостей для жінок і чоловіків*, яка була утворена в жовтні 2001 року і розпочала свою діяльність у кінці 2002-го. Рада готує пропозиції із забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків. Основними напрямками діяльності і завданнями Ради є:

- ведення переговорів і консультування з питань основних концептуальних директив Уряду в сфері забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків;
- визначення сфери пріоритетів для проєктів департаментів, спрямованих на підтримку реалізації рівних можливостей;
- виявлення актуальних проблем в суспільстві, що стосуються забезпечення рівних можливостей;
- оцінка існуючих принципів рівних можливостей для жінок і чоловіків і прийняття нових.

² Zákon ze dne 13. května 2004 No. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti [Electronic resource]. – Access mode: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF; Labour Law and Employment in the Czech Republic – 2018 Guide. – Accace [Electronic resource]. – Access mode: <https://accace.com/wp-content/uploads/2018/02/2018-01-Labour-Law-and-Employment-Czech-Republic-EN-compressed.pdf>.

³ Zákon ze dne 10. prosince 1991 o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/38513/95242/F1540266461/CZE38513.pdf>.

¹ The Constitution of the Czech Republic (No. 1/1993 Coll. adopted on 16 December 1992) [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.psp.cz/en/docs/laws/constitution.html>.

Рада складається з 23 членів. Голова Ради, як правило, Заступник Прем'єр-міністра. Уряд призначає голову, він/вона — членів Ради. Більшість з них є представниками різних міністерств. П'ять членів Ради — представники неурядових організацій, орієнтованих на забезпечення рівних можливостей, один з членів — керівник Чеського статистичного управління, один — представник Союзу працевлаштувачів, один — представник Конфедерації профспілок. Рада може створювати комітети і тимчасові робочі групи, якщо це необхідно. Голова Ради має право запросити сприяння з боку державних посадовців або незалежних зовнішніх експертів. Витрати на фінансування Ради перебувають на балансі Міністерства праці і соціальних справ.

Рада з прав людини — консультативний орган чеського Уряду з питань захисту прав людини і основних свобод. Вона була створена в грудні 1998 року і складається з 20 членів, голови і заступника голови. Голова Ради є уповноваженим представником Уряду з прав людини. Рада стежить за дотриманням Конституції Чеської Республіки, Хартії основних прав і свобод, а також інших законодавчих норм.

Крім того, вона контролює національне виконання міжнародних зобов'язань в сфері прав людини і основних свобод, що випливають з ряду міжнародних конвенцій, у тому числі Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

У складі Ради є *Комітет з ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок*.

На державному рівні *Міністерство праці і соціальних справ* відповідає за вирішення питань гендерної рівності. Міністерство має окремий орган — *Департамент з питань рівності жінок і чоловіків*. Урядова рада з питань рівних можливостей для жінок і чоловіків працює під керівництвом цього міністерства.

У кожному міністерстві є *уповноважені посадовці, що займаються питаннями гендерної рівності*. Кожне міністерство зобов'язане розробляти щорічний програмний документ під назвою "Пріоритети і програми в просуванні рівності чоловіків і жінок".

У Чеській Республіці немає спеціалізованого органу, якому окремі особи можуть подавати скарги щодо дискримінації за ознакою статі. Допомога жертвам дискримінації забезпечується судом і НУО.

Союз жінок Чехії — найважливіша НУО, що бере участь в багатьох проектах із забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок. Представник цієї асоціації є членом Ради Уряду з питань рівних можливостей жінок і чоловіків. У країні існує близько 40 дрібніших організацій, що займаються питаннями

гендерної рівності. Представники великих організацій, таких як Конфедерація профспілок або Союз жінок Чехії, лобіюють гендерні питання, беручи участь в діяльності державних органів.

22 березня 2007 року в Іспанії був прийнятий Закон № 3/2007 "Про ефективну рівність жінок та чоловіків"¹. З метою інтеграції принципу гендерної проблематики в усіх напрямках державної політики, Іспанія відповідно до Закону сформулювала *підрозділи гендерної рівності при всіх міністерствах* з метою ефективного забезпечення рівності між жінками та чоловіками (стаття 77). Всі міністерства, в рамках своїх повноважень, довірили одному органу управління обов'язки, пов'язані з принципом рівності між жінками і чоловіками, і, зокрема, щодо:

- забезпечення ведення відповідної гендерної статистичної інформації;
- проведення досліджень з метою сприяння рівності між жінками та чоловіками в їх відповідних сферах діяльності;
- консультування компетентних органів міністерств у розробці доповіді про гендерний вплив;
- поліпшення рівня розуміння співробітників щодо масштабів і значущості принципу рівності чоловіків і жінок;
- контроль дотримання політики для ефективного здійснення Закону 3/2007 і принципу рівності чоловіків і жінок.

Зазначений орган управління — *Інститут у справах жінок* — є виконавчою структурою Міністерства з соціальних питань. Він значно віддалений від центру ухвалення політичних рішень, має повноваження прийому скарг про дискримінацію від населення, але не має політичних повноважень. Рішення щодо скарг приймаються спільно з профільними міністерствами. Інститут включає три підрозділи і 75-100 штатних співробітників. Його керівниками стають представники правлячої партії, що як правило мають досвід захисту прав жінок. У 1986 році структура зіграла важливу роль в ухваленні Закону "Про дозвіл абортів".

Слабкість цього національного механізму пояснюється існуючою моделлю наявних повноважень: їх недостатньо для реалізації ефективної політики гендерної рівності.

Разом з тим, у 2014 році був прийнятий *перший Стратегічний план надання рівних можливостей*

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres [Electronic resource]. — Access mode: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>.

на 2014-2016 роки¹. Національна гендерна стратегія Іспанії – це механізм, за допомогою якого уряд визначає пріоритетні заходи та завдання в питанні боротьби зі стійкою гендерною дискримінацією, яка до теперішнього часу поширена в країні, і забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків. План був розрахований на три роки та був спрямований на виконання таких пріоритетних завдань:

- скоротити нерівність, що зберігається на ринку праці і в економіці (зокрема, нерівність в оплаті праці);
- підтримувати в пошуку балансу особистого, сімейного і трудового життя;
- викоринити всі форми насильства по відношенню до жінок;
- покращити залученість жінок в політичне, економічне і соціальне життя;
- розвивати рівні можливості для жінок і чоловіків за допомогою освіти;
- повсюдно впроваджувати принцип рівного ставлення і можливостей в державних програмах та заходах.

Водночас 21 грудня 2017 року схвалено *Другий (новий) Стратегічний план надання рівних можливостей на 2018-2021 роки*², розроблений відповідно до Цілей сталого розвитку та спрямований на виконання таких завдань:

- забезпечити процеси відбору та просування відповідно до принципу рівності, який виключає вертикальну і горизонтальну сегрегацію та використання сексистської мови...;
- гарантувати, що найм не ґрунтується на стереотипах про здібності або характеристики людей певної статі, раси, віку, соціального статусу, переконань або ідеалів;
- забезпечити збалансоване представництво жінок і чоловіків в усіх сферах: в професійних групах, професіях і в управлінській структурі;
- забезпечити рівний доступ чоловіків і жінок до навчання з метою сприяння розвитку професійної кар'єри та їх адаптації до вимог посад;
- підвищити поінформованість персоналу про важливість навчання та професійного розвитку;

- проводити тренінги та заходи щодо підвищення обізнаності про рівне ставлення і можливості;
- забезпечити краще узгодження особистого, трудового та сімейного життя чоловіків і жінок шляхом проведення інформаційних кампаній з пропаганди цієї культури і поширення існуючих заходів;
- інтегрувати гендерну перспективу у всіх сферах діяльності організацій;
- сприяти впровадженню умов праці та соціальної політики організацій, які виключають сексуальні домагання та домагання за ознакою статі;
- розглядати гендерну перспективу при оцінці професійних ризиків;
- гарантувати, поширювати, застосовувати й удосконалювати юридично визнані права жертв насильства за ознакою статі.

Отже, підсумовуючи все вищевказане слід зазначити, що у світі спостерігається позитивна тенденція відносно недискримінації, досвід якої можна переймати і реалізовувати в нашій країні, що може стати шляхом формування високосоціальної, рівноправної і справедливої держави, що, у свою чергу, відповідатиме міжнародним стандартам та відповідатиме вимогам етичного громадського кодексу.

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>.

² II Plan de Igualdad FNMT-RCM (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo). Vigencia: 2018 – 2021. 21 de diciembre de 2017 [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/05/10/pdfs/BOE-A-2018-6272.pdf>.

ДОДАТОК 1

Складові та етапи впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування

ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ

Системна
інтеграція
ГОВ
у бюджетний
процесЗміни у програми
та бюджетиГендерний бюджетний
аналіз**Крок 1.**
Визначення
гендерних
проблем у
галузі:
аналіз
ситуації**Крок 2.**
Вихідні дані:
збір
інформації
про
програми, що
аналізуються**Крок 3.**
Проведення
гендерного
аналізу
програм
(чи заходів,
послуг)**Крок 4.**
Проведення
гендерного
аналізу
відповідних
бюджетних
видатків**Крок 5.**
Формування
целей та
рекомендацій
з посилення
гендерної
рівності**Крок 6.**
Внесення
змін до
програм та
бюджетів**Крок 7.**
Моніторинг і
оцінка ходу
виконання
рекомендацій**Крок 8.**
Оцінка
гендерного
впливу
запланованих
бюджетних
заходів**Крок 9.**
Включення
гендерних
перспектив на
всіх стадіях
бюджетного
процесу

ДОДАТОК 2

Контрольний перелік питань для гендерного бюджетного аналізу¹

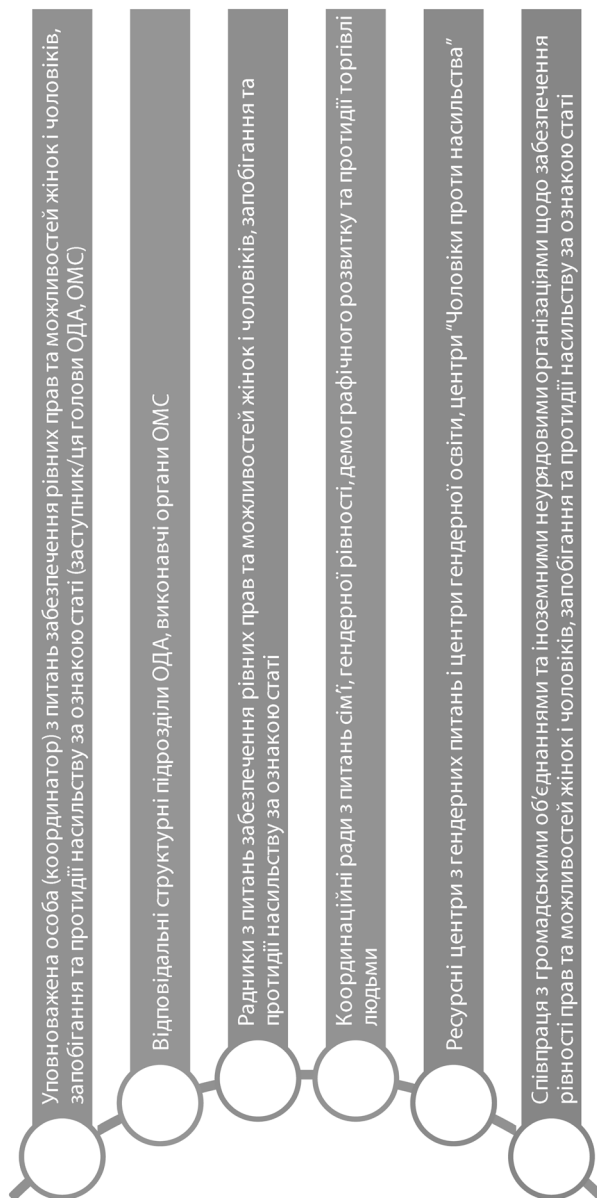
ЕТАПИ РОБОТИ	ОСНОВНІ ПИТАННЯ
1. Визначення гендерних проблем у галузі: аналіз ситуації	- Ситуація щодо жінок та чоловіків (та підгруп жінок та чоловіків) в секторі відповідної програми, обраної для аналізу. - Які їхні інтереси, потреби, пріоритети? Чи є різниця між потребами жінок та чоловіків, які варто взяти до уваги? - Які існуючі нерівності між жінками і чоловіками (або між підгрупами жінок і чоловіків)? Особливо 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 норми, ролі та стереотипи.
2. Базовий рівень: збір інформації про програми, що підлягають аналізу	- Назва програми. - Тип програми (цільова / бюджетна). - Загальний бюджет програми. - Яка частка фінансування надходить з державного бюджету, яка – з інших джерел (наприклад, від донорів)? - На які види діяльності витрачається бюджет? - Установа, відповідальна за розробку програми. - Установа, відповідальна за реалізацію програми. - Установи, що є співвиконавцями програми. - Цілі програми. - Чи є конкретні цілі, зосереджені на поліпшенні становища жінок або чоловіків? - Основні задачі програми. - Основні заходи програми. - На основі яких потреб підготовлена програма? - Які статистичні дані стосовно програми наявні, особливо щодо цільових груп та бенефіціарів? - Чи проводився аналіз або дослідження
3. Проведення гендерного аналізу програм (чи заходів, послуг)	
3.1. Оцінка існуючої нерівності та викликів стосовно гендерної рівності	Якою мірою програма, наприклад, у її цілях та напрямках діяльності, сприяє усуненню гендерної нерівності, а також задовольняє, можливо, різні потреби та пріоритети жінок та чоловіків, визначені на кроці 2?
3.2. Аналіз бенефіціарів та споживачів державних послуг і видів діяльності	- Скільки жінок та чоловіків (і підгруп жінок та чоловіків) отримують користь 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 конкретні послуги жінкам та чоловікам?

¹ Джерело: "Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції гендерної рівності. Посібник для працівників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування".

ЕТАПИ РОБОТИ	ОСНОВНІ ПИТАННЯ
3.3. Аналіз задоволеності жінок і чоловіків-споживачів державних послуг	- 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? - Як різні ролі та різні обов'язки жінок та чоловіків або традиційні норми впливають на можливості жінок та чоловіків щодо користування державними послугами?
3.4. Аналіз процесу прийняття рішень про запровадження програм (чи заходів, послуг)	- 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?
3.5. Аналіз впливу програм (чи заходів, послуг) на гендерну рівність	- Яким є вплив державної діяльності на зайнятість жінок та чоловіків? - Чи змінює державна діяльність існуючі гендерні ролі та норми, і як саме вони змінюються? - Яким є вплив державної діяльності на обсяг неоплачуваної роботи і на розподіл неоплачуваної роботи між жінками та чоловіками? - Чи справляє ця діяльність вплив на можливості жінок та чоловіків щодо участі у політичній, економічній та соціальній сферах життя?
4. Проведення гендерного аналізу відповідних бюджетних видатків	- Якими є загальні витрати на надання конкретних послуг, виплат або інвестицій? - Яка собівартість одиниці конкретних послуг (вартість на душу населення) або інших видів державної діяльності? - 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 кошти на конкретні послуги групам жінок або чоловіків у відповідь на їхні конкретні потреби? - Якою була динаміка бюджетних видатків на дану програму за останній рік, чи мало місце збільшення або зменшення? - Чи передбачені в бюджеті кошти у повному обсязі використані на реалізацію програми? - Чи є ці послуги доступними для всіх жінок та чоловіків у запланованих цільових групах?
5. Формування цілей та рекомендацій з посилення гендерної рівності	- Які головні прояви гендерної нерівності, визначені у ході аналізу, необхідно усунути в майбутньому? - Які головні цілі щодо гендерної рівності слід включити до відповідних програм? - Які зміни у діяльності необхідні для того, щоб краще досягати цілей гендерної рівності та повніше враховувати і задовольняти потреби, інтереси та пріоритети жінок та чоловіків? - 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 в діяльності необхідні для поліпшення цілей з врахуванням гендерної рівності і краще задовольняти потреби, інтереси і пріоритети жінок і чоловіків? - Чи є необхідність у поліпшенні процесу надання послуг? - Чи є конкретні додаткові види діяльності, стосовно яких рекомендується приділяти особливу увагу жінкам або чоловікам? - Як пересвідчитися, що гендерний аспект інтегровано до здійснення діяльності в рамках програми? - Які зміни в бюджетних видатках потрібні для кращого досягнення цілей щодо гендерної рівності? - Які є можливості для використання методів, основаних на широкій участі жінок та чоловіків, задля удосконалення гендерно-орієнтованого планування і реалізації?

ДОДАТОК 3

Механізм забезпечення гендерної рівності на регіональному рівні¹



¹ "Не любите "гендер"? Просто не вмієте його готувати!": рецепт від Катерини Левченко // Електронна Газета "Вгору". – 11 жовтня 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vgoru.org/index.php/prava-lyudini/item/35090-ne-liubite-gender-prosto-ne-vmiiete-ioho-hotuvaty-retsept-vid-kateryny-levchenko>. рення (лютий, 2018 року). – Конгресом міст.

ДОДАТОК 4

Стан підписання місцевими радами України Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад¹

№ з/п	Назва органу місцевого самоврядування	Нааявний лише проект рішення (посилання)	Рішення прийнято (реєстр. дата, № та посилання)
<i>Вінницька область</i>			
1.	Вінницька міська рада		Рішення Вінницької міської ради від 18.05.2017 № 1153 "Про проект рішення міської ради "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ² та розпорядження Вінницького міського голови від 08.09.2017 № 159-Р "Про створення робочої групи" (створення робочої групи з впровадження та реалізації Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті Вінницької місцевої громади та затвердження її складу) ³
<i>Дніпропетровська область</i>			
2.	Марганецька міська рада	Проект рішення Марганецької міської ради "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁴ (від 04.10.2018)	
3.	Верхівцівська міська рада Верхньодніпровського району		Рішення Верхівцевської міської ради Верхньодніпровського району від 17.09.2018 № 307-20/VII "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁵
<i>Донецька область</i>			
4.	Мирноградська міська рада		Рішення Мирноградської міської ради від 10.10.2018 № VII52-12 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁶
5.	Покровська міська рада		Рішення Покровської міської ради від 28.09.2018 № 7/59-8 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁷
6.	Маріупольська міська рада	Проект рішення Маріупольської міської ради "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок та чоловіків у житті місцевих громад" (від 30.10.2018) ⁸	
7.	Новгородівська міська рада		Рішення Новгородівської міської ради від 12.10.2018 № 7/48-13 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁹

¹ Джерело: Дослідження Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу (дані станом на 9 листопада 2018 року).² <http://www.vmr.gov.ua/Docs/ExecutiveCommitteeDecisions/2017/N1153-18-05-2017-Projekt.pdf>³ <http://www.vmr.gov.ua/Docs/MajorOrdersR/2017/N159-p-08-09-2017-Pro-stvorennia.pdf>⁴ <http://marganets-rada.dp.ua/file/04-10-18/pro-hartiyu.doc>⁵ https://rada.info/upload/users_files/35950156/678f38b0f71f441202ccd7f5a010c87d.docx⁶ http://dimitrov-rada.gov.ua/data/documents/rada/2018/10/10/7865/pro-priednannya_do_e_itti_miscevih_gromad.doc⁷ http://www.pokrovsk-rada.gov.ua/images/stories/pubinform/rishennya_miskrady/7-sozyv/59-session/7-59-8.pdf⁸ <https://mariupolrada.gov.ua/city-council-solution-projects/pro-priednannya-do-evropejskoi-khartii-rivnosti-zhinok-ta-cholovikiv-u-zhitti-miscevih-gromad>⁹ <http://novogrodovka-rada.gov.ua/component/documents/2661:pro-priednannya-do-evropejskoi-khartii-rivnosti-zhinok-i-cholovikiv-u-zhytti-mistsevykh-hromadvbgvb#>

№ з/п	Назва органу місцевого самоврядування	Наявний лише проект рішення (посилання)	Рішення прийнято (реєстр. дата, № та посилання)
8.	Миколаївська міська рада ОТГ Слов'янського району		Результати поіменного голосування депутатів Миколаївської міської ради ОТГ Слов'янського району 8 скликання під час XXVI сесії від 30.10.2018 щодо пункту 14 порядку денного "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок та чоловіків у житті місцевих громад" ¹
<i>Житомирська область</i>			
9.	Житомирська міська рада		Рішення Житомирської міської ради від 26.06.2018 № 1063 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ²
10.	Коростенська міська рада		Рішення Коростенської міської ради від 18.10.2018 № 38-25 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ³ та рішення Коростенської міської ради від 18.10.2018 № 31-25 «Про затвердження Кодексу етики посадових осіб, службовців місцевого самоврядування, працівників підприємств, установ, організацій засновником (співзасновником на 50 і більше %) яких є Коростенська міська рада, з урахуванням принципів недискримінації та гендерної рівності» ⁴
11.	Олевська міська рада ОТГ Олевського району		Рішення Олевської міської ради ОТГ Олевського району від 04.10.2018 № 765 «Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад» ⁵
12.	Радомишльська міська рада ОТГ Радомишльського району		Рішення Радомишльської міської ради ОТГ Радомишльського району від 26.10.2018 № 399 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁶
<i>Закарпатська область</i>			
13.	Ужгородська міська рада		Рішення Мирноградської міської ради від 10.10.2018 № VII52-12 «Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад» ⁷
<i>Запорізька область</i>			
14.	Мелітопольська міська рада	Проект рішення Мелітопольської міської ради «Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад» (від 26.10.2018) ⁸	
15.	Вільнянська міська рада Вільнянського району		Результати поіменного голосування депутатів Вільнянської міської ради Вільнянського району 7 скликання під час 43-тньої сесії від 30.10.2018 щодо пункту 46 порядку денного "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁹

¹ https://mykolaivka-rada.gov.ua/assets/files/rada/8_18/30.10.2018/rishennya/protokol_golosuvannya-min.pdf² <http://zt-rada.gov.ua/files/upload/sitefiles/doc1531747953.pdf>³ <http://golos.rada-kor.gov.ua/?page=golos&id=326>⁴ <http://golos.rada-kor.gov.ua/?page=golos&id=322>⁵ <http://olevsk-gromada.gov.ua/32-sesiya-viii-sklikannya-2018-r/>⁶ <https://radmr.gov.ua/docs/117567/>⁷ <http://rada-uzhgorod.gov.ua/web/uploads/sites/2/2018/10/rs-1314.pdf>⁸ <http://mlt.gov.ua/images/rada/2018/44.rar>⁹ https://rada.info/upload/users_files/25486771/8dba0702dfce3ffaba8c7a3f521f6d56.pdf

№ з/п	Назва органу місцевого самоврядування	Нааявний лише проект рішення (посилання)	Рішення прийнято (реєстр. дата, № та посилання)
16.	Оріхівська міська рада ОТГ Оріхівського району		Результати поіменного голосування депутатів Оріхівської міської ради Оріхівського району 7-го скликання під час 21 сесії від 25.10.2018 щодо пункту 15 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ¹
<i>Івано-Франківська область</i>			
17.	Яремчанська міська рада	Проект рішення Яремчанської міської ради "Про підтримання Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" (вересень 2018 року) ²	
18.	Долинська міська рада Долинського району		Рішення Долинської міської ради Долинського району від 27.09.2018 № 1337-41/2018 "Про приєднання до Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ³
<i>Київська область</i>			
19.	Білоцерківська міська рада	Проект рішення Білоцерківської міської ради "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" (від 24.09.2018 № 1033/2-11) ⁴	
20.	Броварська міська рада		Рішення Броварської міської ради від 27.09.2018 № 1088-45-07 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁵
21.	Переяслав-Хмельницька міська рада		Рішення Переяслав-Хмельницької міської ради від 25.10.2018 № 148-59-VII "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁶
22.	Ірпінська міська рада		Рішення Ірпінської міської ради від 03.07.2018 № 3892-53-VIII "Про підтримання Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁷
23.	Гостомельська селищна рада		Пункт 5 протоколу 45-ої сесії Гостомельської селищної ради VII скликання від 18.10.2018 ⁸
24.	Кагарлицька міська рада Кагарлицького району		Результати поіменного голосування депутатів Кагарлицької міської ради Кагарлицького району VII скликання під час XLV сесії від 04.10.18 щодо рішення № 9 порядку денного "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁹

¹ http://ormr.gov.ua/rishennia_miskoi_radi/2353-21_sesiia_orkhivskoi_miskoi_radi_7-go_sklikannia.html; <http://ormr.gov.ua/file/JRP5JrAr>

² <http://yaremche.org/files/filez/hartiya.pdf>

³ <http://rada.dolyna.info/doc/rishennya-sesiji/pro-priyednannya-do-evropejskoi-hartiji-rivnosti-zhinok-i-cholovikiv-u-zhytti-mistsevykh-hromad/>

⁴ https://new.bc-rada.gov.ua/miska_rada/normatyvni_akty/index.php/1033_2-11_pro_priyednannya_do_yevropeiskoi_khartii_rivnosti_zhinok_i_cholovikiv_u_zhytti_mistsevykh_hromad.html, https://new.bc-rada.gov.ua/miska_rada/normatyvni_akty/index.php/1033_2-11_pro_priyednannya_do_yevropeiskoi_khartii_rivnosti_zhinok_i_cholovikiv_u_zhytti_mistsevykh_hromad/40971.zip

⁵ <http://brovary-rada.gov.ua/documents/29936.html>

⁶ <http://phm.gov.ua/wp-content/uploads/2017/02/59-sec.-cepr.-25.10.2018.rar>

⁷ [https://imr.gov.ua/attachments/article/9251/Про_підтримання_Європейської_Хартії_рівності_жінок_і_чоловіків_у_житті_місцевих_громад\(1\).pdf](https://imr.gov.ua/attachments/article/9251/Про_підтримання_Європейської_Хартії_рівності_жінок_і_чоловіків_у_житті_місцевих_громад(1).pdf)

⁸ <http://gostomel-rada.gov.ua/attachments/article/1223/45ssssssss.pdf>

⁹ http://www.kagarlyk-mrada.gov.ua/data/files/us_admin/04_10_18.pdf

№ з/п	Назва органу місцевого самоврядування	Наявний лише проект рішення (посилання)	Рішення прийнято (реєстр. дата, № та посилання)
<i>Луганська область</i>			
25.	Рубіжанська міська рада	Проект рішення "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" (від 21.09.2018) ¹	
26.	Троїцька селищна рада ОТГ Троїцького району		Рішення Троїцької селищної ради ОТГ Троїцького району від 19.09.2018 № 25/2 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ²
<i>Львівська область</i>			
27.	Самбірська міська рада	Проект рішення Самбірської міської ради "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" (від 28.09.2018) ³	
28.	Східницька селищна рада	Проект рішення "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" (10.2018) ⁴	
29.	Сокальська міська рада Сокальського району		Результати поіменного голосування депутатів Сокальської міської ради Сокальського району 7 скликання під час XXXIII сесії від 31.10.2018 щодо пункту 42 порядку денного "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁵
30.	Турківська міська рада Турківського району		Рішення Турківської міської ради Турківського району від 27.09.2018 № 1689 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁶
<i>Одеська область</i>			
31.	Одеська міська рада		Рішення Одеської міської ради від 31.10.2018 № 3806-VII "Про приєднання до Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁷
32.	Одеська міська рада		Результати поіменного голосування депутатів Арцизької міської ради Арцизького району сьомого скликання під час 70 сесії від 11.10.2018 щодо рішення "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁸
<i>Полтавська область</i>			
33.	Лубенська міська рада		Результат поіменного голосування депутатів Лубенської міської ради VII скликання під час 37 сесії від 13.09.18 щодо рішення № 4 «Про підтримання Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад» ⁹

¹ [http://rmr.gov.ua/data/files/us_7zv//РІШЕННЯ Європейська Хартія.zip](http://rmr.gov.ua/data/files/us_7zv//РІШЕННЯ%20Європейська%20Хартія.zip)

² https://rada.info/upload/users_files/04335772/docs/eb08f8e202e07999ead504d4695fb5b.doc

³ <https://sambircity.gov.ua/2018/09/28/pro-priyednannya-do-yevropejskoj-xartii-rivnosti-zhinok-i-cholovikiv-u-zhitti-miscevix-gromad/>

⁴ <https://skhidnytsia-rada.gov.ua/2018/10/proekt-rishennya-rady-6/>

⁵ http://miskrada.sokal.lviv.ua/novyny/files/102018/904__1.rar

⁶ <http://turka-mrada.gov.ua/docs/14544/>

⁷ <http://omr.gov.ua/ru/acts/council/112157/>

⁸ http://www.arciz-rada.gov.ua/doc/Poimenne%20golosovanie/11.10.2018/Scan_20181012_085159.pdf

⁹ [http://lubnyrada.gov.ua/media/documents/7sclycannya/proekty/37/Результат поіменного голосування 37.pdf](http://lubnyrada.gov.ua/media/documents/7sclycannya/proekty/37/Результат%20поіменного%20голосування%2037.pdf), [http://lubnyrada.gov.ua/media/documents/7sclycannya/proekty/37/37 сесія 13.09.2018 p.rar](http://lubnyrada.gov.ua/media/documents/7sclycannya/proekty/37/37%20сесія%2013.09.2018.p.rar)

№ з/п	Назва органу місцевого самоврядування	Наявний лише проект рішення (посилання)	Рішення прийнято (реєстр. дата, № та посилання)
34.	Гребінківська міська рада ОТГ Гребінківського району		Рішення Гребінківської міської ради Гребінківського району від 24.09.2018 № 399 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ¹
35.	Пирятинська міська рада ОТГ Пирятинського району		Рішення Пирятинської міської ради Пирятинського району від 23.10.2018 № 294 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ²
Рівненська область			
36.	Острозька міська рада	Проект рішення Острозької міської ради «Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевої громади» (від 27.09.2018 № 712) ³	
37.	Володимирецька селищна рада Володимирецького району	Проект рішення Володимирецької селищної ради Володимирецького району «Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад» (від 04.09.2018 № 04-09/436) ⁴	
Сумська область			
38.	Охтирська міська рада	Проект рішення Охтирської міської ради «Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад» (від 28.09.2018, із змінами від 24.10.2018) ⁵	
39.	Сумська міська рада	Проект рішення Сумської міської ради «Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад» (від 24.09.2018) ⁶	
Тернопільська область			
40.	Великогаївська сільська рада ОТГ Тернопільського району		28.09.2018 на тридцятій сесії сьомого скликання депутатів Великогаївської об'єднаної територіальної громади Тернопільського району прийнято рішення про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих рад ⁷
Харківська область			
41.	Первомайська міська рада		Рішення Первомайської міської ради від 25.10.2018 № 990-50/7 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁸
42.	Чугуївська міська рада		Рішення Чугуївської міської ради від 02.10.2018 № 1192-VII "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁹

¹ <http://www.hrebinka.org.ua/data/laws/doc2018-9-24-30.pdf>² <http://pyriatyn.org.ua/data/laws/doc2018-10-23-5.pdf>³ https://ostroh.rv.ua/doc/dop/2018/projects/rish_712.doc⁴ <http://volodselrada.gov.ua/proekt-rishennya-volodimiretskoyi-selishhnoyi-radi-04-09-436/>⁵ <http://www.omvk.sm.ua/content/view/16798/41/>⁶ https://smr.gov.ua/images/documents/Proekty/Sesii/2018/09/24/8_Proekt_DSZN.doc⁷ <https://velykogaivska-gromada.gov.ua/news/1538464479/>⁸ <http://pervom-rada.gov.ua/FILES/RADA/GOLOSUVANNYA/rez50.pdf>, http://pervom-rada.gov.ua/FILES/RADA/prinyati/50_7.rar⁹ <http://chuguev-rada.gov.ua/rdocs/file/6147/1/>, <http://chuguev-rada.gov.ua/rdocs/file/6147/2/>

№ з/п	Назва органу місцевого самоврядування	Наявний лише проект рішення (посилання)	Рішення прийнято (реєстр. дата, № та посилання)
Херсонська область			
43.	Голопристанська міська рада		Рішення Голопристанської міської ради від 28.09.2018 № 838 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ¹
44.	Каховська міська рада		Рішення Каховської міської ради від 27.09.2018 № 1270/60 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ²
45.	Новокаховська міська рада	Проект рішення Новокаховської міської ради "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" (від 10.10.2018 № 414 - пр*) ³	
Хмельницька область			
46.	Кам'янець-Подільська міська рада	Проект рішення Кам'янець-Подільської міської ради "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" (№ 13367) ⁴	
47.	Дунаєвецька міська рада ОТГ Дунаєвецького району	Проект рішення Дунаєвецької міської ради Дунаєвецького району "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" (від 26.10.2018) ⁵	
48.	Грицівська селищна рада ОТГ Шепетівського району	Проект рішення Грицівської селищної ради Шепетівського району "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁶	
Черкаська область			
49.	Корсунь-Шевченківська міська рада Корсунь-Шевченківського району		Результати відкритого поіменного голосування депутатів Корсунь-Шевченківської міської ради Корсунь-Шевченківського району VII скликання під час 52 позачергової сесії від 08.11.2018 щодо рішення № 4 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁷
Чернігівська область			
50.	Носівська міська рада ОТГ Носівського району		Рішення Виконавчого комітету Носівської міської ради Носівського району від 17.09.2018 № 275 "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁸ та рішення Носівської міської ради Носівського району від 19.09.2018 № 10/43/VII "Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад" ⁹
ВСЬОГО:		16	34

¹ <http://golapristan-mrada.gov.ua/files/838.37.doc>² <http://kakhovka-rada.gov.ua/files/6293.doc>³ http://novakahovka.com.ua/public_info/print.php?t=26&g=144&id=3527&lng=ua⁴ <http://kam-pod.gov.ua/documents/proekti-normativno-pravovikh-aktiv-miskoji-radi/item/19794-pro-priyednannia-do-yevropeiskoi-khartii-rivnosti-zhinok-i-cholovikiv-u-zhyttii-mistsevykh-hromad>⁵ <http://dunrada.gov.ua/article-one/876>⁶ http://www.hrytsivrada.gov.ua/wp-content/uploads/2018/projects/10_sesja/04_hartija.pdf⁷ <https://korsunrada.ck.ua/2018/10/16/51-чергова-сесія-проекти-рішень/>⁸ <https://korsunrada.ck.ua/2018/10/31/52-позачергова-сесія/>⁹ <http://nosgromada.gov.ua/wp-content/uploads/2018/09/p-10-приєднання-Європейської-Хартії.doc>, <http://nosgromada.gov.ua/wp-content/uploads/2018/09/p-10-додаток-європейська-хартія.pdf>

ДОДАТОК 5

Окремі міжнародні індекси та індикатори, що вимірюють рівень гендерної рівності

Джерело	Види індикаторів
Гендерні показники ПРООН "Індекс людського розвитку" (Human Development Index, HDI) Організація: Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) (United Nations Development Programme, UNDP) Доповідь з людського розвитку (Human Development Report) оприлюднюється щорічно з 1990 року — по цей час Щорічно Джерело: http://hdr.undp.org/en/content/inequality-adjusted-human-development-index-ihdi	1. <i>Індекс гендерного розвитку</i> (Gender Development Index, GDI)¹ — усереднений показник досягнень у сферах: (а) охорони здоров'я; (б) освіти; (в) рівень життя. Визначає нерівність між чоловіками і жінками за такими ж показниками, що використовуються під час розрахунків Індексу людського розвитку². 2. <i>Індекс гендерної нерівності</i>³ (Gender Inequality Index, GII) — комбінований показник, що демонструє досягнення країни з точки зору рівності статей. Один з ключових показників соціального розвитку. Вимірює досягнення країн за трьома основними показниками: (а) охорона репродуктивного здоров'я (reproductive health, measured by maternal mortality ratio and adolescent birth rates); (б) громадянські права та можливості (empowerment, measured by proportion of parliamentary seats occupied by females and proportion of adult females and males aged 25 years and older with at least some secondary education); (в) економічна активність та можливості на ринку праці (economic status, expressed as labour market participation and measured by labour force participation rate of female and male populations aged 15 years and older). 3. <i>Індекс людського розвитку, скоригований з урахуванням нерівності</i> (Inequality-Adjusted Human Development Index, IHDI) — комбінований показник, що відбиває втрати в розвитку людини через нерівність у сферах: (а) охорони здоров'я; (б) освіти; (в) доходів. Індекси розраховуються за спеціальною методикою. Значення Індексу від 0 до 1. Чим ближчий до 1, тим менше диспропорцій між чоловіками та жінками в цих ключових сферах. Показники спочатку розраховуються окремо для жінок і чоловіків певної країни, потім розраховуються рівнорозподілені індекси за кожним виміром, і індекси розраховуються як середнє арифметичне значення рівнорозподілених індексів. Значення Індексів падає, коли знижується рівень досягнень обох статей: як жінок, так і чоловіків, а також, коли в країні розрив у досягненнях статей збільшується.

¹ Gender Development Index [Electronic resource]. — Access mode: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-development-index-gdi>.² Інтегральний показник, що розраховується щорічно для міждержавного порівняння і вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості і довголіття, як основних характеристик людського потенціалу досліджуваної території. Він є стандартним інструментом при загальному порівнянні рівня життя різних країн і регіонів.³ Human Development Report [Electronic resource]. — Access mode: <http://hdr.undp.org/>.

Джерело	Види індикаторів
<i>Індекс глобального гендерного розриву</i> (The Global Gender Gap Index) Організація: Всесвітній економічний форум (World Economic Forum) 3 2006 р. – по цей час Щорічно Джерело: http://www.weforum.org/	Дослідження країн за показником рівності статей. Індекс складається із загальнодоступних статистичних даних у галузі соціально-економічного розвитку. Індекс вимірює лише гендерні відмінності в країнах світу незалежно від рівня їх розвитку. Вимірюється за 14 індикаторами у ключових галузях: (а) економічна участь і кар'єрні можливості; (б) освіта; (в) здоров'я; (г) політичні права та можливості. Значення Індексу від 0 до 1. Чим ближчий до 1, тим менше диспропорцій між чоловіками та жінками в цих ключових сферах
<i>Індекс економічних можливостей жінок</i> (Women's Economic Opportunity Index) Організація: Журнал Економіст Оцінки 2010 р., 2012 р. Джерело: http://www.eiu.com/home.aspx	Індекс оцінює нормативно-законодавчу базу, що регулює участь жінок на ринку праці, та соціальні інститути, що впливають на економічну участь жінок. Індекс оцінює можливості жінок за п'ятьма категоріями: (а) політика та практика забезпечення зайнятості (Labour policy and practice); (б) доступ до фінансів (Access to finance); (в) доступ до освіти і підготовки кадрів (Education and training); (г) правовий і соціальний статус жінок (Women's legal and social status); (д) ділове середовище в цілому (General business environment). Індекс надає кількісну та якісну оцінку, яка складається з 29 індикаторів. Значення Індексу від 0 до 100, де 0 означає низький рівень можливостей, а 100 – високий.
<i>Індекс соціальних інститутів і гендеру</i> (Social Institutions and Gender Index, SIGI) Організація: Центр розвитку Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) Запроваджений у 2007 р. Оцінки 2009 р., 2012 р., 2014 р. Джерело: http://www.genderindex.org/	Фіксує та аналізує в кількісному вимірі деякі соціальні інститути (норми права, традиції, стереотипи тощо), що призводять до дискримінації стосовно жінок. Об'єднує одиничні параметри, які описують дискримінаційні соціальні інститути з бази даних гендерного інституту та розвитку, яка охоплює 160 країн. Оцінюється за 60 показниками. <i>Інформація про культурні та традиційні практики, що впливають на економічний статус жінок, кодується з метою надання кількісної оцінки ступеня дискримінації.</i> Складається з п'яти підіндексів, кожен з яких відбиває окремий вимір жіночої дискримінації. Своєю чергою, кожен з підіндексів розраховується за 14 параметрами. Значення SIGI та його підіндексів від 0 до 1, де 0 означає низький рівень дискримінації, а 1 – високий рівень дискримінації.

Джерело	Види індикаторів
<i>Індекс гендерної справедливості</i> (<i>Gender Equality Index, GEI</i>) Організація: "Соціальний годинник (дозор)" (<i>Social Watch: poverty eradication and gender justice</i>) Доповіді 2007 р., 2008 р., 2009 р., 2012 р. Джерело: http://www.socialwatch.org/	Глобальне дослідження країн світу за показником рівності статей. Вимірює рівень гендерних розривів у трьох галузях: (а) освіта (число тих, хто навчається на всіх рівнях); (б) економіка (дохід і зайнятість); (в) громадянські права та можливості (висококваліфіковані робочі місця, членство в парламентах та керівних посадах). Значення Індексу від 0 до 1, де 0 означає абсолютну нерівність, а 1 – повну рівність.
Спеціальні індикатори	
<i>Освіта для всіх</i> (<i>Education for All</i>) Організація: ЮНЕСКО Запроваджений у 2000 р.	Гендерна рівність у галузі освіти. Значення Індексу від 0 до 1, де 0 означає низький рівень дискримінації, а 1 – високий рівень дискримінації.
<i>Кластерне опитування за деякими показниками</i> (<i>Multiple Indicator Cluster Survey</i>) Організація: Дитячий фонд ООН (UNICEF) З 1990р. – по цей час Джерело: http://www.unicef.org/ceecis/resources_10594.html	Методика опитувань домогосподарств, що розроблена Дитячим фондом ООН з метою допомоги країнам у зборі інформації щодо становища жінок.

Джерело	Види індикаторів
Регіональні індекси	
<i>Індекс гендерної рівності країн ЄС (Gender Equality Index)</i> Організація: Європейський інститут гендерної рівності (The European Institute for Gender Equality, EIGE) Доповіді: 2005 р., 2010 р., 2012 р. Джерело: http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index	Індекс оцінює вплив гендерної політики в ЄС загалом та окремо у 28 країнах-членах. Вимірює гендерну рівність за шістьма базовими показниками та двома допоміжними: Базові показники: (а) робота (позиції чоловіків і жінок на ринку праці); (б) фінанси (розрив між доходами чоловіків і жінок, а також ризик бідності); (в) освіта (число чоловіків і жінок, які здобувають освіту різного рівня); (г) час (скільки часу витрачається на неоплачувану діяльність, у т.ч. – догляд за дітьми та домашню роботу, участь у культурних заходах); (д) влада (репрезентативність чоловіків і жінок у політичній та економічній сферах); (е) здоров'я (доступ до структур охорони здоров'я). Допоміжні показники: (а) насильство стосовно жінок; (б) міжсекторальна нерівність¹. Значення Індексу від 1 до 100, де 1 означає абсолютну нерівність, а 100 – повну рівність.
<i>Африканський індекс гендеру та розвитку (The African Gender and Development Index, AGDI)</i> Організація: Економічна комісія ООН для Африки (United Nations Economic Commission for Africa) 3 2004 р. Джерело: http://www.uneca.org/publications/african-gender-and-development-index-2011	Індекс заснований на африканських хартіях та інших документах, що стосуються гендерної рівності. Індекс складається з двох частин: (а) Індекс гендерного статусу (GSI) – кількісний вимір соціальної, економічної та політичної влади; (б) Показник прогресу африканських жінок (AWPS) – якісна оцінка для тих самих параметрів, які вимірюються кількісно, а також для ситуації з правами жінок (показник було прийнято на Четвертому Африканському форумі з питань розвитку у 2004 р.).

¹ Gender Equality index [Electronic resource]. – Access mode: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/about>.

ДОДАТОК 6

Досвід країн світу щодо визначення основних обов'язків центральних інститутів, що займаються гендерними питаннями¹

	Розробка пропозицій	Реалізація	Забезпечення виконання	Проведення гендерного аналізу	Отримання якості гендерного аналізу та підготовка рекомендацій	Мониторинг реалізації	Проведення досліджень політики	Рекомендації з формування політики	Керівництво з розробки даних, диференціювання за статтю	Розробка інструментів і інтеграції в політичний аналіз	Надання звітності парламенту	Надання експертного висновку	Надання конкретних програм для жінок
Австрія	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Бельгія	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Канада	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Чилі	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Чехія	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Фінляндія	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Франція	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Німеччина	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Греція	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Ірландія	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Ізраїль	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Південна Корея	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Люксембург	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Мексика	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Нова Зеландія	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Норвегія	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Словаччина	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Іспанія	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Швеція	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Швейцарія	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
США	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

- Провідна роль
- Допоміжна роль
- Роль консультанта
- Не застосовується

¹ Джерело: Дослідження ОЕСР щодо національних гендерних рамок, Гендерна політика держави і керівництво. Див. дослідження "Реализация гендерной политики в Казахстане". – ОЭСР, 2017. – 122 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.oecd.org/gov/Russian_Gender_Kaz.pdf

ДОДАТОК 7

Досвід країн світу щодо створення національних наглядових установ з питань гендерної рівності¹

	Офіс омбудсмена	Комісія в апараті глави уряду (комітет, призначений Прем'єр-міністром / Президентом)	Незалежна постійна комісія з прав людини, створена законом	Незалежна постійна комісія з гендерної рівності, створена законом	Парламент	Парламентський комітет із забезпечення гендерної рівності / жіночим справам	Судовий орган: комісія або офіс, розташований у Міністерстві юстиції, що виносить ухвалу щодо претензій або захисту в суді	Консультативна рада: основне консультування для міністрів або глави уряду
Австралія								
Австрія								
Бельгія								
Канада								
Чилі								
Чехія								
Фінляндія								
Франція								
Німеччина								
Греція								
Ірландія								
Ізраїль								
Південна Корея								
Люксембург								
Мексика								
Нова Зеландія								
Норвегія								
Словаччина								
Іспанія								
Швеція								
Швейцарія								
США								

• – Так
○ – Ні

¹ Джерело: Див. Так само.

ДОДАТОК 8

Досвід країн світу щодо створення механізмів, що використовуються національними міністерствами, для забезпечення реалізації законодавства та ініціатив в сфері гендерної рівності¹

	Регулярний вимір результатів діяльності	Аудити або перевірки	Постановка чітких завдань з термінами виконання	Представлення звітів координаційному органу / комісії	Вимоги до регулярного представлення звітів парламенту	Включення в звітність про діяльність управління	Регулярні перевірки / організація на ключових стадіях процесу реалізації	Включення вимог до забезпечення гендерної рівності в посадові інструкції	Вимоги до оцінки і моніторингу
Австралія	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Австрія	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Бельгія	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Канада	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Чилі	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Чехія	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Фінляндія	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Франція	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Німеччина	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Греція	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Ірландія	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Ізраїль	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Південна Корея	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Люксембург	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Мексика	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Нова Зеландія	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Норвегія	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Словаччина	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Іспанія	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Швеція	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Швейцарія	○	○	○	○	○	○	○	○	○
США	○	○	○	○	○	○	○	○	○

- – Завжди
- – У деяких випадках
- – Ні, такий механізм не передбачений

¹ Джерело: ОЕСР (2011), Дослідження національних систем, що займаються питаннями гендерної рівності, державної гендерної політики та лідерства. Див. Так само.

**ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА
В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ**

За загальною редакцією
Костянтина Ващенко

Авторський колектив:

Марина Канавець
Юлія Лихач
Ангела Кукуля
Анастасія Алексеєнко
Оксана Бутенко
Віта Костик
Ольга Руденко
Наталія Богданова