

ВСТУП

Сучасне політичне життя України має за мету формування і забезпечення демократичного характеру держави, що можливо лише за умови розвитку громадянського суспільства. Важливим чинником і гарантією утвердження демократії в Україні є рівноправна участь жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства і держави.

Ключовим питанням становища жінки в сучасному українському суспільстві є вирішення гендерної проблеми, формально-юридичне і практичне забезпечення її рівності з чоловіками. Ефективність вирішення цієї проблеми визначатиметься змістом концептуальних і практичних засад, на яких має здійснюватися гендерна політика.

Тому сьогодні існує нагальна необхідність у комплексному дослідженні гендерних проблем українського суспільства, який би поєднував в собі історичні висновки, правовий аналіз, знання сучасної економічної та політичної ситуації та окреслення шляхів подальшого розвитку демократичних норм українського громадянського суспільства.

Україна не може залишитися осторонь від цих процесів. Однак, наша держава знаходиться на перших етапах розбудови гендерної політики та її інструментів. Таким чином, це обумовлює актуальність і практичну значимість даного дослідження.

Варто відзначити, що до цього часу не було здійснено повноцінного правового аналізу державної гендерної політики, з урахуванням усіх особливостей та проблем її впровадження.

Методологічні засади дослідження ґрунтуються на здобутках як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Так, вивченням природи та теоретичних засад гендеру займались Дж. Мані, Р. Дж. Столлер, А. Річ, М.Мід, Ж.Дельоз, М. Фуко, Бодріяр, Розі Брайдоті, Джудіт Батлер, Т. Де Лауретіс тощо.

Серед вітчизняних вчених визначення категорії «гендер» та «гендерна політика» досліджували А.Фесенко, І. Бондаревська, Т. Даудова, Н. Сабат.

Державна гендерна політика досліджувались Т.Мельник, Н.Грицяк.

Гендерними дослідженнями займаються науковці вищих навчальних закладів як в Україні, так і за кордоном. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля (м. Сєвєродонецьк) не залишається осторонь від цих процесів. Серед науковців, що працюють у цій сфері: О.Г.Лосієвська, С.О.Гарькавець, Ю.О.Бохонкова, Г. С. Агафонова, Н.Є.Завацька, В.Ю.Завацький, Ю.А.Завацький, Є.В.Каширіна, О.С.Арсентьєва, Л.В. Котова, Г.В. Татаренко, Н.М.Макарова, Б.Г. Нагорний, О.В. Пелешенко, О.О. Мітічкіна, Л.В. Новицька, О.В. Федорова тощо.

Метою дослідження є проаналізувати особливості впровадження гендерної політики в Україні на сучасному етапі та виявити ефективні механізми її правового регулювання з урахуванням зарубіжного досвіду.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання:

- дослідити основні теоретичні засади формування та реалізації державної гендерної політики;
- вивчити засади та механізми формування державної гендерної політики;
- проаналізувати міжнародно-правовий досвід формування та реалізації гендерної політики провідних держав;
- вивчити національне законодавство України з питань гендерної політики на сучасному етапі;
- надати правову оцінку закріплення гендерної політики в Україні;
- проаналізувати стан державної гендерної політики на місцевому та регіональному рівнях;
- охарактеризувати існуючі правові проблеми розвитку та впровадження гендерної політики в Україні;
- розробити пропозиції щодо вдосконалення правового забезпечення гендерної політики на сучасному етапі.

Об'єктом даної роботи виступає поняття «гендер» як спосіб організації та розвитку державного управління в умовах розвитку демократичного суспільства та його правове регулювання на сучасному етапі.

Предмет дослідження включає особливості правового регулювання гендерної політики в Україні та механізми її вдосконалення.

Методологічна основа роботи зумовлена специфікою обраного об'єкта та предмета.

Так, під час дослідження основних сучасних визначень поняття «гендер», використовувався структурний метод дослідження. За допомогою порівняльного аналізу досліджувався зарубіжний досвід впровадження гендерної політики. Окрім того, був проаналізований сучасний стан розвитку законодавства України з питань гендерної політики. Структурно-функціональний метод використовувався під час визначення правових понять гендерної політики. Використовуючи системний та статистичний методи надана правова оцінка впровадження гендерної політики в Україні.

Практична значимість дослідження полягає в тому, що отримані в ході дослідження пропозиції можуть бути використані для вдосконалення роботи органів державної виконавчої влади, що впроваджують гендерну політику на регіональному рівні, розробки нормативно-правових актів у даній сфері.

Під час дослідження удосконалено та систематизовано підходи до визначення поняття гендеру; були розглянуті усі законодавчі акти та концепції з питань гендерної політики в Україні на сучасному етапі; вперше була надана правова оцінка закріплення гендерної політики в Україні; були запропоновані нові та отримали подальшого розвитку вже існуючі пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання гендерної політики в Україні.

Апробація результатів дослідження здійснювались під час виступів на тему «Гармонізація українського законодавства до законодавства Європейського Союзу» на Всеукраїнській науково-практичній конференції аспірантів, студентів, науковців «Молодь і наука: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку права в Україні», яка відбулась 16-17 травня 2019 року; «Правові механізми

забезпечення гендерної рівності в Україні» на Всеукраїнській науково-практичній конференції до 100-річчя СНУ ім.В. Даля «Конституційно-правові засади адміністративної реформи в Україні», яка відбулась 24-25 жовтня 2019 року; на тему «Впровадження гендерної політики на регіональному рівні на прикладі Луганської області» на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Науковий погляд молоді», яка відбулась 12 грудня 2019 року у Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля.

Структура роботи відповідає меті та поставленим завданням. Робота складається за вступу, трьох розділів, підрозділів, висновку та списку використаної літератури.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

1.1. Зміст гендеру та гендерних відносин у суспільстві: сучасні визначення

Забезпечення прав і свобод людини визначає сьогодні діяльність держави, а творення нових форм суспільних відносин між статями на основі світових загальнолюдських стандартів дотримання прав людини є необхідною умовою перебудови України в контексті світового співтовариства, розбудови нових форм міжнародного спілкування.

Визначення в Конституції України принципу рівноправності жінок і чоловіків свідчить про вихід Української держави й громадянського суспільства на європейський і світовий рівень розв'язання гендерних проблем. Поняття «гендер» - у науковому і дослідницькому дискурсах близько 70 років. Проте якщо звернути увагу на змістовні аспекти, то зацікавленість гендерною тематикою співвідносна з існуванням людства.

Через це необхідно проаналізувати сучасні визначення та підходи до трактування поняття «гендер».

Саме поняття «гендер» з'явилося у 60-ті роки та походить з англійської літератури і означає стать, рід: відтворює опозицію біологічного/соціального. Уперше використав поняття «гендер» Джон Мані в 1955 р. в статті «Лінгвістичні ресурси й психодинамічна теорія»; далі його розширив і популяризував Р. Дж. Столлер у книзі «Стать і гендер», що видавалася з 1968 р. [1, 2, 3].

Як бачимо, поняття «гендер» на сьогоднішній день міцно увійшло до правового та наукового дискурсу, залишаючись при цьому досить розпливчастим і неясним.

Як зазначено у спеціальній публікації «Гендерна рівність у Європейському Союзі», рівне ставлення до жінок та чоловіків є одним з основних принципів ЄС із моменту його створення, і принцип гендерної рівності займає центральне місце у всій його діяльності [4, с. 4].

У словнику гендерних термінів поняття «гендер» визначене як «сукупність соціальних і культурних норм, які суспільство наказує виконувати людям залежно від їх біологічної статі. Не біологічна стать, а соціокультурні норми визначають, врешті решт, психологічні якості, моделі поведінки, види діяльності, професії жінок і чоловіків.

Бути у суспільстві чоловіком або жінкою означає не просто мати ті чи інші анатомічні особливості - це означає виконувати ті чи інші наказані нам гендерні ролі» [1, с. 6].

Щодо підходу зарубіжних вчених, то цікавою є думка А. Річ, який вважає, що «гендер – це технологія, що формує інститут статі та затверджує конкретні статеві ідентифікації. Це, у свою чергу, створює певні статеві відмінності та вносить їх у стосунки «панування – підкорення». Гендерне протистояння, змодельоване суспільством та владою, стає добре помітним саме з позиції гендерної диференціації, що трансформує біологічні відмінності («sex») у соціальні («gender») [5].

М.Мід розглядає стать як природну характеристику людини, а гендер – як результат формування соціокультурної характеристики. Це була перша спроба розмежування статі та гендеру [6, с. 184-185].

Слід розрізнити поняття «стать» і «гендер». Термін «стать» вживається для позначення біологічних, анатомічних, фізіологічних відмінностей між жіночим та чоловічим організмами, що виражаються різною участю чоловіка та жінки у репродуктивному процесі, відмінними геніталіями, набором хромосом. Якщо біологічна стать дається людині від народження, то гендер конструюється соціально та зумовлюється культурою суспільства в конкретний історичний період. Гендер – це соціальна стать, що формує поведінкові, культурні, психологічні,

візуальні та інші соціально-культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками [7].

Якщо проаналізувати думки вітчизняних вчених, то А.Фесенко вказує, що гендер – це організована модель соціальних відносин між жінками та чоловіками, котра не тільки характеризує їхні стосунки у родині, але й визначає їх соціальні відносини в суспільних інститутах. Так, керуючись у своїх діях очікуваннями, що пов'язані з гендерним статусом, відбувається констатація гендерних відмінностей та обумовлених ними домінування та влади. Інше розуміння гендеру характерне для теоретичних обґрунтувань радикального фемінізму, що спрямований на дослідження жіночого досвіду, вивчення того, які саме процеси та соціальні структури створюють умови для жіночого існування та вивчають проблеми жіночої ідентичності. В межах цього підходу гендер є ідеологічним конструктом та суб'єктивністю [6, с.194].

Українська дослідниця І. Бондаревська вважає, що «гендер - це своєрідний результат соціалізації людини у суспільстві відповідно до її статевої належності» [8, с. 37].

Аналогічним є розуміння поняття категорії «гендер» у авторів навчального посібника про основи теорії гендеру - це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої та жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про чоловіка і жінку залежно від їх статі. Гендер стосується не тільки чоловіків та жінок як окремих індивідів, а й характеризує відносини поміж ними як соціально-демографічними групами та гендерні відносини в цілому - те, як реалізується соціальні ролі жінок і чоловіків, дівчаток та хлопчиків, як вони соціально вибудовуються [9, с. 11-12].

На думку української дослідниці гендерної тематики Т. Даудової, гендер - система цінностей жінок та чоловіків, їх ролей, характеристик і зв'язків, набутих

ними як особистостями в процесі взаємовідносин і взаємодії, що визначається громадсько-політичним і соціально-економічним контекстом їх життя.

Вітчизняний науковець Н. Сабат вважає, що гендер вживається в кількох значеннях:

- як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості і моделей поведінки чоловіка та жінки, на відміну від біологічної;
- як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей;
- як політика рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації [10, с. 15-23].

Проблема гендера, на її глибоке переконання, полягає в штучності статі, оскільки саме в цьому є первинний сенс запровадження означеного поняття як такого, що розрізняє те, що людині дано від природи у формі її тіла, і те, що вона отримує як систему суспільно-рольових приписів і стереотипів поведінки. Як штучне утворення, тобто в сенсі необумовленості суто природними чинниками, поняття гендера відкриває нове поле творчої активності, а саме: або ми вважаємо, що стать має якусь константну сутність, з певним стійким набором характеристик, форм мислення, поведінки і потреб, або визнаємо істотну теоретичну невизначеність характеристик статі, їх залежність від соціальних, культурних, етнічних, професійних, конфесійних тощо контекстів.

Проаналізувавши визначення, приходимо до висновку, що поняття «гендер» активно почало здійснюватись під впливом соціокультурного середовища усталених ментально-етнічних і гендерних домінант та стереотипів мислення про жіноче та чоловіче начало. Тому, в нових соціально-історичних умовах розвитку суспільства, відбулася трансформація цінностей українців, які свідомо зробили свій європейський вибір.

Для українського суспільства вельми актуальними в плані наукової розробки є такі гендерні проблеми: гендерне розмежування праці, що призводить до переваг ролі чоловічої праці як більш вагомій, ніж жіноча праця; соціально-політичні й економічні нерівності між жінками та чоловіками, які проявляються у сфері

зайнятості, управлінських стосунків, освіти тощо; поширення патріархального, маскуліністського світогляду, що закладає фундамент дискримінації жінок; подолання застарілих стереотипів щодо жінок, декларативність жіночих прав, їх соціальна незахищеність та інше [11, с. 180].

Американський соціолог і фемініст Майкл Кімел у своїй роботі «Гендероване суспільство» зауважує, що коли говорять про гендер, то мають на увазі насамперед нерівність, а не лише відмінність між чоловіками і жінками. Разом із нерівністю йдеться про ієрархію, стратифікацію і владу, яка вбудована у гендерні відносини. Гендерна теорія передбачає зміну соціальної реальності, мета якої – забезпечення гендерної рівності.

Досить влучним є визначення, яке наразі є загальноприйнятим у нашій державі.

Так, у Модельному законі про державні гарантії рівних прав та рівних можливостей для чоловіків та жінок зазначено, що «гендер – соціальний аспект відносин між чоловіками та жінками, який проявляється у всіх сферах життя, включаючи політику, економіку, право, ідеологію та культуру, освіту та науку» [12].

Багато дослідників відзначають міждисциплінарний характер такого явища, як «гендер». На наш погляд, саме залучення вчених з різних предметних областей здатне найбільш повно відобразити всі основні аспекти досліджуваного явища.

Тому наведемо ще кілька прикладів визначення поняття гендер:

– це соціальна стать на відміну від біологічної, і продукується вона у процесі соціальної, культурної і мовної практики. Гендерний фактор, який враховує природну стать людини і її соціальні «наслідки», є однією з істотних характеристик особистості і протягом усього життя впливає на її усвідомлення своєї ідентичності, а також на ідентифікацію суб'єкта-мовця іншими членами соціуму [13, с. 18];

– у теорії, що розглядає гендер як стратифікаційну категорію, під гендерною стратифікацією розуміється процес, за допомогою якого гендер стає основою соціальної стратифікації, а сприймані гендерні відмінності стають систематично

оцінюваними. Разом з гендером такими стратифікаційними категоріями виступають клас, раса, вік і таке інше [14, с. 25];

– гендер як системну характеристику соціального порядку, яка постійно відтворюється як у стосунках свідомості, так і в структурах міжсуб'єктної взаємодії [15, с. 152].

Слід підкреслити, що гендер справедливо розглядається більшістю дослідників не тільки як біологічна стать, а і як статево-рольова характеристика у суспільстві. Гендерні відносини - це відносини влади, які містять нерівності, «вбудовані» в соціальні інститути. Тобто гендер - це не просто роль, яку ми граємо залежно від нашого бажання чи небажання. Гендер - це радше базова ідентичність, за якою люди визначають і позиціонують одні одних, відповідно до якої очікується наша діяльність у суспільстві. Гендеру «навчаються» шляхом соціалізації і гендер конструюють протягом усього життя.

Репрезентуючи різні інтереси та маючи законні підстави не тільки заявляти про них, а і впроваджувати, жінки та чоловіки виступають в якості реальних партнерів на ниві суспільної перебудови, проведення реформ для досягнення позитивних зрушень у всіх напрямках державного і суспільного життя.

Саме цим визначається сутність гендерних відносин, які, визнаючи специфіку потреб та інтересів залежно від біологічної статі, враховують соціальні впливи та спрямовані на створення сприятливих умов для реалізації цих специфічних потреб без ущемлення інтересів іншої сторони, домагаючись їх збалансованого забезпечення. Це має бути не простий компроміс, а реальний консенсус стосунків і взаємин між чоловіками та жінками у всіх без виключення сферах, що сприятиме максимальному задоволенню суспільних потреб, представлених і жіночим, і чоловічим його сегментами.

Дослідники гендерних проблем наголошують на тому, що саме держава відповідає за впровадження ідеї гендерної паритетності в сучасних умовах. Саме вона має ухвалювати програми розвитку, спрямовані на досягнення гендерного балансу. Для цього необхідно виробити державну гендерну політику, яка має відповідати сучасним соціально-економічним та політичним реаліям.

Разом з тим, незважаючи на очевидний компонент, пов'язаний з забезпеченням рівних прав жінок та чоловіків у суспільстві, домінуючим елементом (новим імпульсом) побудови системи гендерної політики в Україні стало виконання певних стандартів життя та існування країни. Гендерна паритетність є фундаментальним принципом Європейського Співтовариства згідно з Амстердамським протоколом 1997 року, тому серед вимог щодо членства України в Європейському Союзі є вимога забезпечення гендерної рівності та дотримання прав жінок та чоловіків.

Впровадження гендерних підходів означає обов'язкове врахування інтересів як жінок, так і чоловіків під час розроблення, втілення, моніторингу та оцінювання стратегічних заходів.

Стратегії гендерної державної політики для всіх країн, незалежно від політичного режиму та історичної перспективи є універсальними:

- рівноправність в зайнятості та навчанні;
- сервісний догляд за дітьми;
- контроль за народжуваністю, методами контрацепції та штучного переривання вагітності;
- юридична та фінансова незалежність;
- протидія сексуальному гнобленню та чоловічому насильству [16, с. 216].

Так, державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні спрямована на:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;

- виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [17].

Побудова ефективної гендерної політики вимагає чіткої уніфікації і регламентації всіх адміністративних функцій та принципів з об'єднанням їх в єдину ефективно діючу систему, зорієнтовану на досягнення максимальної продуктивності бюрократичного апарату.

Виходячи із зазначених напрямів, основною ідеєю гендерної політики є перехід з орієнтації на інтереси держави до вирішення потреб та проблем громадян. За допомогою гендерної політики створюються умови, які дозволяють створити правове забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права.

Отже, проаналізувавши як зарубіжні, так і вітчизняні підходи до трактування поняття «гендер», приходимо до висновку, що гендер – сукупністю цінностей, норм поведінки, ролей, способу мислення чоловіків і жінок, набутих ними в процесі соціалізації, що в кожному суспільстві може бути різною, навіть протилежною.

Гендерна політика розглядається як інтегральна частини всіх державних політик, яка об'єднує на своїй платформі державний апарат, міжнародне співтовариство і широкі верстви суспільства. Від успіху її реалізації залежить рівень соціальної згуртованості населення, розвитку, рівності та миру.

Гендерний підхід все більше проникає в сфери державного врядування й управління та займає особливу роль в концепції розбудови держави та доброго врядування.

1.2. Основні наукові підходи до дослідження гендеру, етапи процесу наукового усвідомлення ролі жінки та розуміння гендерної рівності в суспільстві

Сучасний рівень розвитку гендерних досліджень у світовій практиці дозволяє говорити про гендерний підхід як особливий теоретичний і практичний напрямок, який орієнтує на формування і утвердження політики рівних, незалежних від статі можливостей самореалізації людини в різних галузях соціальної практики. Гендерний підхід дає реальний шанс оцінити наслідки функціонування і розвитку патріархальної культури, виміряти існуючу систему соціальної диференціації і нерівності за ознаками людської статі [3].

Концепція гендеру стала загальноновизнаним досягненням неофеміністського руху, що розгорнувся в 60-70-х роках на Заході. Цей рух, врешті-решт, змінив уявлення про зміст демократії, змусив побачити багатобарвність соціального простору. Визнання різноманітності соціальних явищ і суперечностей дозволило розпочати новий дискурс про наявність і можливість співіснування різних форм суб'єктивності. Неофемінізм почали оцінювати новими мірками – вільної людини, що в своїй ідеології прагне показати, в чому полягає несправедливість світоустрою щодо жінок та як її подолати.

До дискусії про сутність чоловічого та жіночого долучилися представники всіх наук про людину – біологи, психологи, антропологи, етнографи, філософи, психологи, соціологи тощо. Від середини 70-х років у західних університетах повсюдно стали виникати центри жіночих, феміністичних, гендерних досліджень.

Головним завданням таких центрів стало дослідження та визначення особливостей жіночого начала, жіночого підходу та цінностей.

У міру розвитку цих досліджень науковці почали будувати свій аналіз, керуючись порівняльними характеристиками чоловічого та жіночого. Поняття «гендер», застосування якого передбачало перехід досліджень з біологічного рівня на соціальний та відмову від постулату про природне призначення статей, стало ключовим.

До 60-х років ХХ століття всі дослідження гуманітарних наук були андроцентричними і здійснювали їх з позицій чоловічого домінування в суспільстві. Фемінізм першої хвилі увів жінку та жіночу проблематику у предметне поле цих дисциплін. Неофеміністський рух 60–70-х років запропонував новий

дискурс. Почався активний пошук моделі рівних можливостей чоловіків і жінок. Рівень таких досліджень характеризувався передусім критикою сучасної суспільної науки, що заважає продуктивному виникненню нових відповідних дійсності знань про стан жінки та чоловіка в суспільстві. Широке застосування концепції гендеру, гендерних студій і досліджень у країнах Заходу (Канаді, США, скандинавських країнах) відчутно вплинуло на еволюцію суспільних норм та уявлень про стосунки статей та призначення жінки.

Висновки фемінізму Другої хвилі торкалися пояснення подвійних стандартів у суспільстві. Невипадково М. Ейхлер у книзі, що має саме таку назву, «Подвійний стандарт», написала: «Мета фемінізму – створити науку, відповідальну за поведінку всіх людей, – чоловіків і жінок. Не можна вважати поведінковою нормою чоловічу модель та на її тлі оцінювати модель жіночої поведінки. Жінка – суб'єкт історії та її творець такою ж мірою, що й чоловік. Слід розглядати дії не як такі, що усувають одна одну, а бачити їх як єдиний процес. Подвійний стандарт слід відкинути» [18, 19].

Р.В. Лаграв у статті «Дослідження фемінізму та жіночих студій» (1990 р.) довів, що для діяльності жінок є два шляхи: перший – боротьба за свої права, наукові дослідження, критика офіційної науки, що відмовляє фемінізмові в науковому статусі; та другий – створення локальних груп, що проводитимуть національні й регіональні, а також міжнародні колоквиуми, випускатимуть спеціальні видання, намагатимуться об'єднати жіночий рух, уточнюючи при цьому термінологію феміністичних досліджень.

Другий період розвитку жіночих досліджень був пов'язаний з переосмисленням не лише ролі жінок у житті суспільства, а й самого принципу традиційної, дисциплінарної організації знання.

Сучасні дослідники, як чоловіки, так і жінки, фахівці в галузі гендеру, заперечують нав'язування соціальних ролей, які начебто відповідають властивим лише жінкам або лише чоловікам рисам.

«Ми заперечуємо ті оцінки, що фіксують передумови існування «маскулінних» властивостей, наприклад, агресії, і заперечуємо усталені наперед

зрозумілі та визначені «фемінінні» якості, такі як, наприклад, співчуття. Будь-яка властивість може проявитися в будь-якої людини, і її треба оцінювати саму по собі, а не в термінах статі тієї людини, в якій вона проявилась» [19, с. 26-27].

На становлення епістемологічних засад гендерних досліджень теоретично вплинула передусім феноменологічна філософія Е. Гусерля; особливим зацікавленням М. Мерло-Понті проблемами свідомості та засобами презентації світу й самовизначення, ідея феноменологічного дослідження тілесного досвіду, смислу і значення іншого, розроблювана Ж.-П. Сартром та М. Гайдегером.

Пізніші концептуальні підходи репрезентували Ж. Дельоз, Деріда, М. Фуко, Бодрійяр. Вони поєднали в своїх концепціях подібні ідеї з проблематикою структурної лінгвістики й антропології, психоаналізу, що суттєво визначило сам спосіб побудови гендерних теорій. Попри змістовну різнобарвність цих концепцій, всі вони представляли аналітичні дослідження суб'єктивності. Деякі з них не втрачають при цьому свого зв'язку з феміністичною проблематикою, інші – більшою мірою зорієнтовані на тенденції новітньої філософії.

До перших можна віднести Розі Брайдоті. Вона успадковує теоретичні принципи французьких філософів М. Фуко та Ж. Дельоза і досліджує передусім систему владних відносин, які й формують основні характеристики суб'єктивності: визначеність її соціального статусу відносно структури влади – підкорення. Різниця подається завжди як розуміння “відмінність від”, тобто як відсутність будь-якої якості, наявної в іншого, тобто як другорядність [19, 20].

До іншого ряду можна віднести Джудіт Батлер, яка вважає фемінізм продовженням висхідного протиставлення чоловічого та жіночого: «Гендер треба розуміти не як спрощене культурне нашарування значення на біологічно задану стать...; він належить також до дискурсивних/культурних засобів, за допомогою яких виконується й постулюється сексуальна природа або природна стать як така, що існує до дискурсу, що передує культурі, політично нейтральне тло, на якому діє культура» [21, с. 297].

Можна відзначити Джудіт Батлер як дослідницю, що характеризує гендер як маркер біологічного, лінгвістичного та/або культурного контексту.

Семіотичний етап формування суб'єкта, не контрольований усвідомленими стереотипами, символами, що виникають пізніше, здатний найвідповідніше, різнобічно відбити безкінечне, поліваріантне бажання, що, на думку видатного французького психолога Ж. Лакана, полягає в основі суб'єктивної ідентичності.

Така теоретична позиція презентована М. Фуко, Р. Бартом, Ж.Лаканом: всі вони вважають царину несвідомого, царину тілесної експресії тією сферою, де суб'єктивне виражає себе якнайкраще.

Семіотичний аналіз показав наявність бази для появи власне феміністського структуралізму. Цей перехід пов'язується з ім'ям Ю. Кристевой, Е. Сіксу, Л. Ірігарей. Приміром, в Е. Сіксу утопічна виразна мова дістає назву «жіночого письма», на протиположності чоловічому, антитетично-раціональному.

Якщо чоловічі та жіночі способи поведінки й самореалізації передбачені, наперед установлені природою, чому тоді в різні історичні епохи, в різних соціумах та культурах чоловічі й жіночі стереотипи часто не збігаються? Як це встановила американський антрополог Маргарет Мід, порівнюючи життя й особливості культури та психології трьох племен Нової Гвінеї (арапеші, мундугумори та тчамбулі), моделі поведінки чоловіків і жінок у цих трьох племенах суттєво відрізняються, аж до протилежності [22, с. 278-280].

Ці висновки надалі розвинуто й доповнено в дослідженнях низки вчених, що працювали в галузі культурної антропології. Отже, не можна говорити про природну заданість, а лише про культурну детермінацію чоловічих і жіночих стереотипів. Нетрадиційний розподіл чоловічих та жіночих ролей було виявлено і в культурі північноамериканських індіанців, що дозволило говорити про суспільства з нетрадиційною системою гендерних ролей [23, с.27].

Знищення жорстких перепон між «словами» та «речами» в провідних філософських течіях ХХ століття (постструктуралізмі, постмодернізмі, аналітичній філософії) методологічно обґрунтовувало відхід з позиції жорсткого розподілу біологічної та соціотично обґрунтовувати потребу зберегти розподіл на біологічну стать і гендер (В. Пламвуд, Е. Фокс Келер), інші наполягали на його знищенні (Мойра Гейтенс, Е. Грос) [24, с. 103-104].

Друге розуміння гендеру ґрунтується на концепції соціального конструювання (соціо-конструктивістський підхід). Наголос на соціальному походженні було зроблено через розуміння гендеру як повсякденного світу взаємодії чоловічого й жіночого, що відтворюється в структурах свідомості, дії та взаємодії.

Методичним засобом традиційної дуалістичної гендерної системи стала концепція деконструкції, що полягає в «демонстрації неповноти та непогодженості філософської позиції з використанням понять і принципів аргументації, чие значення та використання узаконене лише цією філософською позицією» [25, с. 209].

Можна також виділяти особливі типи метатеоретичного аналізу: символічний (М. Фуко, Ж. Лакан), структурний (Т. Парсонс, М. Мід), біологічний (З. Фройд).

У теорії іншого розуміння гендеру – як системи владних відносин – відчутним є вплив постмодернізму М. Фуко. Але в сучасних гендерних теоріях ця концепція суттєво оновлена й збагачена думкою про те, що гендер має бути визначений комплексно, а не за застарілою дихотомічною схемою статі та гендеру.

Зокрема, Дж. Скот, відомий історик, констатує «...збіг моменту виникнення терміна «гендер» з потужним епістемологічним переворотом на Заході, що знаменує постнекласичну науку, перехід від наукових до літературних парадигм (зміщення акцентів з причини на значення) та суперечки між тими, хто обстоював прозорість фактів, та тими, хто наполягав, що вся реальність конструюється...» [26, с. 166].

Сучасна теорія гендеру як соціального інституту наочно відбиває структуру гендеру щодо соціуму та особистості. Як соціальний інститут, гендер охоплює:

- гендерні статуси як соціально визнані норми, що проявляються в поведінці;
- гендерний розподіл праці;
- гендерні сімейні зв'язки з правами та обов'язками кожної статі;
- гендерні структури особистості як комбінації характерних рис, що проявляються в почуттях і поведінці;

- гендерний соціальний контроль, тобто формальне або неформальне сприйняття конформістської поведінки та стигматизація, соціальна ізоляція, покарання та медичне лікування нонконформістської поведінки;
- гендерну ідеологію як виправдання гендерних статусів та їх різних оцінок;
- гендерні образи як культурні репрезентації гендеру та втілення гендеру в символічній мові й художній продукції, що відтворює й узаконює гендерні статуси.

Ще однією теорією, що робить предметом спеціального аналізу гендер як концепцію, стала ідея побудови теорії з використанням психології спілкування. Гендер у ній розуміють як систему міжособистісної взаємодії, за допомогою якої створюється, утверджується та відтворюється уявлення про чоловіче й жіноче як базових категорій соціального порядку. Такої думки дотримуються американські дослідники Гарфінкель, Вест, Цимерман, Гофман. Належність до певної статі визначається, на думку цих науковців, культурним контекстом. Гендерні відносини в ній постають як конструкти культури, а робота культури з визначення гендерної належності називається гендером.

Наступним теоретичним розвитком теорії гендеру стало розуміння гендеру як технології.

В американських гендерних теоріях наявна, завдяки Т. Де Лауретіс, теорія, відповідно до якої гендер розуміється як процес конструювання суб'єкта, перетинаючись з іншими нормативними змінними, такими, як раса, клас, етнос, вік тощо.

Узагальнюючи, можемо коротко систематизувати ці теоретичні пошуки наступним чином. Гендерні дослідження, безумовно, є широко розгалуженою низкою теорій, і, відповідно, ступені сприйняття гендерних досліджень мають певні рівні. В сучасних новітніх дослідженнях гендеру ми спостерігаємо багато рівнів і форм.

Як стає зрозумілим за умов глибокого аналізу цих проблем, у позасоціальной сфері не існують ані чоловік, ані жінка. Фемінінність і маскуліність конститууються в специфічних культурних обставинах поряд з класовими,

віковими, іншими чинниками; і те, що зазвичай вважається природним, найчастіше буває культурно породженим.

1.3. Засади та механізми формування державної гендерної політики

Одним з напрямів державної політики в Україні є гендерна політика. Такий напрям є новим для України, але вже має свою історію становлення. У зв'язку з проголошенням Україною курсу євроінтеграції гендерне питання, що є пріоритетним у Євросоюзі, набуло особливого значення в політичних процесах держави. Особливістю формування державної гендерної політики в Україні є те, що вона будується на основі міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною, та регулюється національними нормативно-правовими актами щодо рівності між жінками і чоловіками.

Національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків складається із системи органів, наділених повноваженнями у цій сфері, до яких належать: Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Кабінет Міністрів України, центральні виконавчі органи влади, органи місцевого самоврядування, добровільні об'єднання громадян.

Структура і основні функції національного механізму визначені Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Указом Президента України «Про удосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [27].

Верховна Рада України визначає основні засади гендерної політики держави, застосовує в законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів у цій сфері. У секретаріатах комітетів Верховної Ради України призначено відповідальних за надання консультативної та методичної допомоги з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У Верховній Раді України працює Комітет з питань прав людини,

деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнаціональних відносин у складі якого є підкомітет підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації. У кінці 2014 р. створено Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» (МФО «Рівні можливості») з метою відстоювання гендерної рівності, в тому числі в питаннях активного залучення жінок до суспільно-політичного життя. Серед пріоритетів об'єднання – боротьба з домашнім насиллям, захист прав жінок і дітей, створення рівних можливостей для чоловіків і жінок у різних сферах суспільного життя [28].

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; розглядає скарги на випадки дискримінації за ознакою статі; у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У Секретаріаті Уповноваженого працює Управління з питань дотримання прав дитини, недискримінації та гендерної рівності. Повноваження Уповноваженого було розширено у результаті внесення змін до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» (2008 р.) [29].

Кабінет Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків 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 при прийнятті нормативно-правових

актів; затверджує порядок проведення гендерно-правової експертизи; здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

Спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків визначено Міністерство соціальної політики України. Створена Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми при Міністерстві соціальної політики для ефективної координації роботи всіх органів виконавчої влади. Діє Експертна рада з питань дискримінації за ознакою статі, яка створена з метою недопущення дискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання гендерному насильству, протидії торгівлі людьми. Подібні ради створюються і на місцевому рівні. На місцевому рівні також діють міжвідомчі ради з питань сімейної політики, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання насильству в сім'ї, протидії торгівлі людьми.

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей; здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків; забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля; провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності; співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків; подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень; дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності [17].

Так, в облдержадміністраціях структурним підрозділом, на який покладено завдання щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах життя суспільства, є департамент соціального захисту населення.

При окремих райдержадміністраціях створені відповідні дорадчі органи з питань підтримки сім'ї, запобігання насильству в сім'ї та з гендерних питань, а також діють районні соціальні комплексні програми підтримки сім'ї та дітей, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Гендерна проблематика зачепила майже всі сфери самореалізації сучасної людини – бізнес, економіку, політику, спорт, культуру. Такий обсяг завдань потребує їх централізованого виконання, загальнодержавної координації, закріплення за допомогою сталих єдиних підходів. Реалізувати це можливо за допомогою права, потужного механізму впливу на суспільні відносини.

Отже, у Розділі 1 нами було проаналізовані сучасні підходи до трактування поняття гендеру як серед українських, так і зарубіжних вчених.

Було визначено, що гендер – сукупність цінностей, норм поведінки, ролей, способу мислення чоловіків і жінок, набутих ними в процесі соціалізації, що в кожному суспільстві може бути різною, навіть протилежною.

Гендерна політика розглядається як інтегральна частини всіх державних політик, яка об'єднує на своїй платформі державний апарат, міжнародне співтовариство і широкі верстви суспільства. Від успіху її реалізації залежить рівень соціальної згуртованості населення, розвитку, рівності та миру.

Гендерні дослідження, безумовно, є широко розгалуженою низкою теорій, і, відповідно, ступені сприйняття гендерних досліджень мають певні рівні. В сучасних новітніх дослідженнях гендеру ми спостерігаємо багато рівнів і форм.

Як стає зрозумілим за умов глибокого аналізу цих проблем, у позасоціальній сфері не існують ані чоловік, ані жінка. Фемінінність і маскулінність конституюються в специфічних культурних обставинах поряд з класовими, віковими, іншими чинниками; і те, що зазвичай вважається природним, найчастіше буває культурно породженим.

Національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків складається із системи органів, наділених повноваженнями у цій сфері, до яких належать: Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради

України з прав людини, Кабінет Міністрів України, центральні виконавчі органи влади, органи місцевого самоврядування, добровільні об'єднання громадян.

Структура і основні функції національного механізму визначені Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Указом Президента України «Про удосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Варто пам'ятати, що впровадження державної гендерної політики розширює можливості взаємодії між державою та суспільством, забезпечуючи реалізацію таких принципів, як відкритість влади, її підзвітність, участь населення у державотворчих процесах, формує передумови для створення нової моделі демократичного суспільства.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ ТА В ІНШИХ КРАЇНАХ

2.1. Світовий досвід формування та реалізації гендерної політики

Становлення сучасного демократичного суспільства є складним трансформаційним процесом, який не може обійтися без гендерних перетворень. Якщо Українська держава прагне до демократичного розвитку, то уряд, насамперед, має орієнтуватися на світовий досвід та дотримуватися міжнародних стандартів.

Сьогодні європейська інтеграція є головним пріоритетом внутрішньої та зовнішньої політики України, а європейські принципи – основним орієнтиром у розвитку держави. Але зазвичай питання євроінтеграції зводяться в Україні до політичних, правових, галузевих та економічних складових, які прописані в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС. Водночас, Європейський Союз напрацював низку практик в інших сферах, зокрема у гендерній, які можуть бути корисними для розвитку України.

Означені стандарти містяться в спеціальному законодавстві та базових програмних документах Співтовариства, що є обов'язковим для держав учасниць ЄС, є зразком для асоційованих членів у вирішенні гендерно-управлінських проблем.

Наразі у ЄС проблемами гендерної рівності займаються: Комітет Європейського Парламенту з жіночих справ; Відділ рівних можливостей Європейської Комісії; Дорадчий комітет з рівних можливостей, інформаційний сектор для жінок Загальносуспільного відділу Генерального директора з питань інформації, культури і аудіовізуальних засобів. Поряд із структурами Європейського Союзу гендерними проблемами займаються інститути Ради Європи

та Організація з безпеки та співробітництва в Європі, оскільки ООН розглядає гендерне питання як один із пріоритетів розвитку людства.

Так, Європейською комісією здійснено цілий ряд законодавчих та стратегічних робіт в напрямі досягнення гендерної рівності [30]. Істотно, що в усіх офіційних документах і на всіх заходах, присвячених проблемам гендерної рівності, остання розглядається як основне право громадян держав-учасниць, загальна цінність ЄС та необхідна умова досягнення Стратегічних Цілей розвитку в третьому тисячолітті [31].

У політиці забезпечення гендерної рівності Європейська Комісія застосовує так званий подвійний підхід (dual approach): втілення політики «гендерної пріоритетизації» (gender mainstreaming) та ініціювання спеціальних заходів (specific measures) [4, с. 7].

«Гендерна пріоритетизація» (або гендерний мейнстрімінг), яка була записана у Пекінській Платформі дій і затверджена офіційно на Четвертій Всесвітній конференції із становища жінок у Пекіні в 1995 році – це визнана на глобальному рівні стратегія втілення політики гендерної рівності. Гендерна пріоритетизація передбачає (ре)організацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці процесу прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах. Існуючі відмінності між чоловіками та жінками враховуються для визначення негативних наслідків, а не підтримки нерівностей чи ієрархій, які склалися у суспільстві.

Суть цієї стратегії орієнтована на трансформацію суспільних інституцій та організацій, які служать бар'єром на шляху досягнення гендерної рівності. Відповідно до положень політики Європейської комісії стратегія ефективного «гендерного мейнстріму» складається з залучення чотирьох компонентів, які представлено у вигляді послідовних дій:

Етап I: «підготовчий» - організація та виконання структурної та культурної бази для реалізації принципів рівних можливостей. На початковому етапі визначається цільова група, розробляються цілі, завдання та механізми досягнення

з урахуванням специфіки конкретної групи. «Посередники- виконавці повинні сприймати засади «гендерного мейнстріму» як частину свого особистого завдання та відповідальності».

Етап II: «експертиза специфіки» - «вивчення гендерних відмінностей»: дослідження існуючої ситуації гендерної (не)рівності та виокремлення пріоритетних сфер. На цій стадії проводяться моніторингові спостереження з метою виявлення тенденцій чи попередження проявів гендерної нерівності.

Етап III: «оцінювання ефективності гендерної політики» - аналіз її потенційного впливу на забезпечення участі (оцінка як кількісних, так і якісних показників), розподіл ресурсів, норм, цінностей (в тому числі орієнтація на залучення чоловіків до домашньої неоплачуваної праці) та прав.

Етап IV: «політика переконструювання» - визначення проблемних зон та їх ліквідація/заміна згідно з комплексним підходом [32, р. 5].

Таким чином, стратегія «гендерного мейнстріму» є інструментальною частиною послідовної реалізації програм гендерної політики.

Одна з них «Дорожній атлас рівності між чоловіками та жінками» (далі – Атлас), який складається з шести ключових напрямів діяльності:

1. Досягнення рівної економічної незалежності чоловіків та жінок: скорочення різниці в оплаті праці, розвиток жіночого підприємництва, соціальний захист та запобігання бідності.

2. Заходи, які сприяли б гармонійному поєднанню трудової, особистої та сімейної сфер життя: мобільність робочих контрактів; збільшення кількості послуг (державної/приватної форм власності) з догляду за дітьми та престарілими; сімейна державна політика, чутлива стосовно представників обох статей.

3. Залучення чоловіків та жінок до рівномірної участі в процесі прийняття рішень (decision-making): політична активність, в економічній сфері та бізнесі, науці та сучасних технологіях.

4. Викоренення статевого насилля та сексуального/робочого трафіку (trafficking).

5. Ліквідація гендерних стереотипів у всіх сферах суспільної взаємодії, перш

за все в освіті, ринку праці, ЗМІ тощо.

6. Пропаганда принципів гендерної рівності в країнах - не членах ЄС [30].

«Атлас» репрезентує зразки зобов'язань, які бере на себе Європейська комісія на шляху популяризації та реалізації принципів гендерної рівності, посилення взаємодії в даному напрямі країн - учасниць ЄС, а також інших держав. Основний принцип дії - використання процесів глобалізації як позитивного чинника перетворень позицій чоловіків та жінок у сучасному суспільстві [33, р. 7], а гендерна рівність розглядається як частина екзистенціальних свобод та прав людини.

Необхідною умовою в рамках гендерних перетворень є виокремлення та моніторинг гендерної статистики, яка адекватно та неупереджено відображає становище чоловіків та жінок у суспільстві, особливо в тих сферах, на які орієнтована гендерна політика. Значення гендерної статистики полягає в тому, що вона об'єктивно рефлектує проблемні зони, які вимагають оперативного втручання держави та громадських організацій, крім того, з поширенням гендерної статистики забезпечується публічна поінформованість населення стосовно ключових питань у цій сфері [34].

Інтегративною інституцією реалізації політики гендерної рівності ЄС є Європейський інститут гендерної рівності, робота якого орієнтована на реалізацію програм дій, розроблених Європейською комісією на сприяння поширенню принципів міжстатевого рівноправ'я як у країнах - учасницях ЄС, так і поза його межами. Пріоритети діяльності цієї організації полягають у пропаганді та поширенні ідей «гендерності»; включення «гендерного мейнстріму» у всі галузі європейської та національних політик; боротьба з проявами дискримінації; підвищення рівня «гендерної грамотності» (обізнаності) серед населення [35].

Нині в межах поточної і планової роботи Європейська Комісія разом з великими міжнародними організаціями, серед яких передусім слід назвати Організацію Об'єднаних Націй, Всесвітню організацію охорони здоров'я, Міжнародну організацію праці, Всесвітній банк, ЮНЕСКО, Фонд ООН для розвитку жінок та Жіноче об'єднання ЮНІФЕМ, продовжує розробляти спільні

програми щодо гендерної рівності.

Таким чином, гендерна проблематика ЄС поставлена в рамки цілісної системи громадянської солідарності та досягнення соціального добробуту, а не виокремлена в окрему галузь. Політика Європейського Союзу в питаннях гендерної рівності представлена у вигляді комплексної та чітко структурованої системи поглядів та стратегій. На основі десятилітніх практик та досвіду в цій галузі більш ніж 20 національних держав - членів ЄС сформовано спільний стандарт розуміння та реалізації гендерної рівності стосовно обох статей на всіх рівнях суспільної взаємодії - приватного та публічного життя.

Лідерами у встановленні гендерної політики у Європейському Союзі – Фінляндія та Швеція, де важливу роль на шляху до подолання нерівності статей має законодавство. Так, у Швеції - в 1980 р., а у Фінляндії в 1986 р. набрав чинності «Акт про гендерну рівність», який забороняв будь-яку дискримінацію за статевою ознакою. Згідно з цими законами особа має право подати позов, якщо вважає, що до неї було проявлено дискримінацію, і обвинувачуваний повинен буде сплатити компенсацію. Швеція також прийняла низку законів щодо встановлення гендерної рівності, сім з яких 2008-го року були об'єднані в так званий Дискримінаційний Акт. Велике місце в цьому документі посідають питання запобігання дискримінації на підставі статі та рівні права чоловіків та жінок. Є також безліч інших законів, котрі конкретизують і доповнюють Дискримінаційний Акт.

Але держави не обмежились, звичайно, одними лише законодавчими діями. Для контролю за дотриманням прав, пов'язаних із гендером, було сформовано національний механізм із забезпечення рівності - зокрема державна агенція «Омбудсмен з питань рівності» в обох країнах [36]. До його обов'язків входить контроль за дотриманням рівності незалежно від статі, релігії, етнічного походження: саме сюди надходять скарги щодо недотримання «Дискримінаційного акту»: тоді омбудсмен безкоштовно представляє позивача в суді.

Фактично Омбудсмен стежить за дотриманням та виконанням п'яти шведських законів: Закону про рівноправність чоловіків і жінок (регулює

принципи рівноправності статей в сфері трудових відносин); Закону про рівне ставлення до студентів ВНЗ (регулює принципи рівноправності у сфері вищої освіти); Закону про заборону дискримінації та іншого образливого поводження з дітьми та учнями (регулює принципи рівноправності статей в сфері початкової, середньої та середньо-спеціальної освіти); Закону про заборону дискримінації (про заборону дискримінації за статевою ознакою); Закону про відпустки по догляду за дитиною.

Крім «Омбудсмена» у Швеції є посада міністра з питань гендерної рівності, Рада у справах рівності та Комісія по рівних можливостях. Існує також ще один спеціальний механізм, який здійснює територіальний контроль за реалізацією державної гендерної програми на місцях, - це регіональні експерти з питань рівності. Посада експерта була введена в штат губернських правлінь Швеції в 1995 році в усіх адміністративних радах округів. Він повинен забезпечувати подальшу інтеграцію гендерних перспектив в різні сфери політичної діяльності регіону [37, с. 238-239].

Починаючи з 1990-х років чи пріоритетною для країн Євросоюзу з-посеред інших у питанні встановлення гендерної рівності є сфера прийняття рішень, але водночас вона ж є і найменш вирішеною на сьогодні. Бо ж до жінки, що працює, чоловіки ніби як звикли, а от жінка-керівник чи жінка-політик і досі чомусь у більшості випадків сприймаються скептично. Характеризуючи дану проблему у фінському та шведському суспільствах, варто зазначити, що саме Фінляндія була першою країною в Європі, де жінки отримали право голосу, і першою у світі, де жінки отримали право бути обраними до парламенту, і сталося це у 1906 р., тоді як у Великій Британії - у 1918-му, а Франції - аж у 1944-му роках. І хоч до середини ХХ ст. явних зрушень у цій сфері не було (співвідношення жінок і чоловіків у парламенті становило відповідно 10% до 90%), однак вже з початку другої половини ХХ ст. ситуація почала різко змінюватись і в 1980-х рр. 30% місць у парламенті посідали жінки, а сьогодні цей відсоток зріс до понад 40% [38]. Щодо Швеції, то вже на 1995 р. 40% місць у парламенті належало жінкам, через 10 років цей показник зросли ще на 5%, сьогодні ж він коливається в межах 43 - 47%

[39, с. 71]. Тобто в порівнянні з іншими європейськими державами, де лише близько 30% парламентарів є жінками, Фінляндія та Швеція фактично досягли рівного представництва статей у сфері прийняття рішень.

Для досягнення таких показників, країни не обійшлись без гендерного квотування, хоч суспільство, а особливо феміністки, сприймає його не завжди позитивно, вважаючи, що воно саме порушує рівність. Так чи інакше, у Фінляндії у відповідності до Закону «Про рівність жінок і чоловіків» 1987 р. з подальшими змінами мінімальна квота представництва кожної статі в органах державної влади й місцевого самоврядування повинна становити не менше 40%, крім випадків, коли ця квота може бути знижена на обґрунтованих підставах. При цьому система квот не поширюється на вибори в законодавчі органи. Швеція не встановлювала законодавчих квот, зате у ній активно застосовуються квоти представництва жінок у політичних партіях [40, с. 88 - 90]. Відповідальність за порушення системи квотування відсутня: держави обрали шлях заохочення, матеріального в тому числі.

І у Фінляндії, і у Швеції розуміють: аби досягти гендерної рівності в суспільній сфері, треба встановити її на рівні сім'ї, тобто створити сприятливі умови для самореалізації обох із подружжя. А точніше - знищити стереотип, згідно якого чоловік асоціюється із публічною, а жінка - із приватною сферою. Тож у 1978 р. до практики відпусток по догляду за дитиною малого віку у Фінляндії (вперше у світі) почали залучати чоловіків. Наразі існує така система відпусток по догляду: материнська відпустка триває 105 днів, батьківська від 6 до 18, решту 158 днів може використовувати або мати, або батько - за бажанням [41, с.303]. Однак чоловіки, на жаль, і зараз лише у близько 5% випадків користуються цією можливістю. Невдовзі цю ініціативу перехопила й дещо допрацювала Швеція: сьогодні тривалість відпустки по догляду за новонародженою або усиновленою дитиною тут становить 480 днів. Її може брати будь-хто з батьків по місяцю, по тижню, по дню і навіть по годині. На практиці, цю відпустку все ще переважно беруть жінки: за статистикою 2012-го року, наприклад, лише 24 відсотки відпусток брали чоловіки. Водночас 90 днів із

загальних 480 надається окремо кожному з батьків - цю відпустку кожен з них зобов'язаний взяти, і не може передати іншому [38].

Крім відпусток, держави також створили необхідну мережу закладів для дітей дошкільного віку, а плата за відвідування цих закладів залежить від доходу окремої сім'ї, для малозабезпечених - взагалі безкоштовно. У всіх північних країнах жінки, що працюють, отримали право на оплачувану відпустку при народженні дитини до 52 тижнів з компенсацією зарплати від 80 до 100%. На додачу у Швеції в 1971 р. було введено індивідуальний прибутковий податок, який раніше доводилося сплачувати подружжю спільно. З прийняттям закону про роздільне оподаткування подружжя в шведському суспільстві утвердилася думка про сім'ю, де обидва індивіди повинні бути економічно незалежні [39, с. 69-70]. Тож можна говорити що обидві держави роблять усе можливе зі свого боку для того, аби й жінки, й чоловіки мали рівний доступ до праці. Але тут треба враховувати й самосвідомість кожної зі статей: формування особистостей жінки/чоловіка як таких, які рівно ставляться до роботи в кожній зі сфер життя - тривалий процес і, можливо, справа не одного покоління.

У країнах Скандинавії чітко усвідомлюють, що важливою рушійною силою у подоланні гендерної нерівності є феміністські рухи. Найбільш відомими жіночими організаціями в Фінляндії є Союз жінок (існує з 1892 р.) і Національна рада жінок Фінляндії. Союз жінок - це суто феміністська організація, яка об'єднує різноманітні незалежні жіночі групи («Молоді феміністки», «Мама – феміністка», «Група по сексуальним меншинам», «жінки за мир»). До його функцій входить організація курсів у формі відкритих лекцій по фемінізму і становища жінок в суспільстві та підтримка кризового центру, який забезпечує правову та психологічну підтримку для жінок, котрі пережили домашнє або сексуальне насильство. Національна рада жінок Фінляндії, у свою чергу, є парасольковою організацією, що об'єднує близько півмільйона жінок, які об'єднані в понад п'ятдесят жіночих організацій. Головним завданням Ради є забезпечення експертизи при підготовці законопроектів [41, с. 307 - 308].

Щодо жіночого руху у Швеції, то 1961 р. вийшло есе Еви Моберг, члена

Шведської народної партії, у якому вона ввела і пропагувала термін «рівність статей». Це призвело до палких дискусій серед науковців та політиків протягом 1960-70-х рр., у результаті яких сформувалась радикальна феміністська організація «Група 8», яка займалась ґрунтовним дослідженням жіночого питання [41, с. 74 - 75]. Однак для Швеції більш характерним є ліберальний жіночий рух: тобто усі питання намагаються вирішувати на законодавчому рівні. Швецію ще часто називають країною «фемінізму без феміністок», оскільки вони ніби розчинились у середовищі різних політичних партій, до яких належать. Та це не означає, що їх вплив на гендерну політику держави незначний, навпаки, це призвело до усвідомлення проблеми рівності статей як проблеми всього суспільства, а не лише жінок.

Крім того, у Швеції так само, як і в Фінляндії існує організація притулків невідкладної допомоги для жінок, які зазнали насилля, а також різноманітні жіночі групи («Жіночий форум», «Ураган в Умеа», «Панчохи підтримки» та ін.). А у квітні 2005 р. було засновано організацію, яка невдовзі перетворилась на першу жіночу партію «Феміністські ініціативи», і хоч до національного парламенту вона ще жодного разу не проходила, однак статистика показує поступове зростання її популярності. До того ж партія має один мандат у Європарламенті [42, с. 22 - 23]. Тож яким би не був жіночий рух - радикальним чи ліберальним, він є своєрідним посередником, котрий виводить потреби й бажання жінок на державний рівень прийняття рішень і слідкує за розглядом цих питань.

Таким чином, скандинавська модель є для України взірцем паритетної моделі «гендерної інтеграції». Комплексна інституційна модель процесів регулювання та дослідження гендерних відносин містить три основні елементи, які діють на рівні інституцій політики і держави: ухвалення рішень (так звана дія «згори вниз»), вплив на ухвалення політичних рішень на рівні громадських ініціатив (представлених жіночим рухом дія «знизу вгору»), досліджень гендерних відносин у суспільстві на рівні інституцій освіти і науки тощо.

2.2. Національне законодавство України з питань гендерної політики на сучасному етапі

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.

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.

Формування державної гендерної політики в Україні будується, по-перше, на основі міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною, по-друге, регулюється національними нормативно-правовими актами щодо створення рівних прав та можливостей між жінками і чоловіками. Таким чином, правове регулювання державної гендерної політики в Україні здійснюється нормативно-правовими актами двох рівнів: міжнародного та національного [43].

Україна найпершою серед колишніх республік Радянського Союзу уклала міжнародну Угоду про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами, якою передбачено політичний діалог у сферах торгівлі, культури, економіки. Надзвичайно важливою стала актуалізація питань «верховенства закону та поваги до прав людини, особливо прав меншин, створення багатопартійної системи з вільними і демократичними виборами та економічної лібералізації з метою створення ринкової економіки» [44]. Угода діяла ще донедавна і втратила свою чинність лише 27 червня 2014 р. після підписання Президентом України П. Порошенком та керівництвом Європейського Союзу і главами держав та урядів 28 держав – членів ЄС економічної частини, яка разом з рештою тексту Угоди становлять єдиний документ, що нині носить назву «Угода про асоціацію між Україною, з однієї

сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони». Як бачимо, Україна твердо стала на шлях асоціації з Європейським Союзом, кінцевою метою якого є набуття повноправного членства у його складі.

Міжнародно-правові акти стали невід'ємною частиною національної системи права України. Вони закріплені у міжнародних Конвенціях та договорах, що ратифіковані Верховною Радою України.

Розпочинаючи аналіз міжнародно-правових актів, зазначимо, що окремі з них ратифіковані Україною ще в умовах її перебування у складі Радянського Союзу. Абсолютна більшість з них стала частиною вітчизняної системи права, після набуття державної незалежності, проголошеної 24 серпня 1991 року.

Першим нормативним актом, який закріпив принцип рівності прав і свобод громадян на міжнародному рівні, є Статут Організації Об'єднаних Націй. Окрім задекларованої рівності прав і свобод, Статут закріпив принцип паритетності громадян за статевою ознакою. Надання такого високого міжнародно-правового статусу принципу рівності чоловіків і жінок сприяло становленню особистості як найвищої соціальної цінності на міжнародній арені. На підставі положень Статуту ООН країни-учасниці розробили Загальну декларацію прав людини, яку ухвалено Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. Декларація розвинула і деталізувала окремі норми Статуту. Зокрема, у сфері гендерної рівності права і свободи проголошуються як невід'ємний атрибут суспільного буття такими словами: «Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану» [45]. Загальна декларація прав людини отримала всесвітнє визнання, адже в ній стисло викладено основні положення сучасної концепції прав людини.

Наступним кроком, здійсненим ООН на міжнародному рівні, стало ухвалення Генеральною Асамблеєю ООН двох пактів - Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права [46] та Міжнародного пакту ООН про

громадянські й політичні права від 16 грудня 1966 р. У першому документі йдеться, зокрема, про забезпечення рівних прав на користування всіма економічними, соціальними і культурними правами як для жінок, так і для чоловіків. У свою чергу, держави, які беруть участь у Пакті, зобов'язуються дотримуватися виконання умов документа.

У другому Пакті ООН уточнено положення попередніх документів щодо забезпечення недискримінації населення, яке мешкає у країнах-членах ООН. Так, у ст. 26 визнано, що «всі люди є рівними перед законом і мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист закону» [47].

Пізніше принцип заборони дискримінації був систематично інкорпорований в значну кількість інших міжнародно-правових договорів. Це, наприклад, такі договори в рамках ООН, як Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція про політичні права жінок, Конвенція про права дитини, Конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей тощо [48].

Таким чином, з одночасним ухваленням двох документів країни, що входять до складу ООН, стають гарантами дотримання рівноправності чоловіків і жінок у різноманітних сферах суспільних відносин. УРСР стала засновником ООН та її активним членом, акти міжнародного права, ухвалені на рівні Організації Об'єднаних Націй і її інституцій, є загальнообов'язковими до виконання. Саме тому 19 жовтня 1973 р. Міжнародний пакт ООН про громадянські та політичні права ратифіковано Україною.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) була прийнята 18 грудня 1979 р. Генеральною Асамблеєю ООН та ратифікована Україною 19 грудня 1980 р. [49]. Оскільки зазначена Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок є першим міжнародним документом, в якому забороняється дискримінація жінок, має вагоме значення для гендерного реформування демократичного суспільства.

Велике значення для гендерної паритетності має також Четверта Всесвітня конференція, що проходила в Пекіні (1995 р.). Цей захід став рушієм для багатьох

країн світу у напрямку дієвої роботи, спрямованої на забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя, а особливо у напрямку державного управління.

Політична декларація і Підсумковий документ «Подальші заходи й ініціативи щодо здійснення Пекінської декларації і Платформи дій» були прийняті країнами-учасницями як підсумок роботи. В цих актах ведеться мова про надзвичайно важливий для розуміння людини як соціальної цінності нерозривний взаємозв'язок рівності чоловіків та жінок з оцінкою соціального прогресу, проведено аналіз досягнень, звершень та проблем гендерного підходу за останні п'ять років. Вже у вересні цього ж року відбувся Всесвітній Саміт Тисячоліття, на якому була прийнята та затверджена главами 191 держави світу, в тому числі і Україною, Декларація Тисячоліття ООН, в якій держави взяли на себе зобов'язання «сприяти рівності чоловіків і жінок та розширенню прав і можливостей жінок як ефективного засобу боротьби із злиденністю, голодом й хворобами та стимулювання розвитку, що має справді стійкий характер» [50, с.15].

Світове співтовариство серед документів Ради Європи відзначає Конвенцію про захист прав людини та основоположних свобод (1950 р.), яка не лише проголосила певні права, а й створила міжнародні гендерні стандарти, гендерні напрями діяльності, гендерні принципи та особливий юрисдикційний механізм їх захисту. А саме, ратифікувавши Конвенцію, визнала обов'язковою «юрисдикцію Європейського суду з прав людини в усіх питаннях, що стосуються Конвенції». В українському законодавстві це висвітлюється у ст. 17 Закону України «Про виконання рішення та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року (№ 3477-IV) [51] та в ст. 55 Конституції України, де чітко вказано, що всі права і свободи людей захищаються судом та: «кожен має право після використання національних засобів правового захисту звертатися за захистом до міжнародних судових установ та до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна» [52].

З 90-х років ХХ ст. в Україні почався новий етап її розвитку. Тотальна трансформація українського суспільства об'єктивно спричинила необхідність

переоцінки цінностей та їх узгодження з єдиними загальнолюдськими принципами та стандартами [53, с. 41]. Це прямо стосувалося проблеми гендерних відносин, оскільки гендерна рівність визнається світовим співтовариством складовою загального принципу рівності як принципу побудови демократичного суспільства.

У 1993 р. було ратифіковано міжнародну «Декларацію ООН про викорінення насилля по відношенню до жінок», що стало одним з перших кроків незалежної України в гендерній політиці.

Принцип рівності знайшов закріплення в Конституції України, яка має вищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції і повинні відповідати їй. Норми цього документа є нормами прямої дії.

Слід наголосити, що у статті 3 Конституції йдеться про те, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави». Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

Отже, Основний Закон України визначає всі права і свободи людини та громадянина і спрямований на паритетне ставлення до обох статей без будь-якої дискримінації та обмежень і виступає гарантом соціального забезпечення та справедливого ставлення до всіх громадян. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина є невідчужуваними та непорушними, що в свою чергу свідчить про те, що усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах як зазначено у ст. 21 Конституції України. Варто зазначити, що ці положення Основного Закону цілком відповідають вимогам Статуту ООН, який наголошує на тому, що держави-учасниці взяли на себе зобов'язання дотримуватися головних прав і свобод людини. Найбільш ґрунтовно значимою відносно гендерної рівності є ст. 24 Конституції, в якій вказано, що громадяни України 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» [52].

Новацією у державно-правовій системі захисту прав і свобод людини в Україні стало створення нового конституційного органу - Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини [29].

Наступним кроком, у період 2005-2006 рр. були прийняті важливі державні документи стратегічного значення з питань рівності жінок і чоловіків. Вони засвідчили політичну волю до втілення гендерної рівності на державному рівні. Гендерний напрямок перестав розглядатись як додаток до концепції «поліпшення становища жінок», як це раніше подавалося в різних державних актах, а втілювався як реально існуюче масштабне явище, що потребує державної уваги і державних форм регулювання. Такими документами були: Указ Президента України «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; Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», прийнятий Верховною Радою України 8 вересня 2005 року № 2866-IV; Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» спрямований на досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства без винятків та привілеїв, шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей як жінок, так і чоловіків, викорінення дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на ліквідацію дисбалансу між можливостями обох статей реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Норми зазначеного закону є основоположними щодо забезпечення вільного та рівного доступу до широкого кола суспільних потреб як жінок так і чоловіків, забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків не тільки у соціальній, економічній чи культурній сфері, а й в державному управлінні. Цей закон містить

законодавче визначення таких важливих понять як «дискримінація за ознакою статі», «гендерна рівність» та «гендерно-правова експертиза». Саме ці поняття розкривають широкому загалу розуміння проблеми гендерного паритету як основного чинника дисбалансу у суспільстві та на державній службі зокрема.

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, вносяться зміни до інших законів, а також ухвалюються відповідні нормативно-правові акти, спрямовані на розвиток національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей тощо.

Отже, за умови дотримання всіх норм Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» Україна має всі перспективи бути демократичною та гендерно-збалансованою державою, оскільки даний документ прямо забороняє дискримінацію за ознакою статі, що виступає позитивною дією щодо гендерного паритету. На виконання закону розробляються та реалізуються державні програми забезпечення гендерної рівності.

Принцип гендерної рівності в різних аспектах свого прояву знайшов в нині закріплення і на міжнародно-правовому рівні, і на рівні української держави. На сьогодні в Україні немає жодного законодавчого документа, який містив би статті або норми дискримінаційного змісту щодо жінок. На жаль, всі вищевказані правові досягнення не означають, що принцип гендерної рівності повною мірою діє в житті українського суспільства.

Однак, все ще існують прогалини у нормативно-правовій базі України з питань гендерної політики, більш детально з якими ознайомимося у наступному розділі.

2.3. Оцінка правового закріплення гендерної політики в Україні

Самоорганізація і самовпорядкування життя українського суспільства на демократичних засадах потребує нового змісту всієї системи соціальних норм, що регулюють нові суспільні відносини, а також вдосконалення тих з них, що

історично себе виправдали. З-поміж цих норм визначальне місце посідають правові норми – важливий чинник регулювання взаємин між статями у суспільстві. Тому в Україні нині триває розробка законів та інших нормативно-правових актів постійної дії, що закріплюють зміни у гендерних відносинах та спрямовують їх на розвиток.

Запровадження ефективної політики рівноправності передбачає наявність правової бази забезпечення рівноправності *de jure* та вжиття заходів для створення справжньої гендерної рівноправності *de facto*. Це досягається шляхом як закріплення принципу рівноправності в основному законодавстві, так і прийняття окремих антидискримінаційних принципів та правових норм.

Відповідно до Закону про рівні можливості національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, 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, Кабінету Міністрів України, спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (Мінсоцполітики), органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування та визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та громадські об'єднання.

На сьогодні в Україні склалась унікальна ситуація, коли чи не вперше питання гендерної рівності отримало підтримку на найвищому політичному рівні в Уряді. Так, з 1 березня 2017 року Уряд поклав обов'язки з реалізації державної політики у цій сфері на Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, до компетенції якого тепер належать питання гендерної рівності та координації взаємодії центральних органів виконавчої влади з питань гендерної рівності; організації роботи, пов'язаної з формуванням та представленням позиції Української Сторони у відносинах між Україною та Організацією Північноатлантичного договору, у тому числі з питань гендерної

рівності. Це забезпечило координацію впровадження гендерної політики на найвищому рівні.

Гендерна політика спрямована на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, на подолання всіх проявів дискримінації.

Пріоритетами у прискоренні прогресу щодо гендерної рівності Україна визначає задачі по Цілях Сталого Розвитку 2030, а саме ціль №5 «Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток» [54].

Інтегрування гендерного підходу у політику означає, що рівність між чоловіками і жінками, як всеосяжного принципу, повинна враховуватись у всіх рішеннях на кожному етапі процесу розвитку політики та за участі усіх залучених сторін. Таким чином кожен проект або політика повинні оцінюватись з точки зору гендерної перспективи та впливу на чоловіків та жінок. Також повинні бути визначені можливості для забезпечення рівності або засоби сприяння гендерній рівності.

Україна розробила юридичні й інституційні норми, а також стратегії та програми в галузі гендерної рівності. Різні міжнародні суб'єкти, наприклад, Рада Європи, ООН (ООН Жінки, ПРООН), національний демократичний інститут (НДІ), Агентство США з міжнародного розвитку (USAID), Шведське агентство з питань міжнародного розвитку (SIDA) тощо, активно підтримують українські державні установи у створенні й реалізації політики гендерної рівності, посиленні співробітництва з організаціями громадянського суспільства (ГО) і збільшенні кількості жінок, що беруть участь в політичному житті країни.

Відповідно до індексу глобальної гендерної нерівності у 2016 році Світового Економічного Форуму Україна посідає 69 місце зі 144 країн, якщо в цілому враховувати прогрес у сферах економічної участі, освіти, охорони здоров'я та розширення прав і можливостей у політиці. Однак коли йдеться про політичну участь, жінок в Парламенті та жінок на міністерських посадах, Україна посідає нижчі сходинки (107, 110 та 109 місця відповідно, з-поміж 144 країн) [55].

Політично-правова база в Україні має кілька основних напрямків: гарантія рівних прав і недискримінації; рівні права чоловіків і жінок (особливо на ринку

праці), захист вагітних жінок і материнства, захист від насильства щодо жінок, політична участь жінок, розробка механізмів гендерної рівності й забезпечення позитивних заходів (особливо пов'язаних з участю жінок у політиці).

Український правовий підхід до впровадження гендерної рівності забезпечується Законом України № 2866-IV про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків, державними програмами та політикою, Національним Планом Дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, указами та іншими правовими нормами, що стосуються врегулювання механізмів гендерної рівності та законами, що підсилюють захист жінок проти насилля.

Крім цього, на державному рівні є національна стратегія з гендерної рівності, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 року» [56].

Програма сприяє утвердженню принципу рівності жінок і чоловіків у пріоритетних сферах соціального та економічного розвитку в Україні, ефективному розв'язанню проблем та усуненню диспропорцій гендерного розвитку з чіткою орієнтацією на права людини. Програма враховує рекомендації ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, міжнародних моніторингових інституцій у галузі прав людини, а також положення міжнародних договорів, зокрема Угоди про асоціацію Україна – ЄС. Реалізація програми також сприятиме виконанню міжнародних зобов'язань України щодо гендерної рівності, таких як Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) та Цілі 5 із Цілей сталого розвитку.

Програмою передбачається урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку, удосконалення механізму проведення гендерно-правової експертизи, створення комплексної системи реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, розширення переліку статистичних показників, диференційованих за статтю, зменшення гендерного дисбалансу у сферах державної служби та управління людськими ресурсами, а також внесення гендерної складової до програми реформ. Всі відповідні інституції та суб'єкти

повинні бути залученими та володіти відповідними знаннями для ефективного впровадження програми у життя задля посилення рівної видимості, повноважень, відповідальності та участі жінок і чоловіків в Україні.

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

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

В Україні затверджено «Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок на період до 2021». Цим планом, зокрема, передбачено:

- удосконалення нормативно-правової бази у сфері протидії та запобігання дискримінації щодо жінок і дівчат;
- проведення навчання з питань дотримання прав жінок та включення гендерної складової до освітніх стандартів з підготовки фахівців;
- удосконалення механізмів ефективності розслідування випадків сексуального насильства та забезпечення надання допомоги постраждалим жінкам і дівчатам;

- посилення інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- удосконалення механізму забезпечення прав жінок і дівчат з вразливих груп, включаючи внутрішньо переміщених осіб, тих, які належать до національних меншин, осіб з інвалідністю, літніх жінок;
- проведення інформаційної кампанії з підвищення правової обізнаності з питань прав жінок;
- покращення доступу дівчат і жінок до медичних, освітніх, правових та соціальних послуг [57].

Реалізація заходів Плану сприятиме подоланню найбільш гострих проявів дискримінації щодо жінок і дівчат, зниженню рівня гендерно обумовленого та домашнього насильства, попередженню його проявів та своєчасній допомозі постраждалим особам, розширенню економічних можливостей жінок, забезпеченню рівного доступу до правосуддя, участі у прийнятті рішень у політичному та суспільному житті, та виконанню інших ключових рекомендацій, наданих Україні Комітетом з ліквідації дискримінації щодо жінок.

Національний інститут захисту прав людини в Україні представлений Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини (омбудсман). Мандат уповноваженого зокрема передбачає роботу і у галузі гендерної рівності. Стаття 3 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради з прав людини» говорить, що метою парламентського контролю, який здійснює Уповноважений, є запобігання будь-яким формам дискримінації щодо реалізації людиною своїх прав і свобод [29]. А стаття 10 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» записано, що Уповноважений Верховної Ради України з прав людини у рамках здійснення парламентського контролю за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина та захистом прав кожного на території України і в межах її юрисдикції запобігає будь-яким формам дискримінації та здійснює заходи щодо протидії дискримінації [58].

Мандат Уповноваженого щодо протидії дискримінації за ознакою статі викладено в статті 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», згідно якої Уповноважений ВРУ:

- здійснює контроль за дотриманням принципу недискримінації в різних сферах суспільних відносин;
- проводить моніторинг та узагальнює результати дотримання принципу недискримінації в різних сферах суспільних відносин;
- розглядає звернення осіб та/або груп осіб з питань дискримінації;
- веде облік та узагальнює випадки дискримінації в різних сферах суспільних відносин;
- висвітлює у щорічній доповіді питання запобігання та протидії дискримінації та дотримання принципу недискримінації;
- здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань дотримання міжнародних стандартів недискримінації;
- здійснює інші повноваження, визначені Конституцією і законами України.

Нарешті, стаття 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» говорить, що Уповноважений ВРУ з прав людини у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина:

- здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- розглядає скарги на випадки дискримінації за ознакою статі;
- у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [17].

Окрім цього в Україні також існують посади Уповноваженого Президента України з прав дитини, Уповноваженого Президента з прав людей з інвалідністю, та Уповноваженого Уряду з питань гендеру.

Також, законом передбачено широкий спектр заходів щодо вдосконалення гендерного законодавства, здійснення гендерного аналізу кадрового складу службовців всіх ланок виконавчої влади, формування гендерної культури населення.

Гендерна освіта в навчальних закладах є політичною і правовою базою, значним духовним і освітнім підґрунтям для формування гендерної культури українського суспільства.

Питання рівності прав та можливостей жінок і чоловіків координує Міністерство соціальної політики України. Державна політика зайнятості і соціального захисту населення цього міністерства дедалі більше наповнюється гендерним змістом. Зокрема, питання рівності жінок і чоловіків відображено в Законі України «Про зайнятість населення» [59].

На державному і регіональному рівнях розробляються програми зайнятості з урахуванням гендерного підходу при підборі роботи, наданні допомоги в отриманні професії, підвищенні кваліфікації, перенавчанні, наданні матеріальної допомоги по безробіттю.

Важливою формою вдосконалення регулювання гендерних відносин є гендерно-правова експертиза законодавства, яка проводиться відповідно до статті 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та постанови Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи» [60].

Наказом Міністерства юстиції України від 27 листопада 2018 р. № 3719/5 затверджено Методичні рекомендації з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів [61].

В цій Постанові на Міністерство юстиції України покладається здійснення гендерно-правової експертизи в усіх сферах чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів, а сама вона розглядається як складова правової експертизи. Крім того, положення про те, що «гендерно-правова експертиза проектів нормативно-правових актів проводиться як складова частина правової експертизи» внесено до підпункту 1 пункту 3 § 52 глави 5 Регламенту Кабінету

Міністрів України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України» від 18 липня 2007 року № 950 [62]. Отже, проекти нормативно-правових актів мають розроблятися з обов'язковим урахуванням принципу гендерної рівності.

Це дає підстави для проведення гендерного аналізу бюджету і бюджетних програм. Гендерно орієнтоване бюджетування 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.

Важливо також зауважити, що Україна ратифікувала кілька міжнародних правових актів щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків та ліквідації всіх форм дискримінації. Так, Україна є підписантом Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (далі - КЛДЖ), Пекінської декларації та Пекінської платформи дій. Хоча КЛДЖ не містить конкретної норми стосовно бюджетів, принципи Конвенції вимагають забезпечення жінкам як формальної, так і фактичної рівності. Натомість у Платформі дій є конкретна згадка про використання бюджетів для поліпшення становища жінок. Так, пункт 345 Розділу VI («Фінансові механізми») Платформи дій містить конкретне посилання на гендерно-орієнтоване бюджетування: «Для поліпшення становища жінок фінансових і людських ресурсів завжди не вистачало. Цим пояснюються ті скромні успіхи, які досягнуті сьогодні у здійсненні Найробіських перспективних стратегій в галузі поліпшення становища жінок. Повне та ефективне здійснення Платформи дій, включаючи відповідні зобов'язання, взяті на попередніх зустрічах на вищому рівні та конференціях Організації Об'єднаних Націй, вимагатиме політичного зобов'язання надати людські та фінансові ресурси для розширення прав та можливостей жінок. Це вимагатиме врахування гендерної проблематики в бюджетних рішеннях щодо політики й програм, а також адекватного фінансування спеціальних програм для забезпечення рівності між жінками та чоловіками. Для

здійснення Платформи дій необхідно буде визначити та мобілізувати кошти з усіх джерел та по всіх секторах. Можливо, треба буде змінити політику та перерозподілити ресурси в рамках програм і між програмами, але деякі зміни у політиці не обов'язково спричинять фінансові наслідки. Може також знадобитися мобілізація додаткових ресурсів як державного, так і приватного сектора, зокрема ресурсів із цілком нових джерел фінансування».

Крім того, Розділ V Угоди про асоціацію між Україною та ЄС («Економічне та галузеве співробітництво») містить Главу 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей», де зазначено, що «Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення... гендерної рівності та недискримінації».

Отже, міжнародні зобов'язання, взяті Україною, становлять правовий обов'язок і утворюють підстави для гендерноорієнтованого бюджетування.

Більше того, незважаючи на те, що українське законодавство не містить прямих згадок про гендерно-орієнтоване бюджетування, у правових і стратегічних документах є чимало елементів, з яких складається потужна правова база для роботи в цьому напрямку.

Так, окремі положення Бюджетного кодексу України прямо пов'язані із ключовими засадами гендерно-орієнтоване бюджетування, а саме із справедливим розподілом ресурсів між жінками та чоловіками, і прозорістю бюджетів.

Зокрема, у ст. 7 Бюджетного кодексу України закріплені такі принципи бюджетної системи: принцип справедливості і неупередженості: бюджетна система України будується на засадах справедливого і неупередженого розподілу суспільного багатства між громадянами і територіальними громадами; принцип публічності та прозорості: інформування громадськості з питань складання, розгляду, затвердження, виконання державного бюджету та місцевих бюджетів, а також контролю за виконанням державного бюджету та місцевих бюджетів [63].

Таким чином, чинне законодавство містить потужну базу правових зобов'язань і обов'язків щодо інтеграції гендерних аспектів у бюджетні процеси

України. Потенціал гендерно-орієнтованого бюджетування достатньо великий, а його впровадження має чимало переваг.

Досвід багатьох країн свідчить, що гендерно-орієнтоване бюджетування сприяє підвищенню: ефективності державних витрат, якості програм та послуг для населення, залучення громадськості до участі в бюджетному процесі, темпів економічного розвитку територій.

Крім того, гендерно-орієнтоване бюджетування є інструментом для підвищення ефективності міжнародної допомоги [64].

Таким чином, чинне в Україні законодавство містить низку норм, які встановлюють заборону дискримінації за статевою ознакою, забезпечують гарантії прав та свобод жінок. При цьому суттєвим є те, що наявність гендерного законодавства не гарантує відсутність гендерних упереджень у суспільстві. Норми носять переважно декларативний характер. Відсутній правовий механізм реального забезпечення реалізації рівних прав жінок та чоловіків та норми, що передбачають відповідальність за порушення гендерного законодавства. Встановлення виключно декларативно відповідальності за порушення гендерного законодавства тягне за собою несерйозне ставлення до Закону та недотримання вимог Конституції України. Як видається, саме цей фактор є однією із серйозних причин існування дисбалансу в напрямку встановлення паритетного представництва жінок та чоловіків у системі державного управління і державної служби.

Пріоритетним напрямком задля досягнення гендерного паритету в державному управлінні України є реалізація міжнародних рекомендацій та стандартів у цій сфері, зокрема апробованих у країнах-членах ЄС, та, зважаючи на євроінтеграційні процеси, виконання положень Резолюцій РЄ, Рекомендацій Комітету міністрів Ради Європи, Парламентської асамблеї РЄ, Венеціанської комісії, Бюро з демократичних інститутів та прав людини ОБСЄ, Конгресу місцевої та регіональної влади стосовно збалансованого представництва жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень, участі жінок у виборах, належної практики у виборчих справах, належної практики щодо політичних партій.

Отже, подолання негативних тенденцій в механізмах правового регулювання слід комплексно підходити до вирішення проблеми. Існує потреба в чітко розробленій, науково обґрунтованій гендерній політиці, яка б охоплювала всі рівні системи державного управління – від вищих органів державної влади – до місцевих, а також в механізмах її реалізації. Розробка гендерної політики має здійснюватися на глибокому правовому аналізі гендерних проблем, який би включав науковий та практичний аспекти. Науковий аналіз необхідний для концептуалізації проблем розвитку гендерних відносин; практичний аналіз має вибудовуватися на гендерно-чутливих індексах, які дозволяють виявляти конкретні зміни в суспільстві, що стосуються становища жінок та чоловіків, та мати комплексний характер. Законодавчі зміни мають супроводжуватися гендерно-чутливою освітою, запровадженням програм, спрямованих на підвищення соціального статусу жінки, формуванням гендерної культури громадян та співпрацею із засобами масової інформації щодо висвітлення суспільних і політичних процесів з урахуванням принципу гендерної рівності.

2.4. Державна гендерна політика України на місцевому та регіональному рівнях

На сьогодні формування сильного інституту місцевого самоврядування є дуже важливим напрямком для нашої держави. Цей стратегічно важливий напрямок сприяє формуванню в Україні правової, децентралізованої, демократичної системи управління справами держави і суспільства, а дане явище виступає найбільш оптимальною формою управління державою.

Однією з головних тенденцій політичного, правового та соціально-економічного розвитку України на сьогоднішній день є впровадження гендерної політики в інститут публічної влади. Вдосконалення системи державної влади здійснюється шляхом формування в Україні «гендерної політики» – впровадження гендерної паритетності в діяльність державних органів і посадових осіб. Однак, основна взаємодія між державою і громадянами здійснюється на місцевому рівні,

в силу чого актуальності набуває проблема впровадження гендерної політики в інститут місцевої влади.

Впровадження гендерних підходів у діяльність органів публічної влади є питанням соціальної справедливості яка необхідна для забезпечення сталого людського розвитку, оскільки паритетне представництво чоловіків і жінок є однією з основних ознак демократичності суспільства.

Гендерні перетворення щораз більше набувають пріоритетного напрямку та стають невід'ємною частиною державної політики в регіонах, оскільки проблеми рівних можливостей та реалізації своїх прав чоловіками і жінками в Україні на сьогодні є актуальними.

На сьогодні законодавчого закріплення поняття державної гендерної політики на місцевому та регіональному рівнях відсутнє. Одні науковці визначають гендерну політику як утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей і завдань та методів їх досягнення в діяльності політичних структур [65, с. 234; 66, с. 84]; інші – як «сукупність теоретичних принципів і практичних заходів, які розробляються й реалізуються державою у сфері взаємовідносин між статевими групами суспільства з метою забезпечення певних можливостей для чоловіків і жінок у використанні економічних і соціальнополітичних прав» [67, с. 127].

Державна гендерна політика, за визначенням Т.Мельник, являє собою «діяльність (або бездіяльність у разі свідомої відсутності такої політики) державних інституцій, спрямована на здійснення безпосередньо або опосередковано на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві» [68, с. 218–219].

Н.Грицяк тлумачить державну гендерну політику як дії органів державної влади з розв'язання проблем забезпечення гендерної рівності в суспільстві, а саме: забезпечення однакових для жінок і чоловіків суспільного статусу, умов реалізації прав людини, можливостей використовувати соціальні та економічні ресурси, робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний,

культурний розвиток, а також рівного права для жінок і чоловіків мати однакову користь від результатів їхньої діяльності [69, с. 116].

Таким чином, виходячи з аналізу наведених вище понять і категорій пропонуємо власне визначення термінів «державна гендерна політика».

Державну гендерну політику можна розуміти як стратегічну діяльність держави, що здійснюється шляхом спільних дій усіх зацікавлених суб'єктів з метою надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у користуванні гарантованими правами та свободами, створення умов для самореалізації особистості та є інтегруючим компонентом усіх напрямів державної кадрової політики.

Таким чином, робимо висновок, що гендерна політика на місцевому та регіональному рівні – це складова державної гендерної політики, що спрямована на утвердження гендерної рівності в органах державної влади шляхом реалізації гендерної паритетності у владних структурах і досягнення гендерно збалансованої участі у прийнятті управлінських рішень на регіональному та місцевому рівнях.

Упроваджуючи гендерну політику на місцевому рівні, необхідно враховувати переваги для ключових суб'єктів цих відносин – громадян, суб'єктів секторів бізнесу й некомерційних організацій та публічних органів влади. Всі вони повинні взаємодіяти між собою, а модель гендерної політики повинна бути спрямована на досягнення й задоволення інтересів кожного з них.

У 2016 році, під час військових дій з боку Росії, Кабінетом Міністрів України було прийнято «Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» (далі – НПД 1325). Таким чином Україна стала першою країною у світі, що прийняла план дій по 1325 у ситуації збройного конфлікту. Цим Уряд визнав активну участь жінок у протидії конфлікту та миробудівництві, та звернув особливу увагу на протидію явищам гендерно зумовленого насильства.

На виконання НПД 1325 прийнято 18 регіональних планів дій, ще 7 областей включили питання «жінки, мир, безпека» у інші обласні програми. А також прийнято галузеві плани у МВС, Державній прикордонній службі, Національній

поліції, Національній гвардії, Міністерстві оборони, Генеральному штабі ЗСУ з метою локалізації НПД 1325 в областях України.

Прийнято розпорядження голови обласної державної адміністрації від 08.09.2016 № 647 «Про затвердження заходів щодо виконання у Вінницькій області Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року».

В Дніпропетровській області діє регіональна Програма розвитку сімейної та гендерної політики у Дніпропетровській області на 2012 – 2021 роки, затверджена рішенням Дніпропетровської обласної ради від 03.02.2012. № 241-11/VI (зі змінами, далі – Програма). У 2017 році рішенням сесії Дніпропетровської обласної ради від 24.03.2017 № 169-8/VII «Про внесення змін до рішення обласної ради від 03.02.2012 № 241-11/VI «Про Програму розвитку сімейної та гендерної політики у Дніпропетровській області на 2012 – 2021 роки» (зі змінами)» Програму було доповнено розділом 8 «Стратегія розвитку гендерної, сімейної політики у Дніпропетровському регіоні», який містить завдання та заходи Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року».

У Донецькій області прийнята Регіональна комплексна соціальна програма «Молодь і сім'я Донеччини 2016-2020 роки», до якої включено окремий розділ з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, розроблені міські та районні програми (35 територіальних одиниць), в яких включені розділи з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. Забезпечені громадські обговорення програм.

Розпорядженням голови Закарпатської обласної державної адміністрації затверджено план заходів на 2018 рік для реалізації Регіональної програми сімейної, демографічної, гендерної політики, попередження насильства в сім'ї та протидії торгівлі людьми на 2016-2020 роки, який передбачає виконання заходів Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року.

В Івано-Франківській області функціонує Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми, створена на виконання розпорядження облдержадміністрації від 30.12.2016 № 944 «Про затвердження заходів щодо виконання в області Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року».

У місті Києві розроблено та затверджено головою Київської міської державної адміністрації від 13.10.2016 № 34011 Міський план заходів щодо реалізації протягом 2016 - 2020 років Національного плану з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека».

У Миколаївській області функціонує план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року», затверджений розпорядженням голови Миколаївської облдержадміністрації від 05.05.2016 № 160-р.

У Сумській області діє Координаційна рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми, затверджена розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 29.05.2015 № 284-ОД «Про обласну Координаційну раду з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми» (зі змінами). До Обласної комплексної програми соціального захисту населення на 2017-2021 роки, затвердженої рішенням Сумської обласної ради від 22.12.2016, включено заходи з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (розділ 10 «Жінки, мир, безпека»).

Розпорядженням голови Рівненської облдержадміністрації від 11.04.2016 року № 182 схвалено План заходів щодо реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2020 року.

У Херсонській області діє обласний план заходів з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на

період до 2020 року, затверджений головою обласної державної адміністрації від 31.01. 2019 № 5/322.

Розпорядження голови Хмельницької ОДА від 06.06.2018 року було затверджено план реалізації в області Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» на період до 2020 року.

Протокольним рішенням Чернівецької обласної державної адміністрації №4 від 02.12.2016 затверджено План заходів щодо запобігання торгівлі людьми до 2020 року.

Джерелом постійної актуальної інформації про діяльність міських рад, їх виконавчих комітетів і міських голів виступають відповідні офіційні сайти, на яких подаються основні міські новини, анонсуються події, викладаються найбільш важливі документи і організовано їх обговорення.

За інформацією про стан виконання завдань і заходів Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року за 2018 рік утворено на офіційних веб-сайтах спеціальний розділ «Жінки, мир, безпека» для розміщення інформації про події, які відбуваються в Україні, щодо реалізації Національного плану дій.

Також на регіональному рівні здійснюються соціальні замовлення для реалізації програм та проектів, спрямованих на розширення участі жінок і дівчат у процесах відновлення миру та безпеки, протидії гендерно зумовленому насильству, сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, надання допомоги постраждалим від конфліктів.

Успішними прикладами таких програм та проектів в Дніпропетровській області - проект «Рівність заради безпеки». В рамках якого було підтримано три проекти, які запропонували наступні громадські організації: Громадський рух Gender Stream (тематика - вирішення проблеми гендерної нерівності в лавах МВС та ДСНС Дніпропетровської області), ГО «Гендерний клуб «Дніпро» (тематика – протидія активізації анти гендерного руху, який заважає реалізації резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»), ГО «Від мрії до дії» (тематика –

подолання наслідків військового конфлікту Новомосковському районі Дніпропетровської області).

У Донецькій області у 2018 році у межах обласного конкурсу з визначення програм (проектів, заходів), розроблених інститутами громадянського суспільства, для виконання яких надається фінансова підтримка, було реалізовано 19 проектів 11 громадських організацій на загальну суму 283790,60 грн. Протягом квітня 2018 року відбувся обласний конкурс з визначення програм (проектів, заходів), розроблених інститутами громадянського суспільства для виконання яких надається фінансова підтримка у 2019 році. Переможцями стали 11 проектів 5 громадських організацій на загальну суму 300000,00 грн.

Протягом 2017 – 2018 років в Харківській області діяла комплексна Програма соціальної підтримки учасників антитерористичної операції на 2017 – 2018 роки, затверджена рішенням обласної ради від 08.12.2016 № 308-VII (зі змінами). За два роки для реалізації Програми з обласного бюджету використано понад 3986,9 тис. грн. (2017 – 1284,0 тис. грн., 2018 – 2702,9 тис. грн.) [70].

На постійній основі проводяться навчання для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань реалізації резолюції Ради Безпеки ООН 1325, зокрема щодо участі жінок у запобіганні та врегулюванні конфліктів, запобігання сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, порядку взаємодії з надання допомоги постраждалим від конфлікту, навчання з гендерних проблем у сфері освіти в умовах збройного конфлікту для керівників закладів загальної середньої освіти, педагогічних працівників, соціальних педагогів та шкільних психологів, батьків, представників місцевих громад тощо.

Протягом жовтня 2017 р. - травня 2018 р., структура ООН Жінки провели низку консультацій з багатьма зацікавленими сторонами, включаючи місцеві органи влади, поліцію, постачальників послуг та жіночі організації в 20 громадах Донецької та Луганської областей, що призвело до розробки Рекомендацій з профілактики та реагування на гендерне зумовлене насильство у цих регіонах. 20 багатосекторальних консультацій забезпечили платформу для 355 осіб (311 жінка і

44 чоловіки) для обговорення важливих тем, у тому числі проблем безпеки жінок і дівчат, відсутності послуг та існування багатьох шкідливих стереотипів [71].

Частково завдяки здійсненим крокам, на сьогодні вже можна говорити про суспільний запит на гендерну рівність. Національне опитування щодо рівності чоловіків та жінок, виконане у 2018 році Національним демократичним інститутом (НДІ) в Україні на замовлення Офісу Віце-прем'єр-міністра із питань європейської та євроатлантичної інтеграції України показало, що і чоловіки, і жінки в Україні прагнуть бачити зміни в традиційних ролях чоловіків та жінок. 77% українців стверджують, що рівність між чоловіками та жінками важлива для них. 71% респондентів вважають, що чоловіки та жінки мають бути рівною мірою залучені до сімейного життя, і лише 40% погоджуються, що поточна ситуація є такою [46].

Аналізуючи стан впровадження державної гендерної політики на регіональному рівні, слід зазначити, що Луганська область стала однією із перших, яка затвердила Регіональний план заходів з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період 2020 року у Луганській області (далі – Регіональний план). Перший план було затверджено розпорядженням голови облдержадміністрації – керівника обласної військово-цивільної адміністрації від 07.11.2016 №645 на період 2016-2017 років. У 2018 році план було актуалізовано.

Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» є інструментом захисту прав жінок в умовах збройного конфлікту та забезпечення їх активної участі у миротворчих процесах. Питання, які охоплює резолюція, є актуальними саме для Луганщини, адже країна вперше в новітній історії стикнулася зі збройною агресією.

Регіональний план включає наступні розділи: дослідження, координація та підготовка кадрів; участь жінок у встановленні миру; безпека, запобігання конфліктам та насильству; захист жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів.

Також Регіональний план включає заходи як загального характеру (наприклад, забезпечення надання комплексної допомоги постраждалим від насильства за ознакою статі; проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з

питань особистої та колективної безпеки населення), так і унікальні заходи, необхідні саме Луганській області, яка опинилася у центрі збройного протистояння: підготовка групи тренерів у Міжнародній школі «Інженери Порозуміння» в рамках міжнародної програми «Культура діалогу та конструктивна взаємодія в Україні»; підготовка спеціалісток із розвитку навичок медіації із числа фахівців соціальної сфери; організація діалогового простору ненасильницького спілкування для жінок, які задіяні в недержавному секторі; забезпечення збільшення участі жінок у роботі військово-цивільних адміністрацій, утворених на території області, у тому числі на керівних посадах [72].

У Луганській області до реалізації Національного й Регіонального планів дій 1325 залучені як органи державної влади усіх рівнів, так і громадські й міжнародні організації. Особливо дієвим інструментом практичної реалізації плану є створена у 2018 році коаліція державних структур та громадських організацій «Луганщина. Жінки. Мир. Безпека».

У структурі усіх райдержадміністрацій та міських рад міст обласного значення є мінімум один працівник, відповідальний за напрям забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання і протидію домашньому насильству, насильству та дискримінації за ознакою статі.

Зазначені фахівці визначені відповідальними за впровадження Регіонального плану. Вказані функції входять до повноважень управлінь соціального захисту населення. У Старобільській райдержадміністрації та Лисичанській міській раді зазначені питання входять до компетенції відділів з питань сім'ї, молоді та спорту. У структурі восьми управлінь соціального захисту населення райдержадміністрацій та міських рад (із п'ятнадцяти, підконтрольних українській владі) є окремі сектори або відділи з питань сім'ї, до повноважень яких входять зазначені питання (УПСЗН Рубіжанської і Северодонецької міських рад, УСЗН Білокуракинської, Міловської, Новоайдарської, Новопсковської, Сватівської, Станично-Луганської районних держадміністрацій). У п'яти управліннях соціального захисту населення райдержадміністрацій вивчається питання створення секторів або відділів з питань сім'ї.

У шести з дев'яти об'єднаних територіальних громадах створені відділи або визначені уповноважені особи (в тому числі, у структурі центрів надання соціальних послуг), на які покладено функції забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання і протидії домашньому насильству, насильству та дискримінації за ознакою статі, а також впровадження Регіонального плану (Біловодська, Білокуракинська, Красноріченська, Новопсковська, Троїцька, Чмирівська ОТГ). У трьох громадах робота по визначенню відповідальних осіб або структурних підрозділів триває (ЛозноОлександрівська, Нижньодуванська та Привільська ОТГ) [73].

В області існує 9 місцевих програм, в які включені питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Зокрема, такі програми функціонують у Лисичанську, Рубіжному, Марківському, Міловському, Новоайдарському, Сватівському районах, Білокуракинській, Чмирівській, Троїцькій ОТГ.

Треба зазначити, що у Троїцькій ОТГ таких програм дві: «Програма підтримки дитячої творчості «Творчі ініціативи на період 2018-2020 рр.» (рішення 25 сесії Троїцької селищної ради (ТСР) №25/12 від 19.09.2018 року) та «Програма соціального захисту населення на період до 2020 року» (рішення 34 сесії ТСР №34/5 від 19.03.2019 року).

За підтримки організації ООН Жінки в 10 громадах області були розроблені гендерні профілі громад. Вони були створені жінками та чоловіками – жителями та жительками громад, яким вдалося визначити та проаналізувати різні гендерні потреби та пріоритети жінок та чоловіків, особливо тих, які належать до вразливих груп. Десять профілів громад було розроблено групами самопомоги, створеними в процесі мобілізації громад задля розширення прав та можливостей у наступних громадах Луганської області: Білокуракинська, Біловодська, Красноріченська, Кремінна, Новопсковська, Попасна, Троїцька, Новоайдарська, Марківська, Чмирівська громади.

Профіль громади – це партисипативний інструмент, який дозволяє збирати та аналізувати дані з розбивкою за статтю. За допомогою профілів було зібрано

підтвержені дані щодо гендерних потреб, пріоритетів вразливих груп жінок та чоловіків, які проживають у 10 громадах Луганської області. Ці профілі використовувалися жінками та чоловіками з груп самопомоги під час адвокації включення потреб, визначених в профілях, у місцеві програми та бюджет на 2018 рік. 5 громад все ж таки мають гендерний компонент у соціально-економічному паспорті. Такий паспорт має Марківський, Новоайдарський, Сватівський райони, Чмирівська ОТГ та Новопсковська ОТГ.

Позитивним виявився й показник включення гендерного питання до стратегії розвитку громад. Таких компонентів начисляється 10. Вони зафіксовані у стратегіях Новоайдарського, Сватівського, Станично-Луганського, Білокуракинського, Міловського районів, а також у Чмирівській ОТГ, Троїцькій ОТГ, Білокуракинській ОТГ. У Новопсковській ОТГ гендерний компонент включено до Стратегії розвитку Новопсковської ОТГ (Стратегічна ціль В.1. Демократичне врядування – активна громада та Стратегічна ціль В.2. Енергоефективна та комфортна для проживання громада). План організаційного розвитку Новопсковської ОТГ в розділі II «Бюджет ОТГ» передбачає інтеграцію даних, розділених за гендерною ознакою та за ознаками вразливих груп.

Також нараховується 9 документів, які прийняті у громадах та включають гендерний компонент на місцевих рівнях, наприклад у Новопсковській ОТГ таких документів два, а саме: Розпорядження селищного голови №7 в.п. від 07.02.2017 «Про утворення координаційної ради з гендерних питань у Новопсковській громаді» та Рішенням виконкому від 06.09.2017 №9/116 «Про затвердження Положення про Координаційну раду з гендерних питань Новопсковської селищної ради». Схожі рішення зафіксовані у Білокуракинському, Старобільському районах, Білокуракинській ОТГ та Троїцькій ОТГ. Проаналізувавши інформацію про ресурсне забезпечення реалізації питань гендерної політики, дійшли висновку, що лише у Білокуракинській ОТГ, Новопсковській ОТГ, Чмирівській ОТГ, Троїцькій ОТГ, Старобільському, Марківському районах, Лисичанську та Рубіжному були заплановані та витрачені кошти з місцевих бюджетів для цих потреб. Інші громади не виділяють ресурси на вирішення гендерних питань. Наприклад, за останні

чотири роки у Марківському районі було заплановано 2,945 тис. грн, і витрачено 2,945 тис. грн – у Новопокровській ОТГ – 740 тис. грн, витрачено – понад 673 тис. грн (у 2018 році залишилось майже 58 тис. грн), в Білокуракинській ОТГ – 3 тис. грн, витратили усі кошти, у Старобільському районі – 3 тис. грн, витратили усі кошти, у Рубіжному – 22,2 тис. грн, витрачено – 3,4 тис. грн (у 2017 році кошти не реалізовані у повному обсязі, лише у 2015 році план був виконаний без залишку, навіть перевиконаний). До бюджетування гендерних питань у 2017 році звернулись Білокуракинська ОТГ (запланували та виконали план у 3 тис. грн), а у 2018 році Чмирівська ОТГ та Троїцька ОТГ запланували кошти у бюджет для вирішення гендерних питань (10 тис. грн та 59 тис. грн відповідно). Проте, у Чмирівській ОТГ із запланованих 10 тис. грн витрачено лише 1,85 тис. грн.

Таким чином, маємо, що кожна 4 районна адміністрація області (з 12 лише 3), кожна третя територіальна громада (3 з 9) та 2 міста обласного значення з 3 мають місцеві програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Серед лідерів щодо впровадження гендерної політики можна назвати Новопокровську ОТГ. Саме ця громада має вже декілька років бюджетування, гендерний паспорт, гендерні компоненти в стратегії розвитку. Чмирівська ОТГ першою в регіоні затвердила бюджет громади на 2019 рік із врахуванням гендерного компоненту. Зокрема, затвердженню бюджету передувало створення гендерного профілю громади. На офіційному веб-сайті ОТГ створено гендерну мапу громади. Фінансистами громади та координаційною радою з гендерних питань проведено гендерний аналіз 9 цільових програм, затверджених в ОТГ.

Зусиллями облдержадміністрації, міжнародних і громадських організацій питання гендерної політики включається до порядку денного на первинних етапах формування об'єднаних територіальних громад. Найпрогресивнішими є Новопокровська та Чмирівська ОТГ. Таким чином, можна зробити висновок, що Луганська область, як і вся Україна на шляху до гендерного балансу, рівності між правами та можливостями між чоловіками та жінками. Наразі ще рано говорити про суттєві зрушення, але за останні чотири роки динаміка простежується у всіх сферах життєдіяльності суспільства [74].

Громадськими організаціями «Правозахисна жіноча організація «Вікторія» та «Сєвєродонецька молодіжна рада» було проведено моніторинг Регіонального плану заходів з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період 2020 року у Луганській області за результатами якому були надані рекомендації щодо необхідності посилення фінансової складової Регіонального плану, а також поглиблення координації місцевих та регіональних органів влади [75].

Таким чином, можна зробити висновок про те, що впровадження державної гендерної політики на регіональному та місцевому рівні має передбачати системну роботу органів державної влади на основі комплексного підходу до розв'язання проблеми рівності жінок і чоловіків. Місцеве самоврядування є невід'ємною частиною національної структури публічного владарювання у демократичній державі та являє собою рівень влади й управління, що є найбільш близьким до громадян, і, в силу цього, спроможним найкращим чином включати жінок в процес прийняття рішень щодо умов життя територіальних громад та питань місцевого значення, використовуючи їх досвід та можливості для сприяння стійкому розвитку територіальних громад. Тому, можна зробити висновок, що місцеве самоврядування відноситься до числа найбільш гендерно чутливих інститутів демократії.

Інтеграція гендерного підходу в діяльність органів місцевого самоврядування в контексті відкритого урядування сприяє забезпеченню гендерної рівності та кращого місцевого самоврядування через поліпшення прозорості, залучення громадян, підзвітності та відповідальності органів влади. Розширення можливостей жінок щодо участі в місцевих процесах ухвалення рішень здатне значно підсилити спроможність громад.

Отже, у Розділі 2 нами було досліджено низку сучасних практик гендерної політики Європейського Союзу та його лідерів у встановленні гендерної політики – Фінляндії та Швеції. У політиці забезпечення гендерної рівності Європейська Комісія застосовує так званий подвійний підхід: втілення політики «гендерної пріоритезації» та ініціювання спеціальних заходів. Основними правовими

інструментами впровадження гендерної політики серед європейських країн стали: гендерне квотування, правове забезпечення реалізації гендерної політики в трудових процесуальних відносинах, створення передумов для розвитку громадянського суспільства.

Окремо було проаналізовано сучасне законодавство України з питань гендерної політики.

Основоположними документами, які на сьогодні визначають шлях розвитку механізмів гендерної політики є: Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 року», Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок на період до 2021 року.

Не дивлячись на те, що в Україні існує досить розвинена система нормативно-правових актів у сфері гендерної політики, існує дуже багато прогалин у законодавчому регулюванні цього питання. Це пов'язано, перш за все, із відсутністю повного теоретичного та понятійного апарату, єдиної сталої системи термінів і дефініцій, гендерного права як самостійної галузі, гендерних правовідносин, єдиного спеціального закону з питань гендерної рівності, який би визначав національні принципи та підходи до цього питання і став ланкою, що гармонізує національне законодавство з міжнародно-правовими актами.

Окрім того, була проаналізована система правових понять гендерної політики. Нами були надані визначення таких понять, як «державна гендерна політика», «державна гендерна політика на місцевому та регіональному рівні».

Важливим у реалізації стратегічних завдань гендерної політики в Україні є його розвиток на місцевому та регіональному рівнях.

Нами було визначено, що гендерна політика на місцевому та регіональному рівнях – це складова державної гендерної політики, що спрямована на утвердження гендерної рівності в органах державної влади шляхом реалізації гендерної паритетності у владних структурах і досягнення гендерно збалансованої участі у прийнятті управлінських рішень на регіональному та місцевому рівнях.

Також проаналізовані моделі та інструменти впровадження державної гендерної політики на місцевому та регіональному рівні в Україні, зокрема визначено місце Луганської області серед інших областей України.

На виконання Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 прийнято 18 регіональних планів дій, ще 7 областей включили питання «жінки, мир, безпека» у інші обласні програми.

Дієвій програм та проектів у сфері гендерної рівності підтверджується дослідженням Національного демократичного інституту в Україні, виконане у 2018 році. За результатами якого 77% українців стверджують, що рівність між чоловіками та жінками важлива для них. 71% респондентів вважають, що чоловіки та жінки мають бути рівною мірою залучені до сімейного життя, і лише 40% погоджуються, що поточна ситуація є такою.

Як бачимо, гендерна політика в Україні отримала свій розвиток як на загальнодержавному, так і на місцевому рівнях. Однак, темпи її розвитку все ще залишаються повільними, оскільки існує багато проблем для її реалізації, які потребують негайного вирішення.

Як бачимо, ефективна гендерна політика здатна змінити саму суть державної політики, зробити її більш прозорою та гендерно збалансованою. Гендерна політика створює сприятливі умови для розвитку демократичної держави, поліпшення інвестиційного клімату та економічного зростання, оскільки таким чином використовується максимально ефективно людський ресурс країни, долається соціальна несправедливість щодо розподілу владних повноважень в соціумі, відкриваються можливості для більш збалансованого розпорядження матеріальними ресурсами держави, що, у свою чергу знижує рівень конфліктності в суспільстві.

РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ

3.1. Правові проблеми розвитку та впровадження гендерної політики в Україні

У наш час Україна знаходиться в процесі побудови системи гендерної політики, а саме на першому етапі її впровадження в сферу функціонування владних структур і побудови уряду.

Необхідно також відмітити, що етап формування «гендерної системи» є одним з найскладніших у нашій державі. Адже, у ході правової реформи держава повинна визначити і деталізувати гендерну рівність як юридичне поняття, як невід’ємний елемент правової системи. Будь-які соціально-економічні перетворення, процеси демократизації і встановлення ринкової економіки імпліцитно містять так звані гендерні програми соціальної трансформації, тобто зміну структури відносин між соціальними статтями (чоловіками та жінками).

Основними викликами для України у ході впровадження державної гендерної політики є:

- російсько-український конфлікт на сході України, що створює передумови для дискримінації;
- низька представленість жінок на рівні прийняття рішень;
- розрив у економічній спроможності між жінками та чоловіками;
- застарілі гендерні стереотипи;
- недостатня правова обізнаність;
- проблема гендерно-зумовленого насильства.

Російсько-український конфлікт на сході України ще більше розширив коло жінок, які стикаються з множинною дискримінацією та потребують нових видів соціальної допомоги. Це майже 1,5 млн внутрішньо переміщених осіб, серед яких 60% жінок, сім'ї загиблих та безвісті зниклих учасників бойових дій, де тепер діти виховуються без батька.

Проблемою залишається низька представленість жінок на рівні прийняття рішень у суспільному, політичному та економічному житті. Як наслідок, жінки мають обмежені можливості впливати на прийняття рішень, що стосуються їхнього життя, життя їхніх громад та всієї країни. Незважаючи на введення квот щодо представництва осіб однієї статі у списках кандидатів у депутати в Парламент та місцеві ради, що призвело до незначного збільшення представництва жінок у Парламенті (на 3%) та у місцевих радах (на 2%), політичне представництво жінок залишається диспропорційно низьким: 12% у Парламенті, 15% в обласних радах, 24% в районних радах, 28% у міських радах. На виборах до Верховної Ради України 2014 року фактично у списках 20 із 29 зареєстрованих партій, поданих до ЦВК, кількість жінок була менша передбаченої Законом. Під час місцевих виборів 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, оскільки кандидатки-жінки переважно були розміщені наприкінці списку [76].

Великим викликом є також розрив у економічній спроможності між жінками та чоловіками. Ця проблема є комплексною та складається з ряду вужчих питань, кожне з яких потребує вирішення. Зберігається високий рівень гендерної сегрегації (горизонтальної та вертикальної) на ринку праці. Поширене дискримінаційне ставлення роботодавців до працівниць-жінок як на рівні працевлаштування, так і кар'єрного зростання. Це зумовлює як розрив заробітної плати у розмірі 25%, так і нерівні можливості отримання доступу до економічних ресурсів, а також відмінності в якісних характеристиках зайнятості і соціальному статусі жінок і чоловіків.

Поширена вікова дискримінація жінок на ринку праці, в першу чергу жінок старших за 45 років, жінок віком до 35 років, вагітних жінок та жінок з маленькими дітьми. В цілому на ринку праці фіксується чітко окреслена вікова асиметрія зайнятості, де у віці до 35 років вагові частки у структурі зайнятих «молодих» вікових груп у чоловіків перевищують аналогічний показник для жінок, а після 40 років ситуація стає зворотною. Віковий відрізок, на якому переважають чоловіки, припадає на час, коли жінки народжують дітей та доглядають за ними. Таке становище містить приховані гендерні проблеми зайнятості. Часто працедавці, приймаючи рішення про прийом на роботу, відмовляють жінкам-претенденткам через те, що вони можуть у молодому віці піти у відпустку, пов'язану з народженням дитини та подальшим доглядом за нею.

Має гендерні особливості й така характеристика робочої сили як освіта. Питома вага зайнятих жінок з вищою (повною, базовою та неповною) освітою значно більша, ніж у чоловіків, у 2017 році їх складала відповідно 60,2% проти 41,9%. Незважаючи на те, що освітній рівень жінок вищий, рівень їх зайнятості, як і раніше, залишається нижчим, ніж у чоловіків. Водночас, концентрація жінок у ланці «гуманітарної», а чоловіків – у ланці «природничої» та «технічної» освіти стає суттєвою складовою гендерно розбалансованої політики зайнятості.

Продовжує залишатися викликом гендерно-стереотипна професійна орієнтація на жіночі та чоловічі професії у системі середньої та вищої освіти, так і при перепідготовці і навчанні безробітних жінок та чоловіків у службі зайнятості. Для розв'язання проблеми за даними Державної служби зайнятості вживаються заходи для викорінення стереотипів щодо «жіночих» та «чоловічих» професій, ухвалюються акти, розробляються рекомендації та проводиться навчання працівників і працівниць центрів зайнятості, інспекції праці, організацій роботодавців та профспілок щодо протидії дискримінації під час працевлаштування та на робочому місці, а також розробляються та вживаються заходи із сприяння працівникам з сімейними обов'язками.

Недостатній рівень розвитку соціально-побутової інфраструктури та системи інституційної підтримки працівників з сімейними обов'язками та значна різниця у

кількості часу, який чоловіки та жінки витрачають на домашню роботу, досі є важливим чинником, що обмежує економічні можливості жінок. Бракує обліку репродуктивної роботи та неоплачуваної домашньої роботи, що переважно виконуються жінками. Більш сприятливі форми якісного поєднання професійних та сімейних обов'язків, такі як гнучкий робочий час, дистанційний режим роботи тощо, досі мало поширені й недостатньо закріплені в національному трудовому законодавстві. Перешкодою в їх запровадженні стають усталені підходи до режиму роботи працівників (що стосуються графіків змінності, графіків виходу на роботу, рішень про встановлення п'яти- чи шестиденного робочого тижня, поділу робочого дня на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, гнучкого режиму роботи тощо), що потребують перегляду, а також внутрішні переконання роботодавців. Складнощі виникають з обліком відпрацьованого часу за таких режимів роботи, регулюванням якості виконаних робіт, визначенням форм і систем оплати праці, забезпеченням безпеки праці.

Відчутною проблемою також є тінізація зайнятості. Із загальної кількості неформально зайнятого населення жінки складають 53%, що знижує їх рівень соціальної захищеності та можливості скористатися законодавчо забезпеченими соціальними гарантіями. Ця проблема особливо гостра для жінок, що проживають у сільській місцевості [77].

Застарілі гендерні стереотипи зараз активно пропагуються антигендерними ініціативами. Так, протягом 2017-2019 років до Президента України, Парламенту, Уряду, Ради національної безпеки та оборони та спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків надходили численні ідентичні звернення від ряду організацій, а також окремих місцевих рад. У зверненнях містилися вимоги щодо захисту «традиційних сімейних цінностей», відмови від ратифікації Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська Конвенція), поданої Урядом до Парламенту; вилучення слова «гендер» з нормативно-правових актів. Ці кампанії стали на заваді у ратифікації Стамбульської Конвенції, а також спричинили

неприйняття Стратегії впровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір 2020» (Далі – «Освітня гендерна стратегія»), розробленої 2016 року. Учасники та учасниці першої Міжнародної конференції високого рівня «Уроки гібридного десятиліття: що треба знати для успішного руху вперед» (листопад 2018 р., м. Київ), ініційованої Віце-прем'єр-міністром з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, організованої на базі Платформи з протидії гібридним загрозам Україна-НАТО відзначили використання анти-гендерних ініціатив як інструмента гібридної війни, яка ведеться Росією проти України. Метою цих ініціатив є завада єдності в українському суспільстві [78].

Приклад того, як гендерні стереотипи можуть впливати на здійснення правосуддя, можна навести з української практики. В одній зі справ позивачка просила змінити прізвище дитини на її дівоче, суд у задоволенні позову відмовив, взявши за основу обґрунтування свого рішення не інтерес дитини, а посилення на «українські національні традиції». У рішенні, зокрема, вказується: «Відповідно до ст. 145 Сімейного кодексу України прізвище дитини визначається прізвищем батьків. Якщо мати, батько мають різні прізвища, прізвище дитини визначається за їх згодою. Батьки, які мають різні прізвища, можуть присвоїти дитині подвійне прізвище, утворене шляхом з'єднання їхніх прізвищ. Спір між батьками щодо прізвища дитини може вирішуватися органом опіки та піклування або судом. Статтею 141 СК України визначено рівність прав та обов'язків батьків щодо дитини. ... судом не встановлено обставин, які б вказували на негативний вплив батька на дитину або фактів ухилення від виконання батьківських обов'язків, а тому з урахуванням інтересів дитини підстав для зміни прізвища суд не вбачає. При цьому суд вважає за необхідне зазначити, що відповідно до української національної традиції прізвище дитини за умови, що її батьки не мають спільного прізвища, визначається за прізвищем батька. В свою чергу, дитина, досягнувши відповідного віку, матиме право змінити прізвище у загальному порядку, встановленому законом» [79].

Отже, по-перше, вони можуть ставити під загрозу неупередженість судді при розгляді справи. По-друге, стереотипи можуть впливати на розуміння суддею

природи юридичного спору, який він розглядає. По-третє, стереотипи можуть впливати на оцінку суддею достовірності свідчень (наприклад, суддя може виходити із того, що для вагітних жінок характерною є недостатня концентрація уваги тощо). Це та інші можливі прояви стереотипів можуть ускладнювати доступ до юридичних механізмів захисту прав.

Важливою проблемою лишається недостатня правова обізнаність громадян з питань гендерної дискримінації; їх недостатня поінформованість щодо процедур, органів та установ, які протидіють дискримінації за ознакою статі у різних сферах – від запобігання домашньому насильству й до протидії порушенню їх трудових прав за ознакою статі на робочому місці. Часто вони не можуть діагностувати прояви гендерної дискримінації у сімейному житті (у т.ч. випадки насильства), на роботі та у суспільстві. Для розв'язання цієї проблеми удосконалюється відповідне законодавство, розширюється мережа Центрів безоплатної правової допомоги, діють органи з протидії дискримінації (наприклад, Експертна рада з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі при Мінсоцполітики), проводиться інформаційна робота щодо роз'яснення прав і можливостей жінок.

Серйозним викликом залишається проблема гендерно-зумовленого насильства. В умовах збройного конфлікту в країні, який є різновидом насильства, гостро актуалізувалася і проблема домашнього та інших видів насильства, зокрема щодо жінок та щодо дітей. Через викликані військовими діями стреси, тривогу та пост-травматичні психологічні стани цивільне населення, що перебувало в зоні військових дій, зокрема жінки і діти, що були залучені чи були свідками зумовленого війною насильства, мають вищий ризик зазнати, стати свідками або практикувати насильство щодо членів родини чи щодо себе, а також в громадських місцях. Широке розповсюдження в останні роки набуло насильство щодо / та серед дітей, в тому числі гендерно-зумовленого насильства у школах та афілійованих зі школою установах, зумовили прийняття у січні 2019 року Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)» № 2657-VIII, від 18.12.2019 року.

Викликом лишається ідентифікація та подолання інших видів гендерно-зумовленого насильства, зокрема сексуальні домагання, насильство і цькування на робочому місці, сексуальне та акушерське насильство [54].

Таким чином, усі наявні проблеми потребують негайних дій від органів державної влади. Повинні бути здійснені чіткі кроки для реформування сучасного законодавства та підвищення рівня інформаційного забезпечення як громадян, так і представників владних структур.

3.2. Аналіз ефективності впровадження механізмів правового регулювання та забезпечення гендерної політики в Україні на сучасному етапі

На сучасному етапі розвитку правової системи України триває процес формування гендерного права - нової комплексної галузі права, що складається із правових норм та інститутів, якими встановлюються засоби забезпечення рівності прав людини незалежно від статі, а також передбачаються межі допустимих відмінностей у правах залежно від статі.

Останнім часом у світі відбувається процес освоєння гендера нового часу й відображення його в чинному законодавстві різних галузей права. Діє тенденція до зближення гендерних процесів в юридичному вираженні, а саме - формування гендерного компонента в системі законодавства. Сьогодні світова юридична наука дедалі більше говорить про гендерне право [80, с. 43].

Гендер є комплексною категорією, яка проходить крізь усі зрізи юридичної матерії та суспільного життя [81, с. 9]. Гендерний вимір правової площини характеризується передусім рівністю жіночої та чоловічої соціальних статей. Встановлення такої рівності на практиці вимагає подолання патріархальних стереотипів, статевої ієрархічності соціальних зв'язків, в яких чоловіки заздалегідь сприймаються як вищі за розумовими та фізичними здібностями істоти, їхня діяльність є найбільш значущою та пріоритетною порівняно з діяльністю жінок [82, с. 91].

Взаємодія гендера і права має взаємозумовлений характер, оскільки, з одного боку, правова система включає гендерні відмінності та наділяє жінок і чоловіків певним соціальним статусом, а з іншого — існуючі гендерні стереотипи й усталена система гендерних відносин впливають на формування і реалізацію окремих правових інститутів і норм [83, с. 9].

В юриспруденції гендерне питання розглядається у двох площинах: з одного боку, це формальне закріплення рівності чоловіків і жінок шляхом встановлення рівних прав та можливостей у правових нормах (є питанням законотворчої діяльності); з іншого боку, практичне існування рівних умов реалізації наданих законом можливостей, втілення правових принципів і норм у повсякденній діяльності. Останнє є питанням правореалізаційної та правозастосовчої діяльності, що пов'язане з функціонуванням судових органів, місцевих та загальнодержавних інститутів влади та органів місцевого самоврядування, а також усіх суб'єктів приватного права, включаючи кожного індивіда [83, с. 4].

Ми погоджуємося з думкою українських дослідників гендерної сфери Н. Оніщенко, О. Матвієнко, М. Томашевської про те, що «оскільки гендерне право тільки перебуває на стадії становлення, на сьогодні залишаються невирішеними питання формування інфраструктури правового регулювання у сфері гендера, а саме: визначення інститутів, які здійснюватимуть вплив на гендерні процеси, методів та підходів такого регулювання, вдосконалення існуючих, відміна таких, що не відповідають принципу гендерної рівності, та прийняття нових егалітарних правових норм» [84, с. 20].

Можна зазначити, що норми вітчизняного гендерного права, здебільшого, носять спеціальний характер, що обумовлено наявністю в Україні патерналістського типу правового регулювання гендерних процесів, характерного ще для радянських часів. Оскільки в українському праві все ще зберігається цей тип правового регулювання, приписи його норм адресовані переважно жінкам як великій соціальній групі, стосовно яких вживається низка правових заходів — «позитивні дії» для зрівняння правового статусу жінок і чоловіків (наприклад, вагітні жінки, матері), або індивідуальним та колективним суб'єктам, які покликані

забезпечувати рівноправ'я статей (державні та недержавні установи та організації, які працюють у сфері реалізації гендерної політики, їхні посадові особи).

У гендерному праві переважають регулятивні норми, які встановлюють права та обов'язки осіб у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Наявність охоронних норм у гендерному праві є незначною, що пояснюється його слаборозвиненістю. Адже гендерне право як галузь права перебуває лише на етапі його формування. Так, наприклад, у ст. 24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» з метою охорони права на гендерну рівність встановлено відповідальність за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У цій статті зазначається, що «особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом». Проте, зокрема, у чинному законодавстві України не передбачено покарання за сексуальні домагання у тому сенсі, як надається визначення цього поняття у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування [17]. Тому охоронні за своїм характером норми гендерного права поки є слабоефективними та їх кількість є недостатньою для вирішення проблеми гендерної дискримінації.

Тому, говорячи про подальший розвиток галузі гендерного права потрібно говорити про посилення його правових інститутів.

Інститути гендерного права — це група взаємопов'язаних юридичних норм, що регулюють окремий вид гендерних відносин, сфера дії яких є досить багатоманітною та охоплює різні напрями щодо правового забезпечення та реалізації рівноправ'я статей; елемент системи гендерного права.

Як і гендерне право в цілому, інститути гендерного права формуються об'єктивно. Однією з ознак інститутів гендерного права є тривалість їх існування.

Характерним для інститутів гендерного права є їх функціонування на основі фундаментальних принципів гендерного права, а саме: гендерної рівності, недискримінації за статевою ознакою, застосування позитивних дій (позитивної гендерної дискримінації), подолання гендерної стереотипності тощо.

Можна виділити наступні інститути гендерного права:

– інститут прав людини, що включає субінститути загальних рівних прав і свобод людини незалежно від статевої ознаки (зокрема, право на працю, право на освіту) та спеціальних прав жінок і чоловіків, що обумовлені їх фізіологічними відмінностями (наприклад, репродуктивні права);

– інститут обов'язків, що включає субінститути загальних обов'язків людини відповідно до принципу рівноправ'я статей (наприклад, у п. 4 ст. 53 Сімейного кодексу України закріплено обов'язок дружини та чоловіка спільно дбати про матеріальне забезпечення сім'ї) [85] та спеціальних обов'язків жінок і чоловіків, обумовлених їх фізіологічними відмінностями (наприклад, у п. 2 ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначається про обов'язкову строкову військову службу для чоловіків, що не вважається дискримінацією за ознакою статі) [17];

– інститут гендерних правовідносин, субінститутом якого є, наприклад, правовідносини між роботодавцем та працівниками у сфері забезпечення рівноправ'я статей (рівна оплата праці, охорона праці жінок як позитивна дискримінація тощо). Варто підкреслити, в українському гендерному праві інститут гендерних правовідносин у виборчій сфері заперечує існування субінститута гендерного квотування, характерного для Скандинавських та інших країн Європейського Союзу. Згідно із вітчизняним законодавством жінки визнаються рівноправними із чоловіками у громадсько-політичній сфері і наявність застосування таких квот, наприклад, як 40/60 вважається недоцільним. Попри те, варто зазначити, що Верховна Рада України і досі залишається переважно «чоловічим парламентом»;

– інститут гендерної правотворчості із його субінститутом гендерноправової експертизи;

– інститут гендерних правопорушень, що включає такі субінститути, наприклад, як гендерні злочини (зокрема, торгівля жінками та експлуатація проституції), гендерні проступки (сексуальні домагання, дискримінуюча гендерна реклама тощо);

– інститут гендерного правопорядку, наприклад, із субінститутом парламентського контролю за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– інститут гендерно-правової відповідальності, що являє собою юридичну відповідальність за порушення законодавства про гендерну рівність та призводить до соціостатевої дискримінації (наприклад, відповідальність роботодавця за звільнення вагітної жінки).

– інститут застосування «позитивних дій» щодо вагітних жінок та жінок-матерів, які відбувають покарання за скоєння злочинів. Так, вчинення злочину жінкою у стані вагітності є обставиною, що пом'якшує покарання (ст. 66 Кримінального кодексу України). Вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до 7 років, за наявності умов, вказаних у ст. 79, можуть бути звільнені від відбування покарання з випробуванням. Встановлено певні особливості відбування покарання жінками у кримінально-виконавчих установах.

– правовий інститут, як праця жінок, досліджується як нормами трудового права, так і нормами гендерного права (у контексті забезпечення рівноправ'я статей працюючих жінок).

– інститут сексуальних домагань, що на даний час в Україні розглядається виключно з позицій норм гендерного права. Слід зазначити, що в українському гендерному праві на відміну від гендерного права країн із паритетною демократією відсутнім є такий галузевий правовий інститут, як інститут омбудсмена з рівних можливостей. Наприклад, у Литві цей інститут так і називається, в Німеччині — уповноважений у справах рівності, а в Словенії — адвокат із рівних можливостей для жінок і чоловіків. В Україні близьким до нього є інститут Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, який є

міжгалузевим, оскільки він регулюється, з одного боку, нормами конституційного права (Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»), з іншого — нормами гендерного права (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

- інститут гендерного насильства, що включає такі субінститути, як насильство щодо жінок та насильство щодо чоловіків.
- інститут гендерного права встановлюються рівні права та можливості жінок і чоловіків у різних сферах гендерних правовідносин. Наприклад, інститут гендерних правовідносин у сфері праці, зокрема, із таким його субінститутом, як застосування роботодавцями позитивних дій, спрямованих на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.
- інститут кримінальної відповідальності за порушення рівноправності жінок і чоловіків. Так, згідно зі ст. 161 Кримінального кодексу України пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознакою статі розглядається як злочин, за скоєння якого встановлено різні види покарань, найтяжчим з яких є позбавлення волі строком на 5 років [86]. Передбачена даною статтею кримінальна відповідальність є однією з гарантів рівноправності жінок і чоловіків. Установчі (організаційні) інститути гендерного права — це ті його інститути, що закріплюють, засновують, визначають правове становище (статус) тих чи інших органів, організацій, посадових осіб, наділених компетенцією забезпечувати рівні права та можливості жінок і чоловіків.

До установчих інститутів гендерного права слід віднести інститути:

- органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які поряд із різними напрямками своєї діяльності, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Кабінет Міністрів України, правоохоронні та судові органи тощо);
- спеціалізованих державних органів та установ, що безпосередньо

займаються поліпшенням становища жінок та питанням рівності жінок і чоловіків (спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування);

– освітніх установ та інших юридичних осіб (підприємств, організацій та установ усіх форм власності), керівники або уповноважені ними органи зобов'язані створювати рівні можливості жінок і чоловіків, запобігати проявам переслідування, сексуальних домагань або дискримінації за ознакою статі;

– об'єднань громадян, метою яких є сприяння впровадженню рівних можливостей жінок та чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства (політичні партії, громадські організації тощо).

Підсумовуючи викладене вище, можна констатувати, що у вітчизняному гендерному праві вже сформувалася певна його система із основними структурними елементами - нормами та інститутами гендерного права. За своїми функціональними характеристиками вказані елементи є багатоманітними та охоплюють різні сфери правового регулювання щодо забезпечення рівноправ'я жінок і чоловіків.

Специфічною рисою гендерного права є те, що усі його норми переслідують лише одну мету - забезпечення рівноправ'я статей. На відміну від гендерного права країн із високорозвиненою паритетною демократією (Скандинавські країни), особливістю вітчизняного гендерного права є те, що його норми здебільшого носять спеціальний характер, що обумовлено наявністю в Україні патерналістського типу правового регулювання гендерних процесів, характерного ще для радянських часів.

Для гендерного права характерним є домінування матеріальних інститутів над процесуальними інститутами. Специфікою гендерного права є наявність широкого кола міжгалузевих інститутів, що пояснюється його комплексним характером. У гендерному праві знайшли своє застосування також регулятивні, охоронні та установчі (організаційні) інститути.

Отже, ефективне функціонування інститутів гендерного права можливе після комплексного впровадження гендерної складової в законотворчу діяльність шляхом визначення загальних підходів до регулювання гендерних процесів як родових стосовно гендерної складової в певних галузях законодавства.

В ідеалі система нормативно-правових актів з гендерних питань, які приймає вищий законодавчий орган — Верховна Рада України, повинна складатися з трьох основних блоків: по-перше, міжнародних договорів та конвенцій, ратифікованих Верховною Радою України, по-друге, спеціального гендерного законодавства, по-третє, галузевих законів, окремі норми яких вирішують гендерні питання в тій чи іншій галузі. Нині в Україні немає спеціального закону з питань гендерної рівності, який би визначав національні принципи та підходи до цього питання і став ланкою, що гармонізує національне законодавство з міжнародно-правовими актами.

Таким чином, для прогресивного розвитку української правової системи у сфері регулювання гендерних відносин необхідно розробити національну концепцію гендерного законодавства, яка б визначила форми закріплення та послідовність становлення інституту гендеру у вітчизняному праві.

3.3 Особливості впровадження гендерної складової в діяльність Департаменту міжнародної технічної допомоги, інноваційного розвитку та зовнішніх зносин Луганської обласної державної адміністрації

Виходячи з того, що тема дипломної роботи виконується на замовлення Департаменту міжнародної технічної допомоги, інноваційного розвитку та зовнішніх зносин Луганської обласної державної адміністрації пропонуємо більш детально розглянути правові проблеми розвитку та впровадження державної гендерної політики в державному управлінні, зокрема в Департаменті.

Департамент є структурним підрозділом облдержадміністрації тому, доцільно почати дослідження саме з впровадження гендерної політики в облдержадміністрації.

Розпорядженням голови облдержадміністрації – керівника обласної військово-цивільної адміністрації від 11.01.2019 № 22 внесено зміни до розподілу службових обов’язків між головою та його заступниками. Відповідно до другої частини пункту 1 розділу V зазначеного документу, заступник голови із соціальних та гуманітарних питань забезпечує реалізацію державної політики у сфері запобігання і протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на території області.

Відповідальним структурним підрозділом облдержадміністрації за впровадження в Луганській області Регіонального та Національного планів дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» визначено Департамент соціального захисту населення Луганської обласної державної адміністрації.

У Луганській області до впровадження Регіонального плану заходів з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» до 2020 року» входять структурні підрозділи облдержадміністрації, міжнародні і громадські організації за згодою залучена низка територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади та державних структур, а саме: Головне управління Національної поліції у Луганській області; Головне управління ДСНС України у Луганській області; Головне територіальне управління юстиції у Луганській області; Луганський обласний центр зайнятості; Северодонецький місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги; Головне управління статистики у Луганській області; Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України у Луганській області.

Крім цього, в облдержадміністрації розроблений такий фундаментальний документ як Гендерний паспорт Луганської області за 2019 рік у якому висвітлені загальні демографічні характеристики, народжуваність, шлюбний стан населення області, тривалість та смертність життя, міграція, освіта, зайнятість та безробіття, тобто наявні дані після переміщення державних структур на підконтрольну частину області [74].

Відповідно до Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року розроблений Регіональний план заходів з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, моніторинг виконання якого проводиться щороку.

Департамент міжнародної технічної допомоги, інноваційного розвитку та зовнішніх зносин Луганської обласної державної адміністрації також бере участь у реалізації гендерної політики, беручи участь у засіданнях Координаційної ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми Луганської обласної державної адміністрації, робочих груп та виконуючи покладені обов'язки і завдання відповідно до Положення.

Департамент у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, наказами міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, розпорядженнями голови та Положенням про Департамент.

Основною нормативно-правовою базою з питань гендерної політики у Департаменті є: Указ Президента України «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; Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року; Закони України «Про запобігання корупції», «Про місцеві державні адміністрації», «Про адміністративні послуги», «Про звернення громадян», «Про доступ до публічної інформації», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків», «Конвенції про права осіб з інвалідністю» тощо.

Гендерний портрет Департаменту виглядає наступним чином. Відповідно до штатного розпису Департаменту, затвердженого розпорядженням голови обласної держадміністрації – керівника військово-цивільної адміністрації від 29 березня 2019 року №265 штатна чисельність Департаменту складає 24 одиниці [87]. Фактична чисельність Департаменту станом на 16 грудня 2019 року – 17 осіб із них:

12 – жінки (70,58%); 5 – чоловіки (29,42%). Середній вік працюючих складає 30 років. Стосовно керівного складу Департаменту можна сказати, що він майже паритетний – 4 жінки займають керівні посади (57,14%) в порівнянні з 3 чоловіками (42,86%).

У складі Департаменту наявні працівники які відносяться до пільгової категорії та потребують особливого захисту і підтримки з боку держави, зокрема це внутрішньо переміщені особи; жінки, що мають статус «одинокі матері» та жінки, що перебувають у соціальній відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Окремо хотілось би зазначити, що всі працівники Департаменту є державними службовцями. Саме тому, основним спеціальним законом яким користуються працівники Департаменту під час виконання своїх повноважень є Закон України «Про державну службу». Цей Закон визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях.

Таким чином, Департамент міжнародної технічної допомоги, інноваційного розвитку та зовнішніх зносин Луганської обласної державної адміністрації впроваджує у свою діяльність гендерну політику визначену Урядом країни під час виконання покладених на нього завдань та обов'язків.

Однак, незважаючи на визначення гендерної політики одним із пріоритетних напрямків розвитку українського суспільства, рівень знань державних службовців у сфері гендерної політики потребує постійного удосконалення.

Відомо, що Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) є центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, здійснює функціональне управління державною службою в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) [88].

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 26 червня 2019 року № 615 «Про державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів у 2019 році» НАДС щороку затверджує обсяг державного замовлення на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування».

Так, у освітню програму спеціальності 081 «Публічне управління та адміністрування» не включено дисципліни у сфері впровадження державної гендерної політики, що знижує рівень обізнаності державних службовців, які в свою чергу її реалізують.

Таким чином, особливу увагу слід надати компетенції державних службовців у питаннях гендерної політики. Тож, пропонуємо внести зміни до Закону України «Про державну службу», а саме у статтю 48 «Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців».

Також Міністерству освіти та науки України потрібно розширити кількість університетів, які можуть здійснювати підготовку фахівців у сфері публічного управління та адміністрування. Вивчення навчального курсу «Державна гендерна політика» для таких спеціальностей як «Право», «Політологія», «Менеджмент», «Публічне управління та адміністрування» є обов'язковим.

Крім цього, з метою підвищення правової освіти державних службовців пропонуємо створення дистанційної платформи навчання з питань гендерної рівності, дискримінації, рівних прав та можливостей жінок та чоловіків тощо у режимі онлайн.

Таким чином, лише злагоджена робота органів державної влади, їх єдність у діях та бажанні перейти на виключно новий рівень демократичної держави з урахування зарубіжного досвіду може привести до розбудови в Україні гендерної рівності.

Отже, у Розділі 3 нами були проаналізовані основні проблеми, які зараз заважають Україні ефективно впроваджувати гендерну політику.

Серед них можна виділити наступні:

- відсутність довіри та недостатня обізнаність громадян з питань гендерної рівності;
- відсутність кваліфікованих кадрів серед держаних посадовців з питань гендерної рівності;
- недостатня нормативно-правова база з регулювання питань у цій сфері;
- недостатнє фінансування з боку держави стратегічних цілей розвитку гендерної політики.

Аналіз поточного стану законодавства для впровадження державної гендерної політики показує, що українське законодавство є фрагментарним та неповним; в ньому містяться дублюючі та суперечливі положення у цій сфері.

Серед пропозицій щодо покращення впровадження гендерної політики у нашій державі було запропоноване посилення вже існуючих інститутів гендерного права.

З метою удосконалення впровадження державної гендерної політики Департаменту було запропоновано: внесення змін до Закону України «Про державну службу», а саме у статтю 48 «Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців»; внесення змін в освітню програму спеціальності 081 «Публічне управління та адміністрування»; розширення кількості університетів, які можуть здійснювати підготовку фахівців у сфері публічного управління та адміністрування; створення дистанційної платформи навчання з питань гендерної рівності, дискримінації, рівних прав та можливостей жінок та чоловіків тощо у режимі онлайн.

Усі ці рекомендації можуть бути використані при побудові нормативно-правового забезпечення гендерної політики в Україні.

Відтак, гендерна політика має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме формуванню нового світогляду щодо ролі жінки у сфері управління, а відтак, утвердженню гендерної рівності.

Узагальнюючи викладене, в майбутньому основні можливості підвищення ефективності гендерної політики пов'язані саме з правовими, а не технічними рішеннями. Впровадження гендерної політики саме по собі не може вирішити такі проблеми, як підвищення ефективності державного управління.

Тому, формування системи гендерної політика має стати елементом більш масштабних реформ, спрямованих на правове реформування державного управління, зміну філософії правової політики держави, підвищення якості державних послуг і орієнтацію на громадянина. Тільки в контексті таких перетворень можлива реалізація всього позитивного потенціалу гендерної політики всіх рівнів – як загальнодержавного, так і регіонального та місцевого.

Розв'язання всього комплексу юридичних питань, пов'язаних з розвитком гендерної політики, відіграє важливу роль на нинішньому етапі адміністративної реформи та у подальшій гармонізації стандартів та практики державного управління України з європейськими.

ВИСНОВКИ

Дослідження теоретичного і практичного матеріалу з питань гендерної політики дозволило проаналізувати поняття «гендер», дослідити міжнародно-правовий досвід його реалізації, особливості його впровадження в Україні, а саме законодавчу базу для успішної реалізації гендерної політики на сучасному етапі, систематизувати правові поняття гендерної рівності, надати правову оцінку гендерної політики в Україні, та її законодавче закріплення, стан розвитку державної гендерної політики на місцевому та регіональному рівнях, дослідити існуючі проблеми та розробити пропозиції щодо вдосконалення процесу впровадження державної гендерної політики в Україні.

Так, аналіз наявних визначень зарубіжних та вітчизняних вчених дав змогу сформулювати власне визначення поняття «гендер». Отже, гендер – сукупність цінностей, норм поведінки, ролей, способу мислення чоловіків і жінок, набутих ними в процесі соціалізації, що в кожному суспільстві може бути різною, навіть протилежною.

Гендерна політика розглядається як інтегральна частини всіх державних політик, яка об'єднує на своїй платформі державний апарат, міжнародне співтовариство і широкі верстви суспільства. Від успіху її реалізації залежить рівень соціальної згуртованості населення, розвитку, рівності та миру.

Гендерний підхід все більше проникає в сфери державного врядування й управління та займає особливу роль в концепції розбудови держави та доброго врядування.

Вивчення зарубіжного досвіду показало, що країнами, які досягли найбільших успіхів у процесі впровадження гендерних принципів, є Європейський Союз та його лідери у встановленні гендерної політики – Фінляндії та Швеції. Саме на їх прикладах було розглянуто правове регулювання гендерної політики.

У політиці забезпечення гендерної рівності Європейська Комісія застосовує так званий подвійний підхід: втілення політики «гендерної пріоритезації» та ініціювання спеціальних заходів. Основними правовими інструментами впровадження гендерної політики серед європейських країн стали: гендерне квотування, правове забезпечення реалізації гендерної політики в трудових процесуальних відносинах, створення передумов для розвитку громадянського суспільства.

Окремо було проаналізовано сучасне законодавство України з питань гендерної політики.

Основоположними документами, які на сьогодні визначають шлях розвитку механізмів гендерної політики є: Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 року», Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок на період до 2021 року.

Не дивлячись на те, що в Україні існує досить розвинена система нормативно-правових актів у сфері гендерної політики, існує дуже багато прогалин у законодавчому регулюванні цього питання. Це пов'язано, перш за все, із відсутністю повного теоретичного та понятійного апарату, єдиної сталої системи термінів і дефініцій, гендерного права як самостійної галузі, гендерних правовідносин, єдиного спеціального закону з питань гендерної рівності, який би визначав національні принципи та підходи до цього питання і став ланкою, що гармонізує національне законодавство з міжнародно-правовими актами.

Окрім того, була проаналізована система правових понять гендерної політики. Нами були надані визначення таких понять, як «державна гендерна політика», «державна гендерна політика на місцевому та регіональному рівні».

Важливим у реалізації стратегічних завдань гендерної політики в Україні є його розвиток на місцевому та регіональному рівнях.

Нами було визначено, що гендерна політика на місцевому та регіональному рівнях – це складова державної гендерної політики, що спрямована на утвердження

гендерної рівності в органах державної влади шляхом реалізації гендерної паритетності у владних структурах і досягнення гендерно збалансованої участі у прийнятті управлінських рішень на регіональному та місцевому рівнях.

Також проаналізовані моделі та інструменти впровадження державної гендерної політики на місцевому та регіональному рівні в Україні, зокрема визначено місце Луганської області серед інших областей України.

На виконання Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 прийнято 18 регіональних планів дій, ще 7 областей включили питання «жінки, мир, безпека» у інші обласні програми.

Дієвій програм та проектів у сфері гендерної рівності підтверджується дослідженням Національного демократичного інституту в Україні, виконане у 2018 році. За результатами якого 77% українців стверджують, що рівність між чоловіками та жінками важлива для них. 71% респондентів вважають, що чоловіки та жінки мають бути рівною мірою залучені до сімейного життя, і лише 40% погоджуються, що поточна ситуація є такою.

Як бачимо, гендерна політика в Україні отримала свій розвиток як на загальнодержавному, так і на місцевому рівнях. Однак, темпи її розвитку все ще залишаються повільними, оскільки існує багато проблем для її реалізації, які потребують негайного вирішення.

Як бачимо, ефективна гендерна політика здатна змінити саму суть державної політики, зробити її більш прозорою та гендерно збалансованою. Гендерна політика створює сприятливі умови для розвитку демократичної держави, поліпшення інвестиційного клімату та економічного зростання, оскільки таким чином використовується максимальько ефективно людський ресурс країни, долається соціальна несправедливість щодо розподілу владних повноважень в соціумі, відкриваються можливості для більш збалансованого розпорядження матеріальними ресурсами держави, що, у свою чергу знижує рівень конфліктності в суспільстві.

Як бачимо, розвиток гендерної політики в Україні має позитивні риси. Однак, його впровадження відбувається дуже повільно. Адже на сьогодні існує багато проблем та перешкод для його успішної реалізації.

Основними викликами для України у ході впровадження державної гендерної політики російсько-український конфлікт на сході України, що створює передумови для дискримінації; низька представленість жінок на рівні прийняття рішень; розрив у економічній спроможності між жінками та чоловіками; застарілі гендерні стереотипи; недостатня правова обізнаність; проблема гендерно-зумовленого насильства.

Можна зазначити, що норми вітчизняного гендерного права, здебільшого, носять спеціальний характер, що обумовлено наявністю в Україні патерналістського типу правового регулювання гендерних процесів, характерного ще для радянських часів. У гендерному праві переважають регулятивні норми, які встановлюють права та обов'язки осіб у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Наявність охоронних норм у гендерному праві поки є слабоефективними та їх кількість є недостатньою для вирішення проблеми гендерної дискримінації.

Відповідно до існуючих проблем, у роботі були запропоновані можливі шляхи щодо успішного впровадження гендерної політики у державі, впровадження гендерної складової в діяльність Департаменту міжнародної технічної допомоги, інноваційного розвитку та зовнішніх зносин Луганської обласної державної адміністрації.

Серед пропозицій щодо покращення впровадження гендерної політики у нашій державі було запропоноване посилення вже існуючих інститутів гендерного права.

З метою удосконалення впровадження державної гендерної політики Департаменту було запропоновано: внесення змін до Закону України «Про державну службу», а саме у статтю 48 «Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців»; внесення змін в освітню програму спеціальності 081 «Публічне управління та адміністрування»; розширення

кількості університетів, які можуть здійснювати підготовку фахівців у сфері публічного управління та адміністрування; створення дистанційної платформи навчання з питань гендерної рівності, дискримінації, рівних прав та можливостей жінок та чоловіків тощо у режимі онлайн.

Таким чином, стратегічною метою України на даному етапі є подолання існуючих проблем на шляху впровадження гендерної політики. За допомогою реформування законодавчої бази та створення умов для розвитку гендерного права як самостійної галузі.