

Міністерство освіти і науки України
Державний університет «Житомирська політехніка»

Оксана ЛИТВИНЧУК
Вячеслав СЕРГЄЄВ
Владислав САВІЦЬКИЙ

**ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА
В СИСТЕМІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ**

Навчальний посібник

Житомир
Видавництво
Державного університету «Житомирська політехніка»
2025

УДК 305:321:351(075.8)

Л 64

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Державного університету «Житомирська політехніка»
(протокол № 8 від 28 квітня 2025 року)*

Рецензенти:

Ксендзук В. В. – доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри міжнародних відносин і політичного менеджменту Державного університету «Житомирська політехніка»

Лазуріна Н. П. – кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри суспільних наук Житомирського військового інституту імені С. П. Корольова.

Горохова Л. В. – кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри філософії та політології, вчений секретар Житомирського державного університету імені Івана Франка

Литвинчук О. В., Сергєєв В. С., Савіцький В. В.

Л 64 Гендерна політика в системі національної безпеки : навч. посібник / О. В. Литвинчук, В. С. Сергєєв, В. В. Савіцький. – Електронні дані. – Житомир : Видавництво Державного університету Житомирська політехніка, 2025. – 260 с.

Навчальний посібник підготовлено відповідно до програми курсу, охоплює широкий спектр тем, присвячених теоретичним основам розуміння гендерної проблематики, законодавчим аспектам та практичним механізмам реалізації гендерної політики в сфері національної безпеки.

Матеріали посібника допоможуть сформувати ґрунтовні знання з теорії та практики гендерної політики, розвинути навички аналізу законодавчих та міжнародно-правових документів, а також опанувати ключові принципи інтеграції гендерної політики в систему національної безпеки.

Посібник призначений для студентів, науковців, викладачів, працівників сектору національної безпеки, фахівців з державного управління, а також усіх, хто цікавиться проблематикою гендерної рівності, прав людини та демократичного врядування.

УДК 305:321:351(075.8)

ISBN 978-966-683-701-4

© Литвинчук О. В., Сергєєв В. С., Савіцький В. В., 2025

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	5
Програма навчальної дисципліни «Гендерна політика в системі національної безпеки».....	6
Змістовий модуль 1. Гендерна політика: поняття та сутність	
Тема 1. Теоретичні основи гендерної політики.....	11
Тема 2. Гендер і стать: сутність понять.....	31
Тема 3. Гендерна рівність: основні концепції.....	40
Тема 4. Гендерна політика ЄС.....	56
Тема 5. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: статус і практика застосування в Україні.....	68
Змістовий модуль 2. Гендерна політика в сфері національної безпеки України. Законодавче врегулювання	
Тема 6. Гендерна рівність у Збройних силах України....	81
Тема 7. Гендерна рівність та інтегрування гендерної перспективи в секторі оборони.....	93
Тема 8. Міжнародно-правові стандарти гендерної рівності.....	110
Тема 9. Нормативно-правове забезпечення державної гендерної політики в Україні.....	136
Тема 10. Законодавче закріплення принципу рівності за ознакою статі в Україні.....	152
Змістовий модуль 3. Каталізатори виникнення і становлення гендерної політики та гендерної рівності	
Тема 11. Фемінізм: поняття, розвиток. Вплив на законодавство та права людини.....	163
Тема 12. Сутність гендерної дискримінації. Протидія сексизму.....	175
Тема 13. Гендерно зумовлене насильство.....	186
Тема 14. Тимчасові спеціальні заходи щодо забезпечення гендерної рівності в різних сферах життя.....	195
Тема 15. Доступність правосуддя для жінок в Україні...	205
Тема 16. Міжнародні зобов'язання України в сфері захисту	

прав жінок.....	218
Перелік питань до заліку.....	228
Тематика семінарських занять.....	231
Короткий словник.....	241
Список рекомендованої літератури.....	245
Додаток 1. Фільми, рекомендовані до перегляду.....	257
Додаток 2. Міжнародні акти, спрямовані на захист прав жінок.....	258

ПЕРЕДМОВА

Гендерна політика – не лише важливий напрям розвитку демократичного суспільства, а й одним із ключових чинників зміцнення національної безпеки, соціальної стабільності та сталого розвитку. Питання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, подолання дискримінації за ознакою статі, протидія гендерно зумовленому насильству та забезпечення справедливого доступу до ресурсів і прийняття рішень – усе це набуває особливого значення у період глобальних викликів і трансформацій.

Навчальний посібник **«Гендерна політика в системі національної безпеки»** підготовлено з метою надання студентам, викладачам, фахівцям з державного управління та правозахисної сфери систематизованих знань про сутність, завдання, принципи та пріоритети гендерної політики, а також про її місце в національній безпеці. Посібник містить матеріали, що охоплюють міжнародно-правові стандарти, законодавче врегулювання гендерних питань в Україні, механізми забезпечення гендерної рівності в різних сферах життя, включаючи сектор національної безпеки.

Структура посібника включає конспект лекцій, питання для самоконтролю, тематику реферативних повідомлень, плани семінарських занять, перелік нормативно-правових актів та наукових джерел, а також термінологічний словник, що робить його не лише навчальним, а й практичним посібником, який стане в нагоді для поглиблення професійних знань, підготовки до практичної роботи та формування гендерно чутливого підходу.

Посібник сприятиме розвитку критичного мислення, підвищенню рівня гендерної компетентності та допоможе майбутнім фахівцям ефективно впроваджувати принципи гендерної рівності в різних сферах суспільного життя, зміцнюючи тим самим демократичний потенціал та безпеку нашої держави.

Програма навчальної дисципліни «Гендерна політика в системі національної безпеки»

Модуль 1

Змістовий модуль 1. Гендерна політика: поняття та сутність

Тема 1. Теоретичні основи гендерної політики

1. Гендерна політика: сутність, поняття, завдання.
2. Принципи гендерної політики.
3. Пріоритети гендерної політики в Європі та Україні.

Тема 2. Гендер і стать: сутність понять

1. Розуміння гендеру і статі.
2. Ознаки гендеру.
3. Гендерна ідентичність та сексуальна орієнтація.

Тема 3. Гендерна рівність: основні концепції

1. Методологічні засади гендерної рівності.
2. Гендерні стереотипи, упередження та гендерний мейнстримінг.
3. Причини виникнення гендерної нерівності.
4. Поняття та види дискримінації, сексизм та позитивні дії.
5. Гендерно зумовлене насильство.

Тема 4. Гендерна політика ЄС

1. Рівні права і можливості для жінок і чоловіків у договорах ЄС.
2. Жінки при владі: ситуація в країнах ЄС.
3. Позитивні заходи (гендерні квоти) і країни ЄС.
4. Важливість створення дружнього до сім'ї робочого середовища для більшого залучення жінок до публічної сфери.

Тема 5. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: статус і практика застосування в Україні

1. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: історія прийняття і сучасний статус.
2. Статус і практика застосування в Україні.
3. Принципи Конвенції: недискримінації, рівності,

зобов'язань держави.

4. Зобов'язання держави: усувати пряму й непрямую дискримінацію, змінювати культурні норми й гендерні стереотипи, які негативно впливають на реалізацію жінками їх прав, сприяти фактичній рівності жінок.

5. Інституційний механізм забезпечення реалізації Конвенції.

Змістовий модуль 2. Гендерна політика в сфері національної безпеки України. Законодавче врегулювання

Тема 6. Гендерна рівність у Збройних силах України

1. Гендерна рівність у ЗСУ після повномасштабного вторгнення РФ в Україну.

2. Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян.

3. Подолання «скляної стелі» в сфері національної безпеки.

4. Гендерні упередження, виклики та жіночий батальйон.

Тема 7. Гендерна рівність та інтегрування гендерної перспективи в секторі оборони

1. Конфлікт та безпека: гендерні аспекти.

2. Потреби установ сектору оборони різноманітних навичок як жінок, так і чоловіків.

3. Представленість жінок у збройних силах.

4. Сприяння становленню гендерної рівності в секторі оборони.

5. Збройні сили: потенціал для відстоювання гендерної рівності та інклюзивності.

Тема 8. Міжнародно-правові стандарти гендерної рівності

1. Історія формування антидискримінаційного права ЄС.

2. Базові директиви ЄС у сфері захисту прав жінок і забезпечення гендерної рівності.

3. Загальна декларація прав людини ООН 1948 року.

4. Статут ООН 1945 року.

5. Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

- 6.Пекінська декларація та платформа дій.
7. Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека».
8. Конвенції Міжнародної організації праці. Цілі сталого розвитку на період до 2030 року (2015 рік).
9. Організація Північноатлантичного договору (НАТО).
10. «Професійна мережа жінок НАТО» (NWPN) та «Наставництво».
11. Організація з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ).
12. План дій щодо заохочення гендерної рівності.
13. Конвенція Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьби із цими явищами (Стамбульська конвенція), підписана 2011 року.

Тема 9. Нормативно-правове забезпечення державної гендерної політики в Україні

1. Базові документи, що визначають засади державної гендерної політики.
2. Нормативно-правові документи щодо державної гендерної політики України з 2018 року.
3. Запровадження гендерного підходу в галузеві реформи.
4. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року.
5. Національне законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Тема 10. Законодавче закріплення принципу рівності за ознакою статі в Україні

1. Законодавче закріплення принципу рівності за ознакою статі в Україні:

Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»;

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;

Закон України «Про протидію торгівлі людьми».

2. Програмні документи щодо сприяння утвердженню гендерної рівності.

3. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). Законодавчі зміни до Кримінального кодексу України у зв'язку з підготовкою до ратифікації Стамбульської конвенції.

4. Практика застосування судами України законодавчих положень, спрямованих на забезпечення гендерної рівності.

Модуль 2

Змістовий модуль 3. Каталізатори виникнення і становлення гендерної політики та гендерної рівності

Тема 11. Фемінізм: поняття, розвиток. Вплив на законодавство та права людини

1. Сутність фемінізму.
2. Хвилі фемінізму.
3. Гендерна рівність та права людини.
4. Фемінізм в Україні.

Тема 12. Сутність гендерної дискримінації. Протидія сексизму

1. Дискримінація за ознакою статі – міжнародні норми та норми національного законодавства.
2. Форми гендерної дискримінації та їх ідентифікація.
3. Механізми оскарження сексистських висловлювань публічних осіб.
4. Сексистська реклама.

Тема 13. Гендерно зумовлене насильство

1. Гендерно зумовлене насильство.
2. Спеціалізовані послуги з протидії ГЗН.
3. Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших законів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» від 22 травня 2024 року.

Тема 14. Тимчасові спеціальні заходи щодо забезпечення гендерної рівності в різних сферах життя

1. Поняття тимчасових спеціальних заходів. Співвідношення з поняттями «позитивні дії», «позитивна дискримінація».

2. Види тимчасових спеціальних заходів (квотування, преференції при працевлаштуванні тощо).

3. Досвід інших держав у застосуванні тимчасових спеціальних заходів з метою забезпечення гендерної рівності.

Тема 15. Доступність правосуддя для жінок в Україні

1. Доступність правосуддя як основоположна вимога верховенства права.

2. Критерії доступності правосуддя.

3. Доступність правосуддя в Україні: законодавче забезпечення й аналіз практики застосування.

4. Гендерна дискримінація як бар'єр у забезпеченні доступності правосуддя.

5. Чинники, які становлять бар'єри доступу до правосуддя для жінок: правові/інституційні та соціально-економічні й культурні.

Тема 16. Міжнародні зобов'язання України в сфері захисту прав жінок

1. Головні джерела міжнародних норм у сфері прав людини.

2. Базові механізми захисту прав людини.

3. Роль міжнародних стандартів у сфері захисту прав жінок для судової та іншої юридичної практики.

ТЕМА 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

- 1. Гендерна політика: сутність, поняття, завдання*
- 2. Принципи гендерної політики*
- 3. Пріоритети гендерної політики в Європі та Україні*

1. Гендерна політика: сутність, поняття, завдання

Термін «гендер» був запозичений в українську мову на початку 1990-х років у зв'язку з відсутністю точного відповідника до англomовного слова *gender*. Згідно з опитуваннями, українці сприймають його неоднозначно, віддаючи перевагу варіанту «джендер».

Відповідно до загальноприйнятого тлумачення, «стать» – це біологічна характеристика людини, що визначає її як чоловіка або жінку, тоді як «гендер» є соціокультурною конструкцією, яка втілює ролі, моделі поведінки, емоційні та психологічні риси, що формуються у суспільстві. Як зазначається у працях сучасних дослідників, співвідношення понять «стать» і «гендер» подібне до співвідношення «світло» і «колір», де стать є природним явищем, а гендер – культурним.

Кулачек О. характеризує гендер як динамічну систему взаємодій і соціальних відносин, яка відповідає рівню розвитку культури суспільства, будучи при цьому однією з основ стратифікації та ієрархії владних структур. Гендер також визначається як організована модель взаємодії жінок і чоловіків не лише в сім'ї, а й у ключових суспільних інституціях, що має на меті забезпечення розвитку потенціалу особистості на основі гендерної рівності.

У науковій та правовій практиці поняття «гендер» поступово інтегрувалося у аналіз суспільних процесів, особливо у сфері політики рівності. Однак Т. Мельник підкреслює, що в офіційних документах і міжнародних

правових актах частіше використовується поняття «рівність жінок і чоловіків».

Під гендерною рівністю мається на увазі рівний соціальний статус і рівні права жінок і чоловіків у всіх сферах життя, усвідомлення власних інтересів і подолання історично закріпленої ієрархічності, яка знецінювала жіночі досягнення на користь чоловічих. На думку Н. Грицяк, гендерна рівність є не лише правовим, а й ідеологічним концептом державної політики, що охоплює чотири рівні: права людини як універсальний стандарт; права жінок як окрема категорія; рівність прав, свобод та обов'язків; і рівність можливостей. У розвиненому демократичному суспільстві гендерна рівність трактується як показник правової держави, показник відкритості суспільства та необхідна умова для розвитку демократії. В основі цього – справедливе трактування ролі жінки і чоловіка як рівноправних суб'єктів, здатних до самореалізації у будь-якій соціальній сфері.

Разом з тим, практика демонструє наявність глибоко вкоріненої політики гендерної нерівності, яка має культурно-історичне підґрунтя. Ще на початку ХХ ст. М. Рудницька писала, що світова цивілізація створювалася здебільшого чоловіками, тоді як жінки були виключені з публічної сфери й залишені «біля домашнього вогнища». Цей культурний дисбаланс і досі зберігається, зокрема, через ідеологію маскулінності, яка ототожнює чоловіка з владою й пануванням. Подібні уявлення породжують гендерні стереотипи, які формують гендерну асиметрію та, зрештою, спричиняють конфлікти на ґрунті розподілу соціально-рольових функцій. Гендерний конфлікт розглядається як результат суперечності між потребою у визнанні рівноправності та збереженням традиційних моделей взаємодії. У межах управління вирішення цієї проблеми потребує подолання гендерних стереотипів, одним із проявів яких є феномен «скляної стелі» – невидимі бар'єри, що обмежують просування жінок і представників меншин на

керівні посади, попри їхню професійну компетентність.

Під **гендерними стереотипами** розуміють загальноприйняті судження про «належні» ролі жінок і чоловіків у суспільстві, які часто перешкоджають змінам і зберігають нерівність. Ці установки не лише формують соціальні очікування, але й гальмують прогрес у сфері рівноправ'я.

Аналізуючи систему державного управління в Україні, дослідники зазначають певну стійку закономірність: чим вищий рівень державної інституції, тим менше жінок представлено в її апараті. Така ситуація, з одного боку, свідчить про високий рівень фахової підготовки жінок, які ефективно виконують функції з підготовки управлінських рішень та їх реалізації, а з іншого – демонструє, що жінки рідко залучені до процесу прийняття самих рішень на рівні керівних посад. У контексті українських реалій спостерігається сукупність чинників, що перешкоджають включенню жінок до органів державної влади.

Зокрема, Т. Мельник виокремлює п'ять основних чинників, які обумовлюють домінування чоловіків у системі державної влади: 1) історично закріплене чоловіче панування в управлінських структурах; 2) економічна перевага чоловіків, що контролюють власність і господарські ресурси; 3) обмежений гендерний світогляд значної частини чоловічого населення країни; 4) недостатній рівень політичної й гендерної обізнаності лідерок жіночих об'єднань; 5) традиційна картина світу, за якої жінка асоціюється з приватною сферою, а чоловік – з громадською. Подолання таких стереотипів є передумовою формування гендерної культури в системі державного управління, що тісно пов'язується з реалізацією державної гендерної політики.

На думку Т. Мельник, державна гендерна політика – це діяльність (або свідомо бездіяльність) державних органів, спрямована на пряме чи опосередковане забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, сприяння

формуванню гендерної демократії та розвитку гендерної культури в суспільстві.

Грицяк Н., у свою чергу, пропонує більш структуроване визначення, під яким державна гендерна політика розглядається як сукупність дій органів влади, спрямованих на вирішення проблем гендерної рівності шляхом: 1) забезпечення однакового соціального статусу для жінок і чоловіків; 2) створення рівних умов для реалізації прав людини; 3) гарантування однакових можливостей щодо доступу до соціальних і економічних ресурсів; 4) сприяння рівній участі у соціальному, політичному, економічному й культурному розвитку; 5) забезпечення рівного доступу до результатів діяльності. Однак, варто зауважити, що це визначення, скоріше, розкриває зміст гендерної політики, аніж подає її чітке поняттєве оформлення.

В «Енциклопедичному словнику з державного управління» гендерна політика тлумачиться як сукупність концептуальних підходів і практичних заходів, які впроваджуються державою для регулювання взаємодії між статевими групами суспільства з метою забезпечення рівного доступу до соціально-політичних і економічних прав.

Це визначення, попри свою загальність, має як позитивні аспекти, так і певні обмеження. З огляду на це, гендерну політику доцільно розглядати у контексті стратегічного управління. Під стратегією, згідно з науковим визначенням, слід розуміти модель вирішення складних проблем, яка визначає пріоритети й забезпечує ефективне розподілення ресурсів.

У світлі зазначеного, логічно спершу окреслити зміст гендерної політики, а вже потім – запропонувати її категоріальне визначення.

Таким чином, сутність гендерної політики полягає у послідовних діях державних органів, спрямованих на забезпечення:

– рівних умов для особистісної реалізації жінок і чоловіків

відповідно до їхніх інтересів, потреб та здібностей;

- гарантій прав і свобод та рівного доступу до їх реалізації;
- справедливого розподілу ресурсів між чоловіками і жінками;

- справедливого підходу до оцінки їхньої праці та внеску в суспільство;

- участі обох статей у всіх напрямках суспільного розвитку політичному, економічному, соціальному, культурному.

Цілісне впровадження гендерного підходу передбачає включення принципів гендерної рівності до всіх сфер державної політики – від законодавства до практики ухвалення рішень на всіх рівнях влади. При цьому важливо поєднувати ідею рівності з традиційною підтримкою жінок, які досі залишаються менш представленими в основних суспільних структурах.

Як слушно підкреслює Т. Мельник, враховуючи значне відставання жінок у доступі до ресурсів і можливостей, необхідно зберігати орієнтацію на покращення їх становища, не виключаючи водночас і потребу в роботі з чоловічим населенням. У структурі гендерної політики мають бути присутні обидва напрями: політика щодо жінок – як соціально-демографічної групи, що потребує підтримки, та політика щодо чоловіків – з метою підвищення рівня їхньої гендерної обізнаності й формування нових моделей поведінки.

У контексті державного управління О. Кулачек пропонує визначати принцип гендерного паритету як рівноцінне представництво жінок і чоловіків у будь-яких органах влади та місцевого самоврядування.

Узагальнюючи вищенаведене, можна запропонувати такі авторські формулювання:

Гендерна політика – це стратегічний курс, спрямований на досягнення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, що базується на принципах гендерної демократії та розвитку гендерної культури.

Державна гендерна політика – це скоординована

діяльність держави та зацікавлених сторін, яка забезпечує рівний доступ жінок і чоловіків до реалізації гарантованих прав.

Гендерна політика в сфері національної безпеки – це система цілеспрямованих державних заходів, стратегій та нормативно-правових рішень, спрямованих на забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у процесах формування, реалізації та оцінювання політики національної безпеки, врахування гендерних аспектів при плануванні та реалізації оборонної, безпекової та кризової діяльності держави, а також захист прав і свобод громадян незалежно від статі в умовах загроз безпеці.

Ця політика базується на принципах гендерної рівності; недискримінації; інклюзивності в прийнятті рішень; відповідності міжнародним стандартам (зокрема, Резолюції РБ ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека»).

Гендерна політика у сфері безпеки має на меті не лише збільшення представленості жінок у секторах оборони та безпеки, але й зміну підходів до безпеки як такої – з урахуванням потреб різних соціальних груп, зокрема найбільш уразливих під час збройних конфліктів.

2. Принципи гендерної політики

У контексті модернізації системи державного управління України особливої актуальності набуває формулювання чітких принципів реалізації гендерної політики на всіх рівнях публічного адміністрування. У науковому дискурсі вже окреслено низку підходів до цього питання. Так, Л. Кобелянська, спираючись на аналіз нормативних актів зарубіжних країн, виокремлює ключові міжнародні принципи, що формують концептуальні основи сучасної ідеології гендерної рівності. Н. Грицяк, розвиваючи ці положення, визначає базові принципи управління у сфері гендерної політики та акцентує увагу на особливостях формування

кадрової політики з урахуванням гендерної складової. О. Кулачек аналізує структурні компоненти принципів гендерної політики, а Н. Карпачова – розкриває принцип рівноправності через призму політичних прав жінок.

Для обґрунтування принципів гендерної політики важливо насамперед уточнити зміст категорії «**принцип**» – це основа або вихідне положення певної системи знань, концепції чи практики. У науковому та прикладному вимірах принципи є універсальними нормами, що мають імперативний характер і відображають ключові ідеї, які визначають структуру і функціонування державного устрою.

Принципи можна також інтерпретувати як **норми** поведінки, що мають статус загальноприйнятих стандартів (лат. *norma* – зразок, правило). Їх зміст охоплює широкий спектр значень – від жорстких стандартів до умов, які задають простір для прояву індивідуальних здібностей.

Норма, як свідчить аналіз наукової літератури, розглядається в різних аспектах і має багато смислових акцентів. Виділимо кілька з них, а саме:

- норма як жорсткий стандарт, що диктує вчинки і дії людей;
- норма як імператив, тобто акцентування на обов’язковості виконання;
- норма як певний середній показник, середня кількість, певна усталена риса того чи іншого об’єктивного масового явища чи процесу;
- норма як вказівка на умови, за яких здійснюється певна діяльність чи виявляються якісь властивості;
- норма як діапазон, де може розміститися велика кількість форм, що дає змогу будь-якому індивідові виявити свої здібності й творчі сили.

Таким чином, принципи розглядаються як багатогранне поняття, що включає елементи зобов’язання, орієнтирів очікуваної поведінки, нормативності й допустимих варіацій.

У контексті формування специфічних принципів

управління особливу значущість мають підходи до прийняття управлінських рішень, які запропонував В. Бакуменко. Ці принципи становлять сукупність базових положень, що враховують як раціональні, так і психологічні особливості процесу прийняття рішень у реальному управлінському середовищі.

Серед них виокремлюються:

- **принцип індивідуальності**, що визнає значні відмінності між людьми у способах волевиявлення, які впливають на вибір підходів до ухвалення рішень;

- **принцип якісного рішення**, згідно з яким прийняття будь-якого рішення є порівняно простим, однак складність полягає у прийнятті дійсно ефективного рішення;

- **принцип достатності умов**, що акцентує на потребі не лише у бажанні та професіоналізмі, а й у відповідних політичних, економічних і організаційних передумовах;

- **принцип різноманіття альтернатив**, відповідно до якого альтернатива може бути представлена як предметом, дією або взаємозв'язком;

- **принцип множинності підходів до прийняття рішень**, що визнає інтуїтивний, емпіричний і раціональний характер управлінських дій, які можуть коливатись від спонтанних до технологічно обґрунтованих;

- **принцип професіоналізму**, який підкреслює важливість поєднання обчислень, практичного досвіду та інтуїції;

- **принцип стратегічного мислення**, що передбачає використання чіткої системи правил або планів, адаптованих до умов ризику;

- **принцип суб'єктивної ймовірності**, за яким оцінка шансів досягнення мети залежить від здатності особи виокремлювати ключові фактори, що впливають на обрану стратегію;

- **принцип компромісу**, що вимагає врахування всього спектру факторів, зокрема й небажаних;

- **принцип своєчасності**, який визнає доцільність

відтермінування ухвалення рішення, якщо очікується отримання нової інформації, а час не є критичним;

– **принцип адекватності**, який висуває вимогу відповідності моделі ухвалення рішень умовам ситуації, структурі об'єкта управління, його специфіці та системі цінностей керівника;

– **принцип ресурсного забезпечення**, згідно з яким кожне управлінське рішення повинно мати чітке підґрунтя у вигляді матеріальних, кадрових та інших ресурсів;

– **принцип компенсації обмеженої раціональності**, що розглядає організацію як механізм подолання когнітивних обмежень окремих осіб;

– **принцип варіативності (ступеня свободи)**, який фіксує важливість наявності кількох допустимих варіантів рішень, взаємопов'язаних із рішеннями вищих рівнів управління.

Усі ці принципи відіграють ключову роль у формуванні принципів державного управління гендерною політикою, оскільки забезпечують методологічне підґрунтя для вироблення ефективних управлінських дій у цій сфері.

Визначальне значення для формування принципів гендерної політики мають також положення, сформульовані Н. Грицяк, яка окреслила такі принципи управління гендерною політикою: інтегративність, гендерне цілепокладання, дієвість, результативність, прозорість і відкритість, ресурсне забезпечення, паритетність і партнерство.

Інтегративний принцип передбачає обов'язкове включення гендерної проблематики до всіх напрямів державної політики, що реалізується через гендерний аналіз.

Принцип цілепокладання означає наявність чітких стратегічних цілей у сфері забезпечення гендерної рівності, що відображені в політичних програмах, бюджетах, пріоритетах.

Принцип дієвості наполягає на активних діях держави для подолання нерівності через інструменти оцінки, експертизи, реформування політик.

Результативність вимагає вимірюваних індикаторів

досягнення цілей – гендерно дезагрегованих даних, якісних і кількісних показників.

Прозорість і відкритість – це принцип, що забезпечує участь усіх зацікавлених суб'єктів у формуванні політики, зокрема жіночих організацій.

Ресурсне забезпечення – гарантування наявності фінансових, кадрових, інформаційних ресурсів, гендерно чутливого управлінського персоналу.

Паритетність і партнерство передбачають рівне залучення жінок і чоловіків до прийняття рішень, реалізації політик, участі в суспільному житті.

Принципи гендерної політики, які формують нову, сучасну ідеологію рівності, містять у собі такі компоненти:

- гендерна рівність розглядається як інтегральна частина всіх політик, програм та проектів;

- досягнення гендерної рівності вимагає визнання того, що мають бути враховані специфічні інтереси жінок і чоловіків під час формування політик, упровадження програм і проектів;

- досягнення гендерної рівності означає, що рівні права і можливості мають забезпечуватися незалежно від статі;

- доступ жінок до прийняття рішень на всіх рівнях є центральним питанням у досягненні гендерної рівності;

- для досягнення гендерної рівності важливо забезпечити рівну участь чоловіків і жінок як рівноправних суб'єктів в економічних, соціальних та культуротворчих процесах;

- гендерної рівності можна досягти через партнерство між жінками і чоловіками на основі принципів паритетної демократії;

- досягнення гендерної рівності вимагає вжиття спеціальних зах одів, спрямованих на зменшення гендерної нерівності.

На основі узагальнення наукових і прикладних підходів пропонується авторське визначення:

Принципи гендерної політики в системі державного управління – це сукупність концептуальних засад, що мають нормативний, імперативний і прогнозуючий характер,

відображають очікування суспільства та забезпечують суб'єкт-об'єктну взаємодію держави і громадян у процесі досягнення гендерної рівності.

До переліку базових принципів, релевантних українській моделі державного управління, належать:

Принцип інтеграції гендерної рівності – визнання гендерної складової у всіх напрямках політики, програм, стратегій.

Принцип наукової обґрунтованості – формування політики на основі доказів, даних, досвіду.

Принцип законності – дотримання норм Конституції та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Принцип паритетної демократії – рівне представництво обох статей у владних структурах.

Принцип ініціативності – сприяння творчій самореалізації особистості незалежно від статі.

Принцип результативного партнерства – орієнтація на ефективну взаємодію жінок і чоловіків у реалізації завдань державної політики.

Принцип оптимальності – підбір кадрів на основі компетентності, а не статі.

Принцип узгодженості моральних цінностей – впровадження політики, що відповідає загальнолюдським цінностям: справедливості, гідності, свободи.

Принцип гуманізму – повага до гідності людини як найвищої соціальної цінності, незалежно від гендерної належності.

У такий спосіб принципи гендерної політики забезпечують методологічну основу для ефективного впровадження державної політики рівності, підвищення гендерної компетентності та паритетної участі в управлінні.

3. Пріоритети гендерної політики в Європі та Україні

Сучасні трансформаційні процеси на глобальному та національному рівнях актуалізують питання зміни гендерних форм соціального буття та трансформації соціальної організації. У XXI столітті темпи, характер і зміст гендерних змін у межах національних суспільств набувають повного змістовного наповнення лише у взаємозв'язку з глобальними гендерними перетвореннями, прискорення яких зумовлене процесами глобалізації. До ключових рис таких трансформацій відносяться:

- розгортання гендерної революції глобального масштабу;
- зростання активної участі жінок у всіх сферах суспільного життя та внесення ними нових моделей у вже усталені, історично сформовані поведінкові стереотипи, зокрема щодо ролі чоловіка;
- гендерна модернізація систем організації та управління, що супроводжується реформуванням відповідних державних і громадських структур;
- інкорпорація гендерного чинника в нормативне регулювання соціальних процесів як у міжнародній, так і у внутрішній правовій площині;
- посилення масштабів жіночої міграції поряд з чоловічою;
- інституціоналізація жіночого лідерства, розширення представництва жінок у структурах управління як національного, так і міжнародного рівнів;
- активна участь жінок в інформаційному просторі, трансформація гуманітарної культури міжстатевого спілкування в напрямі утвердження принципів партнерства;
- зростаюча роль жіночого голосу у формуванні національного й міжнародного порядку денного, що супроводжується активізацією жіночої громадянської позиції тощо.

Як зазначають науковці, сьогодні можна говорити про повсюдну гендеризацію соціальних сфер, що охоплює як чоловіків, так і жінок, і впливає на механізми упорядкування

соціального життя.

Серед загальносвітових тенденцій гендеризації, які знайшли нормативно-правове відображення в міжнародних документах, вирізняють такі:

- глобальна інституціоналізація гендерної впорядкованості у світовому співтоваристві;
- конституційне закріплення державних механізмів щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у національних правових системах;
- законодавче оформлення зобов'язань держав щодо гендерної рівності на глобальному рівні;
- гармонізація підходів національних політик до реалізації принципу гендерної рівності;
- наближення змісту та форм закріплення гендерної рівності в законодавствах різних країн і регіонів;
- посилення впливу гендерної ідеології на масову свідомість національних спільнот;
- зростання розмаїття форм гендерної демократії, що змінюють усталені соціальні структури;
- інтеграція гендерного підходу в культурні практики сучасної цивілізації;
- гендеризація політичної, економічної та інших галузей суспільного життя;
- формалізація гендерного компоненту у політичному курсі держав на національному і глобальному рівнях;
- інституціоналізація гендерної орієнтації в діяльності партій і громадських об'єднань;
- формування самосвідомої особистості, яка прагне до реалізації права на рівність як ключового чинника свободи, справедливості й самореалізації.

При цьому, за спостереженнями Т. Мельник, важливою складовою сучасного гендерного оновлення слід визнати зростання гендерної активності чоловіків. Разом з тим, як зазначено в науковій літературі, в Україні поки що фіксується не стільки активна участь чоловіків у гендерних

трансформаціях, скільки явище гендерної сліпоти – тобто нехтування або нерозуміння гендерних аспектів у прийнятті рішень, на відміну від гендерної чутливості або нейтральності. Серед ключових викликів і тенденцій дослідники виокремлюють також забезпечення гендерної рівності. За їхніми оцінками, «Європейський союз демонструє активну політику в напрямі досягнення гендерної рівності, натомість в Україні ця динаміка має ознаки згасання».

Розглянемо детальніше пріоритетні напрямки у політиці забезпечення гендерної рівності.

Пріоритети Європейського Союзу щодо досягнення гендерної рівності. У період головування Німеччини в Раді ЄС (перше півріччя 2007 р.) було виокремлено чотири пріоритети, серед яких: посилення ролі сім'ї, зокрема збільшення кількості дітей у родинах; підвищення рівня участі жінок у суспільному житті; забезпечення рівних можливостей у сфері праці. Португалія (липень–грудень 2007 р.) наголосила на шести пріоритетах, таких як сприяння жіночій зайнятості й підприємництву, гармонізація сімейного й професійного життя, протидія гендерним стереотипам і насильству, проведення досліджень щодо становища жінок, подолання бідності, гендерне мейнстримування. Словенія акцентувала увагу на боротьбі з дискримінацією та активному залученні жінок до суспільного життя.

У європейському документі «Дорожня карта до рівності жінок і чоловіків – 2006–2010» визначено сім стратегічних орієнтирів:

- досягнення рівної економічної незалежності;
- узгодження професійної діяльності з приватним життям;
- залучення жінок до процесу прийняття рішень на всіх рівнях;
- протидія гендерному насильству і торгівлі жінками;
- подолання стереотипів щодо ролі жінок у суспільстві;
- просування принципів гендерної рівності за межами ЄС;
- вдосконалення управлінських механізмів для досягнення

гендерної рівності.

Національні пріоритети України у сфері забезпечення гендерної рівності. Гендерна рівність і розширення прав жінок визнаються міжнародною спільнотою як ключові чинники сталого розвитку. Незважаючи на повномасштабну війну, Україна намагається створити умови для рівних прав жінок у таких сферах, як освіта, охорона здоров'я, соціальна підтримка, підприємництво й політичне представництво.

12 червня 2024 року в межах Ukraine Recovery Conference відбулася панельна дискусія «Гендерна інтеграція та жіноче лідерство», в ході якої було підкреслено важливість участі жінок у процесах відновлення країни. Як зазначила заступниця міністра соціальної політики Ірина Постолюк, жінки несуть вагоме навантаження під час війни, але залишаються недостатньо представленими в процесах формального прийняття рішень. Міністерство соціальної політики визначає подолання цієї диспропорції як один з пріоритетів.

У дискусії взяла участь також урядова уповноважена з питань гендерної політики Катерина Левченко, яка акцентувала на ключовій ролі Мінсоцполітики у формуванні та реалізації гендерної політики.

Ще у 2006 році Кабінет Міністрів України схвалив державну програму утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. Її метою було досягнення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок. Програма охоплювала 16 завдань, які дослідники згрупували у чотири стратегічні пріоритети:

1. **Розбудова нормативно-правової бази:** гармонізація законодавства із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», адаптація українського законодавства до норм ЄС, впровадження гендерно-правової експертизи.

2. **Інтеграція гендерного підходу в політику:** включення гендерної складової до політик центральних та місцевих органів влади, дотримання гендерного балансу при

кадрових призначеннях, створення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності.

3. Залучення громадянського суспільства: підтримка наукових досліджень і ініціатив, проведення консультацій, сприяння розвитку гендерної культури, протидія стереотипам.

4. Адвокація та просвітницька діяльність: підготовка державних доповідей про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, проведення конференцій, круглих столів, інформаційна робота з населення та моніторинг медіа-простору.

Таким чином, на сучасному етапі особливого значення набуває впровадження антидискримінаційної та правової політики, що спрямована на подолання структурних причин нерівності. Така політика має базуватись на ідеї, що саме у гендерних відносинах закладено важливий потенціал соціального розвитку.

Основні завдання гендерної політики в Україні

На сучасному етапі розвитку українського суспільства до головних завдань гендерної політики належать, передусім, усунення стійких стереотипів, пов'язаних із традиційними уявленнями про гендерні ролі, а також подолання явища гендерної сліпоти, що виступає значною перешкодою для поступу у сфері гармонізації гендерних відносин. Не менш важливим є недопущення будь-яких форм дискримінації за ознакою статі, що повинно відбуватись у контексті забезпечення реалізації особистісних прав і свобод, а також у процесі розбудови демократичної, правової та соціально орієнтованої держави. Водночас пріоритетом лишається формування ефективної моделі гендерної демократії та сприяння становленню культури рівності між жінками та чоловіками.

Щодо державної політики у сфері гендерної рівності, актуальними завданнями залишаються: приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних зобов'язань, зокрема щодо забезпечення рівності прав і

можливостей жінок і чоловіків у контексті основних прав людини; проведення глибоких інституційних реформ, які мають забезпечити рівноправну участь представників обох статей у процесах прийняття рішень на всіх рівнях; організація ефективного механізму контролю за дотриманням принципу гендерної рівності у всіх ключових сферах суспільного життя.

У системі державного управління пріоритетними завданнями гендерної політики виступають: розробка і реалізація механізмів гендерного планування щодо розподілу керівних посад з урахуванням лідерських якостей жінок і чоловіків; інтеграція гендерного підходу у повсякденну практику діяльності державних інституцій та органів місцевого самоврядування; формування цілісної системи управління, яка дозволить ефективно координувати діяльність усіх суб'єктів реалізації державної політики з питань гендерної рівності на різних адміністративних рівнях – від місцевого до національного.

Також до кола актуальних завдань належить забезпечення системної підготовки державних службовців, а також створення умов для постійного вдосконалення їхніх знань і навичок у сфері гендерного менеджменту, що сприятиме підвищенню загального рівня гендерної чутливості в органах публічної влади. Особливої уваги потребує впровадження гендерного підходу у програми підготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів, які мають будуватись на принципі визнання рівнозначності інтересів і потенціалу жінок і чоловіків. У цьому контексті навчальні стратегії повинні орієнтуватися на індивідуалізацію розвитку лідерських якостей і виявлення унікального потенціалу кожної особистості.

Таким чином, вирішення проблеми досягнення гендерної рівності в українському суспільстві потребує реалізації цілеспрямованої гендерної політики, основною метою якої є формування нового світоглядного підходу до розуміння ролі жінки в сучасному соціальному просторі.

Запитання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність гендерної політики як напряму державного управління?
2. Яка різниця між поняттями «стать» і «гендер» у соціогуманітарному контексті?
3. Які основні завдання реалізації гендерної політики в Україні на сучасному етапі?
4. Які особливості формування державної гендерної політики у сфері безпеки?
5. Як феномен «скляної стелі» впливає на реалізацію принципів гендерної рівності?
6. Які ключові принципи формують концептуальну основу гендерної політики в ЄС?
7. У чому полягає значення принципу інтегративності у формуванні гендерно орієнтованої політики?
8. Які основні чинники зумовлюють гендерну асиметрію в органах державної влади?
9. Чим відрізняються європейські та українські підходи до реалізації принципу гендерної рівності?
10. Які інституційні механізми забезпечення гендерної рівності передбачені сучасною державною політикою України?

Тематика реферативних повідомлень

1. Гендерна політика як стратегія державного управління: сучасне розуміння і виклики.
2. Поняття гендерної рівності у науковому, правовому та управлінському дискурсах.
3. Історична еволюція гендерних стереотипів і механізми їх подолання в Україні.
4. Феномен гендерної сліпоти в українському суспільстві: причини і наслідки.
5. Принципи гендерної політики: порівняльний аналіз підходів ЄС і України.

6. Гендерний паритет як основа демократичного врядування.
7. Реалізація Резолюції РБ ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» в Україні: досягнення та перспективи.
8. Роль громадських організацій у формуванні гендерної культури.
9. Інституційні механізми забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні.
10. Гендерна політика в умовах воєнного стану: нові виклики і стратегічні пріоритети.

Список рекомендованої літератури

1. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / Ю. Сасенко, Л. Амджадін, М. Васильчук, та ін. Київ : Видавництво ТОВ «Компанія ВАІТЕ», 2007. 145 с.
2. Гендерний розрив в оплаті праці: на скільки більше заробляють чоловіки у країнах світу. СВІТ за 24 жовтня 2023.
Слово і Діло. URL : <https://www.slovoidilo.ua/2023/10/24/infografika/svit/hendernyj-rozryv-oplati-praczi-skilky-bilshe-zaroblyayut-choloviky-krayinax-svitu>
3. Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями вдосконалення. Київ, 2010. 192 с.
4. Демченко В.М., Ковальська Н.М. Гендерне інтегрування як чинник реформування публічного управління в Україні. Вісник ХНТУ. Публічне управління та адміністрування. 2023. № 3 (86). С. 149–155. DOI : <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2023.3.19>
5. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка та ін. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.
6. Костюк І. В., Стадник В.В. Гендерні аспекти лідерства у сфері управління. Вісник Хмельницького національного

університету. *Економічні науки*. 2019. № 2. С. 57–61.

7. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 20 с.

8. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. *Верховна Рада України* (ред. від 06.10.1999). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

9. Мельник Т.М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності: підручник. Київ : Стінос, 2010. 440 с.

10. Наливайко Л.Р., Грицай І.О. Поняття принципу гендерної рівності та його взаємозв'язок із суміжними термінами. *Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування : матеріали наукового семінару* (м. Дніпро, 8 грудня 2018 р.). Дніпро : ДДУВС, 2019. С. 30–35.

11. Оніщенко Н. М., Львова О. Л. Гендерна рівність: крок до розвитку чи моральна криза сучасного суспільства? *Держава і право. Серія: Юридичні і політичні науки*. 2013. Вип. 62. С. 3–11.

12. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. С. 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

13. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р. Ліга 360. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KR201578?an=1>

ТЕМА 2. ГЕНДЕР І СТАТЬ: СУТНІСТЬ ПОНЯТЬ

- 1. Розуміння гендеру і статі*
- 2. Ознаки гендеру*
- 3. Гендерна ідентичність та сексуальна орієнтація*

1. Розуміння гендеру і статі

У сучасному гуманітарному дискурсі поняття «**стать**» і «**гендер**» набули чіткого розмежування, яке є визначальним для формування політик рівності, розробки освітніх програм, аналізу соціальних практик та усвідомлення структурних диспропорцій у суспільстві.

Біологічна стать (sex) трактується як сукупність анатомо-фізіологічних характеристик організму, зокрема будови репродуктивної системи, хромосомного набору (XX – жіноча, XY – чоловіча) та гормонального фону. Це фізіологічна основа, яка визначається від моменту народження.

Гендер (gender), на відміну від біологічної статі, є **соціальною конструкцією**, тобто системою очікуваних моделей поведінки, культурних ролей, манер, зовнішніх проявів, які суспільство приписує особам залежно від їхньої біологічної статі. Гендер формується у процесі соціалізації і варіюється залежно від історичного контексту, культури, традицій, економіки й релігії.

У повсякденній практиці ми зазвичай ідентифікуємо людину як чоловіка або жінку не стільки за біологічними ознаками, скільки за **гендерними маркерами** – довжиною волосся, одягом, голосом, манерами тощо. Така практика є проявом гендерного приписування, яке визначає очікувану роль особи в суспільстві.

З дитинства людина потрапляє в систему гендерних очікувань. Наприклад, розмежування товарів для дівчаток і хлопчиків (рожеві ляльки проти синіх машинок), профорієнтація у виборі спеціальностей (філологія – для

дівчат, інформатика – для хлопців), комунікативні установки (емоційність – для дівчат, рішучість – для хлопців) – усе це елементи гендерної соціалізації.

Відповідно, **гендерні стереотипи** – це спрощені, стандартизовані уявлення про «належну» поведінку чоловіків і жінок, які базуються на уявних відмінностях між маскуліністю і фемініністю.

Маскуліність асоціюється із силою, мужністю, раціональністю, владою, домінуванням.

Фемініність – з емоційністю, чуйністю, ніжністю, жертовністю, залежністю.

Американський соціолог Майкл Кіммел у своїй праці «Гендероване суспільство» описав таку культурну поляризацію як «міжпланетарну теорію», апелюючи до відомої метафори Джона Грея: «Чоловіки – з Марсу, жінки – з Венери». Такий підхід акцентує на уявних глибоких відмінностях, ігноруючи те, що внутрішньогрупові відмінності серед жінок або чоловіків часто більші, ніж між самими групами. Наприклад, жінки різняться між собою за класовими, етнічними, віковими, культурними чи інвалідизаційними ознаками.

Походження **терміну «гендер»** має декілька версій. Вперше його використав дослідник Джон Мані у 1955 році в контексті медичної сексології. Проте більш поширеним стало посилення на Роберта Столлера, який у 1968 році опублікував праці «Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity», де чітко розмежував біологічну стать і соціальну роль, що стала основою сучасного розуміння гендеру.

На мікрорівні гендерна структура суспільства виявляється через **гендерну ідентичність** – те, як особа сприймає себе (як чоловік, жінка чи особа з небінарною ідентичністю) та «розігрує» відповідні сценарії маскуліності чи фемінності у повсякденних взаємодіях.

На макрорівні гендер виявляється через **інституційну гендерованість** – тобто вбудованість у суспільні інституції

(сім'ю, освіту, армію, медицину, політику, релігію) неформальних гендерних правил, які визначають доступ до ресурсів, влади, статусу. Так, система освіти чи ринку праці може неявно відтворювати гендерну ієрархію, попри формально рівні права.

Отже, **гендер** – це не біологічна даність, а соціокультурна конструкція, яка відтворюється через інституції, мову, символи, політичні рішення, економічні практики та повсякденні звички. Її критичне осмислення дає змогу не лише ідентифікувати обмеження, які накладає суспільство на людину за ознакою статі, а й формувати політику рівності, що базується на принципах справедливості, інклюзивності та недискримінації.

2. Ознаки гендеру

Гендерна рівність є ключовим концептом сучасної соціальної, правової та політичної думки, що відображає прагнення до справедливого, інклюзивного та збалансованого суспільного устрою. Вона не обмежується лише визнанням відмінностей між жінками і чоловіками, а фокусується насамперед на подоланні структурної нерівності, що історично вкорінена у соціальних інституціях, нормах і практиках.

Маскулінні та фемінні якості – тобто характеристики, які суспільство традиційно приписує чоловікам і жінкам відповідно, – не є сталими або біологічно детермінованими. Вони змінюються залежно від історичної епохи, культури, релігії, економіки та соціального устрою. Наприклад, у 1915 році в багатьох країнах жінки не мали навіть базових політичних прав, таких як право голосу, тоді як сьогодні жінки обіймають найвищі державні посади – прикладами є Ангела Меркель у Німеччині, Далья Грибаускайте у Литві чи Ділма Русеф у Бразилії. Така трансформація свідчить про глибокі соціальні зміни, що стосуються перегляду ролі жінки в політичному, економічному й суспільному житті.

Водночас у різних країнах – навіть у межах одного історичного періоду – соціальні очікування щодо чоловіків можуть суттєво відрізнятись. Наприклад, у Швеції роль батька, який бере активну участь у вихованні дітей, розглядається як нормальна і високо цінована форма маскулінності. Натомість в українському контексті такі уявлення досі лише поступово набувають загального визнання. Це вказує на те, що гендер є соціальним і культурним конструктом, який не лише відтворює, а й підсилює існуючі форми нерівності.

Аналізуючи гендер як соціальне явище, слід акцентувати, що йдеться не лише про розбіжності між жінками й чоловіками, а передусім – про асиметрію у доступі до ресурсів, можливостей і впливу. Гендерні відносини є структурованими за принципами ієрархії, стратифікації та влади, де одна група – зазвичай чоловіки – отримує більше привілеїв і контролю над матеріальними, символічними, часовими та політичними ресурсами. У цьому сенсі гендер виступає не просто як особистий вимір, а як соціальна система, що вбудована в інституційні механізми суспільного устрою.

Гендерна теорія сучасності не лише описує ці відносини, а й пропонує концептуальні підходи до їх трансформації. Її метою є створення умов для рівноправної участі всіх осіб, незалежно від статі, у житті суспільства, що передбачає зміну нормативних структур, правових механізмів та соціальних практик.

У правовому полі України поняття гендерної рівності закріплено в **Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»** (набрав чинності з 1 січня 2006 року). Відповідно до **статті 1 цього Закону**, гендерна рівність трактується як: *«рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства»*.

У цьому визначенні акцент робиться не лише на

формальній рівності прав, але й на створенні реальних умов для їх реалізації, тобто йдеться про забезпечення результативної, а не лише декларативної рівності.

На практиці **гендерна рівність вимагає:**

- **паритетної участі жінок і чоловіків** у прийнятті рішень, зокрема у політичному, економічному, військовому та науковому житті;

- **справедливого розподілу ресурсів**, включаючи доступ до освіти, охорони здоров'я, власності, правового захисту;

- **інституційної підтримки**: створення гендерно чутливих органів, уповноважених структур, системи моніторингу і статистики;

- **розвитку партнерських стосунків** між жінками і чоловіками у всіх сферах – від родинного життя до суспільного управління.

Таким чином, гендерна рівність – це не лише правова категорія, а й соціально-політична стратегія, яка має на меті подолання історичних дисбалансів, утвердження соціальної справедливості та реалізацію людського потенціалу без огляду на стать.

3. Гендерна ідентичність та сексуальна орієнтація

У сучасних гендерних студіях важливим є чітке розрізнення понять статі, гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації, які нерідко плутаються або ототожнюються у побутовому сприйнятті, але мають принципово різні значення.

Стать (sex) – це сукупність анатомо-фізіологічних ознак, таких як будова статевих органів, хромосомний набір (XX або XY), гормональний фон, що визначають людину як біологічного чоловіка або жінку. До цієї категорії також належать інтерсекс-особи – люди, які мають варіації статевих характеристик, що не відповідають типово чоловічим або жіночим параметрам. Термін інтерсекс є науково коректною

заміною застарілого і стигматизуючого поняття «гермафродит».

Гендерна ідентичність – це внутрішнє усвідомлення особою себе як представника певної гендерної категорії. Вона може відповідати або не відповідати біологічній статі людини. Основні типи гендерної ідентичності включають:

Цисгендер – гендерна ідентичність збігається з біологічною статтю (наприклад, біологічна жінка, яка ідентифікує себе як жінка, і поводиться згідно з очікуваною соціальною фемінністю).

Трансгендер – людина, гендерна ідентичність якої не збігається з приписаною при народженні біологічною статтю. Трансгендерна ідентичність не обов'язково передбачає медичний або хірургічний перехід.

Транссексуал – особа, яка не лише відчуває невідповідність між статтю і гендером, але й прагне медичної корекції статі (наприклад, гормональної терапії чи хірургічного втручання).

Агендер – людина, яка не відчуває належності до жодної гендерної категорії або відмовляється від гендерної ідентичності як такої.

Бігендер – особа, яка ідентифікує себе почергово або одночасно з двома гендерами – чоловічим і жіночим, або реалізує обидва гендерні «сценарії» поведінки.

Ці категорії свідчать про соціальну гнучкість та культурну варіативність гендеру як соціального конструкту.

Сексуальна орієнтація (sexual orientation) – це емоційно-романтичне і/або сексуальне тяжіння до інших осіб, незалежно від гендерної ідентичності чи біологічної статі суб'єкта. Вона визначає, до кого спрямована пристрасть або потяг. Основні форми орієнтації:

Гетеросексуальність – тяжіння до представників протилежної статі.

Гомосексуальність – тяжіння до осіб тієї самої статі (терміни: лесбійство для жінок, гей для чоловіків).

Бісексуальність – тяжіння до осіб обох статей.

Асексуальність – відсутність сексуального потягу або інтересу до сексуальної активності, незалежно від романтичної прив’язаності.

Важливо усвідомлювати, що гендерна ідентичність і сексуальна орієнтація не є тотожними поняттями. Наприклад, трансгендерна людина може бути гетеросексуальною, гомосексуальною, бісексуальною або асексуальною – так само, як і цисгендерна. Визначення себе як жінки чи чоловіка (гендерна ідентичність) не визначає автоматично, хто буде об’єктом сексуального тяжіння (сексуальна орієнтація).

У масовій культурі часто спостерігається спрощення або стигматизація складних явищ, таких як трансгендерність чи бісексуальність. Проте наукове розуміння цих явищ дозволяє формувати більш інклюзивну, правозахисну і соціально відповідальну політику.

Крім того, сучасні дослідження (зокрема праці Джудіт Батлер, Майкла Кімела, Енн Фаусто-Стерлінг) підкреслюють, що і гендер, і сексуальність мають спектральний характер, тобто не зводяться до дихотомій «чоловік-жінка», «гетеро-гомо», а радше формують безперервну шкалу ідентичностей та орієнтацій.

Запитання для самоконтролю

1. У чому полягає концептуальна різниця між поняттями «стать» і «гендер»?
2. Як проявляється гендер у соціальних інституціях (на прикладі освіти, родини, армії, політики)?
3. Які ознаки характеризують маскулінність і фемінність у культурному контексті?
4. Як формуються гендерні ролі у процесі соціалізації?
5. Що таке гендерна ідентичність і які її основні типи?
6. У чому полягає відмінність між трансгендерною і транссексуальною ідентичністю?

7. Яке значення має інституційна гендерованість для відтворення соціальної нерівності?
8. Що таке гендерні стереотипи та які приклади їх прояву можна спостерігати в українському суспільстві?
9. Які існують форми сексуальної орієнтації та чим вона відрізняється від гендерної ідентичності?
10. Які соціокультурні наслідки має стигматизація трансгендерних і небінарних ідентичностей?
11. Як трактує гендерну рівність Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»?
12. Чому гендерна рівність розглядається не лише як правова, а й як політична та соціальна категорія?

Тематика реферативних повідомлень

1. Маскулінність і фемінінність: змінність понять у різних культурах і епохах.
2. Гендерна ідентичність: спектр варіацій та правове регулювання в Україні.
3. Інтерсекс-особи: соціально-правовий статус і дискримінаційні практики.
4. Сексуальна орієнтація як елемент особистої ідентичності: міфи і реальність.
5. Роль феміністської теорії у формуванні сучасної концепції гендерної рівності.
6. Поняття гендерної справедливості в сучасних правових системах.
7. Небінарність як виклик традиційним уявленням про гендер.

Список рекомендованої літератури

1. Заवороцько І. Проблеми гендерної рівності у секторі безпеки і оборони. URL: <https://www.helsinki.org.ua/problemgygendernoji-rivnosti-u->

sektori-bezpeky-i-oborony-i-zavorotko/

2. Павліченко К. Жінки у складі підрозділів МВС беруть безпосередню участь у захисті України. URL: <https://hsc.gov.ua/2023/05/04/zhinki-u-skladi-pidrozdiliv-mvs-berut-bezposerednyu-uchast-u-zahisti-ukrayini-katerina-pavlichenko>

3. Івченко Ю. В. Гендерна рівність в Україні (національні особливості). *Філософські та методологічні проблеми права*. 2013. № 1–2. С. 52–59.

4. Збаржевецька Л. Д. Гендерна рівність у сфері праці. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2010. Вип. 18(1). С. 255–262.

5. Оніщенко Н. М. Гендерна рівність: крок до розвитку чи моральна криза сучасного суспільства? *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2013. Вип. 62. С. 3–11.

6. Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні: огляд вторинних даних (від 29 березня 2022 р.) підготовлений ООН Жінки у партнерстві з CARE International. URL: https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/UNWomen_BRIEF_A4_2022_UKR-1.pdf

7. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. Розпорядження КМУ від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#n14>

8. ПЛАН заходів з виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. URL: <https://mvs.gov.ua/upload/1/6/2/0/1/3/onovlenii-plan-zahodiv-z-vikonannia1325.docx>

9. Про організацію виконання Плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: Доручення МВС України 39/01/37 від 10.03.23. URL: <https://mvs.gov.ua/upload/1/6/2/0/1/2/dorucennia-mvs-39.pdf>

ТЕМА 3. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ: ОСНОВНІ КОНЦЕПЦІЇ

- 1. Методологічні засади гендерної рівності*
- 2. Гендерні стереотипи, упередження та гендерний мейнстрімінг*
- 3. Причини виникнення гендерної нерівності*
- 4. Поняття та види дискримінації, сексизм та позитивні дії*
- 5. Гендерно зумовлене насильство*

1. Методологічні основи гендерної рівності

Гендерна рівність є одним із ключових чинників сталого суспільного розвитку. Результати численних досліджень у цій сфері підтверджують позитивний взаємозв'язок між забезпеченням рівних прав жінок і чоловіків та їх досягненнями в соціальній, політичній і економічній сферах. Ці здобутки, у свою чергу, сприяють загальному прогресу суспільства. Правове закріплення рівності статей, забезпечення гендерного паритету та формування реального балансу можливостей є одним із базових елементів сталого розвитку. У демократичних суспільствах проблематика гармонізації сімейних і професійних обов'язків жінок і чоловіків, забезпечення рівного доступу до реалізації прав і свобод визнається фундаментальною умовою ефективного вирішення багатьох соціальних викликів. Впровадження гендерної рівності в суспільну практику становить собою вагомий цінність, що впливає на трансформаційні процеси в соціальній, економічній та гуманітарній сферах, слугуючи джерелом динамізму в розвитку держав.

Водночас, право є ефективним інструментом подолання несправедливості, що може бути наслідком політичних, економічних, соціальних або культурних умов. Саме правові механізми сприяють досягненню компромісів у впровадженні

соціальних змін. Проте без належного втілення законодавчих норм, навіть найпрогресивніше формулювання не забезпечить очікуваного ефекту. Успішна реалізація правової політики значною мірою залежить від ролі представників юридичної спільноти. Конституційні положення не здатні автоматично подолати стереотипи або змінити усталене дискримінаційне ставлення в суспільстві. Унікальність ролі юристів полягає в тому, що вони виступають гарантами дотримання прав людини, сприяючи створенню умов для втілення суспільно значущих ідей і потреб різних соціальних груп. У цьому контексті обґрунтованим є твердження, що будь-яка правова реформа, зокрема у сфері судочинства, повинна акцентувати увагу на правах людини як на засадничому чиннику соціальних перетворень. Особливої ваги набуває розуміння того, що принцип гендерної рівності є однією з основоположних цінностей у системі прав людини.

Гендер, на відміну від біологічної статі, що визначається фізіологічними характеристиками (репродуктивна система, хромосомний набір тощо), розглядається як соціально сконструйована система ролей і очікувань, притаманних чоловікам і жінкам. Визнання гендерної рівності як необхідної умови соціального поступу підкреслює її значення для демократичної трансформації суспільства. При цьому формальна рівність, закріплена у правових актах, потребує втілення в реальну практику. На міжнародному рівні обов'язок забезпечення гендерної рівності проголошено основними документами з прав людини. Зокрема, усі провідні міжнародні угоди передбачають заборону дискримінації за ознакою статі або гендерною ознакою – чи то як частину загального права (ст. 14 Європейської конвенції з прав людини), чи то як самостійну норму.

У переважній більшості міжнародних документів домінує термін «дискримінація за ознакою статі», однак з 1990-х років в офіційній термінології з'явилося активне використання поняття «гендер» як позначення соціальних ролей,

обумовлених біологічною статтю. У сучасних міжнародних правових актах дедалі частіше фіксується заборона дискримінації як за статевою, так і за гендерною ознакою, прикладом чого є Стамбульська конвенція – Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству (ст. 4(3)).

Україна неодноразово підтверджувала свою відданість принципам гендерної рівності, задекларованим у таких міжнародних актах, як Загальна декларація прав людини (1948), Європейська конвенція з прав людини (1950), Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979), Декларація про рівність жінок і чоловіків (1988), Віденська декларація (1993), Пекінська платформа дій (1995), документи спеціальних сесій Генеральної Асамблеї ООН (2000), Декларація Тисячоліття (2000) тощо.

Попри нормативне закріплення рівності прав і свобод жінок і чоловіків, прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», наявність інституційних механізмів у цій сфері, питання реального втілення гендерної рівності залишається одним із пріоритетних і водночас проблемних напрямів державної політики.

2. Гендерні стереотипи, упередження та гендерний мейнстримінг

Попри те, що в українському суспільстві термін «гендер» використовується доволі активно, у чинному законодавстві він досі не має офіційного закріплення. Часто гендер помилково ототожнюють із біологічною статтю або сексуальною орієнтацією. Однак сексуальність – лише одна з численних ознак соціальної ідентичності особистості поряд із віком, етнічною належністю, віросповіданням тощо.

Важливо розрізняти поняття «**стать**» і «**гендер**», адже вони стосуються різних вимірів особистості.

Стать (визначається біологічно) – анатомічна будова, хромосоми, гормони, репродуктивна система. Здебільшого незмінна (окрім випадків медичного втручання).

Гендер (соціокультурною категорією) – набір ролей і очікувань, сформованих суспільством. Може змінюватися в межах соціального самовираження і самоідентифікації.

На жаль, **біологічний детермінізм** усе ще використовується як основа для закріплення нерівних соціальних ролей. Наприклад, домінують уявлення, що жінка насамперед має бути матір'ю, піклуватися про дітей, дім, виявляти лагідність та поступливість, а чоловік – забезпечувати сім'ю фінансово, бути лідером, приховувати емоції, не займатися хатньою працею тощо. Ці уявлення є прикладом **гендерних стереотипів** – узагальнених очікувань щодо поведінки жінок і чоловіків, які глибоко вкорінені у свідомості.

Упередження, у свою чергу, – це нераціональне, стійке і часто негативне ставлення до певної групи осіб. Вони можуть бути позитивними чи нейтральними, але здебільшого мають деструктивний характер: викликають антипатію, ворожість, страх. Такі установки обмежують потенціал особистості, ускладнюють професійний розвиток, знижують якість життя.

Гендерні стереотипи мають серйозні наслідки як для жінок, так і для чоловіків. Наведемо приклади: *жінки* стають менш конкурентоздатними на ринку праці після декретної відпустки. Жінки становлять більшість частину трудових мігрантів з України. Частіше зазнають домашнього насильства (90 % постраждалих – жінки). Також жінки брали участь у миротворчих операціях як військовослужбовиці. Разом з тим потерпають від фемінізованого знецінення праці в соціальних сферах.

Чоловіки в середньому живуть на 10 років менше за жінок. Частіше стають жертвами алкоголізму (у 6 разів більше випадків). Понад 30 % не реалізують батьківство через проблеми з репродуктивним здоров'ям. Більше схильні до

суїциду та високого рівня смертності в молоді роки. Частіше хворіють на ВІЛ/СНІД (у 3 рази більше випадків).

Варто зазначити, що багато з цих проблем мають латентний характер і не завжди можуть бути виявлені без спеціального підходу до аналізу. У цьому контексті важливо використовувати так звані «гендерні окуляри» (або «гендерні лінзи»), які дозволяють виявляти приховані прояви дискримінації, враховувати потреби обох статей у прийнятті рішень, оцінювати ступінь впливу політик, програм чи законодавчих актів на жінок і чоловіків.

Такий підхід є основою гендерного мейнстримінгу – процесу впровадження гендерних підходів у всі сфери політичного, соціального та економічного життя. Мейнстримінг охоплює планування, розробку, реалізацію, моніторинг і оцінювання заходів та політик з урахуванням специфіки потреб обох статей. Це не лише забезпечення формальної рівності, а й створення реальних умов для усунення дисбалансів.

Гендерні лінзи – це інструмент, що дозволяє виявляти приховані гендерні бар'єри, дискримінаційні практики, сексистську мову, неочевидні нерівності у сфері зайнятості, освіти, охорони здоров'я тощо.

Гендерний мейнстримінг – методологія оцінки впливу заходів на жінок і чоловіків, спрямована на досягнення рівного доступу до ресурсів, влади, можливостей.

З історичної перспективи ми бачимо, наскільки трансформувалася роль жінок і чоловіків у суспільстві. Якщо ще сто років тому в багатьох країнах жінки не мали права голосу, то сьогодні вони очолюють уряди, компанії, міністерства оборони, активно представлені в STEM-науках, безпековому секторі. Наприклад, до постатей, що уособлюють нові гендерні реалії, належать Ангела Меркель (Німеччина), Сана Марін (Фінляндія), Сьюзан Войчицькі (генеральна директорка YouTube), Людмила Шугалей (перша жінка-генерал ЗСУ). Водночас чоловіки дедалі частіше беруть участь

у вихованні дітей, виконують хатню роботу, працюють у соціальній сфері. Це свідчить про глибоку соціальну трансформацію, в основі якої лежить розуміння людини як індивідуальності, незалежно від статі чи належності до певної соціальної групи.

Згідно зі **ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»**, гендерна рівність – це рівний правовий статус осіб різної статі та рівні можливості його реалізації. Вона стосується як чоловіків, так і жінок, і не передбачає переваг однієї групи над іншою, а ґрунтується на принципах співпраці, партнерства та справедливості у розподілі ресурсів і прийнятті рішень.

Таким чином, утвердження гендерної рівності – це не перерозподіл влади, а створення простору рівних можливостей, що сприяє стабільності, інноваціям, національній безпеці та сталому розвитку держави в цілому.

3. Причини виникнення гендерної нерівності

Соціальне становище жінки, а подекуди і чоловіка, у певному суспільстві або державі визначається цілою низкою чинників. Багато з них формуються ще з дитинства і залишаються з людиною протягом усього життя. Зважаючи на сталі уявлення, що панують у суспільстві, можна виділити основні причини гендерної нерівності, серед яких провідне місце займають гендерні стереотипи та гендерні установки.

Ці явища глибоко вкорінені в колективну свідомість і щоденно впливають на соціальну поведінку, формування особистісного світогляду, а також визначають розподіл можливостей і очікувань стосовно ролей жінок і чоловіків. Усі ці чинники можуть мати як конструктивне, так і деструктивне значення – їх важливо усвідомлювати та аналізувати, щоб сформувати виважену позицію на основі глибокого розуміння проблеми.

Головним механізмом трансляції та закріплення уявлень

про ролі жінки і чоловіка в суспільстві є **гендерні стереотипи** – внутрішньо засвоєні моделі поведінки, що визначають очікування від представників тієї чи іншої статі. Вони передаються з покоління в покоління, впливаючи на соціалізацію та самосприйняття особистості. Залежно від змістового навантаження, можна виділити кілька груп гендерних стереотипів.

1. **Стереотипи маскулінності та фемінінності.** Чоловіків традиційно ототожнюють з активністю, лідерством, логічним мисленням, упевненістю, здатністю домінувати. Натомість жінкам приписують м'якість, турботливість, емоційність, залежність та зосередженість на репродуктивній функції. Такий розподіл фіксує чоловічу поведінку як «творчу й продуктивну», а жіночу – як «репродуктивну й пасивну».

2. **Сімейно-професійні стереотипи.** Домінуючими є уявлення, згідно з якими жінка повинна зосереджуватися на приватній сфері (родина, діти, побут), тоді як чоловік – реалізовуватись у публічній (робота, кар'єра, громадська діяльність). Таке уявлення обмежує можливості жінок у професійній реалізації, а чоловіків – у сфері емоційної близькості й батьківства.

3. **Професійні стереотипи.** Вважається, що жінки повинні працювати у «доглядових» або виконавських професіях (освіта, медицина, торгівля), тоді як для чоловіків «природними» вважаються керівні, творчі, інженерні або технічні посади. Це уявлення знижує престиж фемінізованих професій та обмежує вибір як для жінок, так і для чоловіків.

Гендерні установки – це сформовані в дитинстві уявлення про соціальні ролі жінок і чоловіків, які надалі впливають на поведінку, емоції та мотивацію особистості. Вони формуються ще в дошкільному віці під впливом соціального середовища: батьків, вихователів, медіа, культури тощо. Такі уявлення стають основою **гендерної ідентичності** – внутрішнього самоусвідомлення себе як представника певної статі й виконання відповідних ролей у суспільстві.

У межах аналізу гендерних установок у науковій літературі виокремлюють два домінуючі типи: **патріархальні** та **феміністичні**.

Патріархальні установки передбачають:

- закріплення активної ролі за чоловіком та пасивної – за жінкою;
- визначення для жінок життєвих цінностей у площині сім'ї, а для чоловіків – у професійній самореалізації;
- уявлення про «природність» домінування чоловіка в родині;
- осуд жінки, орієнтованої на кар'єру чи громадську активність;
- визнання патріархальної моделі суспільства як такої, що зумовлена біологічними відмінностями.

Феміністичні установки ґрунтуються на таких засадах:

- критика використання біологічних відмінностей як підґрунтя соціального підпорядкування жінки;
- заперечення сталого розподілу соціальних ролей за статевою ознакою;
- визнання того, що жінки й чоловіки мають нерівні стартові можливості в різних сферах життя;
- підтримка професійної самореалізації жінок;
- орієнтація на партнерське батьківство з рівною участю обох батьків;
- протидія сексуальній об'єктивації жінки в культурі та суспільстві.

Таким чином, гендерна нерівність не є суто правовою чи економічною проблемою – її витоки криються у глибоко вкорінених соціокультурних уявленнях, що формуються змалечку. Переоцінка цих уявлень, подолання стереотипів та перегляд гендерних установок є необхідними умовами для формування вільної, рівноправної особистості, яка має можливість реалізовувати себе незалежно від соціально нав'язаних обмежень, зокрема поділу професій, поведінкових моделей чи ролей на «чоловічі» та «жіночі».

4. Поняття та види дискримінації, сексизм та позитивні дії

Відповідно до статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дискримінація розуміється як ситуація, за якої особа або група осіб за певними ознаками – расовими, етнічними, релігійними, мовними, політичними переконаннями, статтю, віком, інвалідністю, соціальним походженням, громадянством тощо – зазнає обмежень у реалізації прав і свобод. Такі обмеження можуть бути як дійсними, так і припущеними, незалежно від форми їх прояву, якщо вони не мають обґрунтованої та законної мети, а також не відповідають критеріям доцільності та необхідності.

Види дискримінації

Дискримінація може проявлятися у різних формах.

Пряма дискримінація – умисне нерівне ставлення до особи чи групи осіб за певною ознакою. Прикладом є відмова у працевлаштуванні кандидата через його національність або релігію.

Непряма дискримінація – виникає тоді, коли формально нейтральна політика або практика фактично створює невідгідні умови для певної соціальної групи. Наприклад, встановлення мінімального зросту для працевлаштування, що призводить до непропорційного виключення жінок.

Дискримінація за ознакою статі – дії або бездіяльність, що спричиняють обмеження в реалізації прав людини через статеву належність. Така дискримінація порушує положення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст. 1) та Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, зокрема у світлі Загальної рекомендації № 28 Комітету ООН.

Окремим проявом дискримінації за статевою ознакою є **сексизм** – принизливі висловлювання, дії чи ставлення, що

базуються на упередженнях, пов'язаних із статтю, зовнішністю або репродуктивною функцією особи. Сексизм супроводжується збереженням гендерних стереотипів, сприяє формуванню ворожого середовища, ускладнює доступ до ресурсів, обмежує свободу вибору, породжує атмосферу страху, недовіри, залякування.

Сексистські уявлення активно транслиуються засобами масової інформації. Серед поширених образів, що формують хибні очікування щодо жінок:

1. **Жінка-короля** – молодий, сексуально привабливий об'єкт, позбавлений власної волі, розумових здібностей, амбіцій, чия мета зводиться до пошуку чоловічого схвалення.

2. **Берегиня-домогосподарка** – образ, що романтизує роль жінки як виключно матері та хранительки домашнього затишку, що часто використовується для обґрунтування звільнення жінок з роботи.

3. **Бізнес-леді** – фігура жінки-керівниці, яку стереотипно зображають емоційно холодною, самотньою та з сімейними проблемами, підкреслюючи «нездатність» поєднувати кар'єру та особисте життя.

Сексизм виявляється як на індивідуальному, так і на інституційному та структурному рівнях. Його можна розпізнати у недоречних посиланнях на стать, зображенні сексуальності у рекламі, підтриманні стереотипів у професійній діяльності тощо.

На ринку праці гендерна дискримінація проявляється у таких формах:

«**Липка підлога**» – низькі стартові зарплати та обмежені можливості кар'єрного зростання для жінок.

«**Скляна стеля**» – невидимі бар'єри, що не дозволяють жінкам досягати вищих керівних позицій.

«**Скляні стіни**» – горизонтальна сегрегація праці, яка обмежує доступ жінок до професій із високим доходом і подальшими перспективами.

«**Скляний підвал**» – феномен, за якого чоловіки

переважно зайняті в ризикованих або небезпечних сферах праці, з високим рівнем стресу та травматизму (ст. 43 Конституції України).

З метою подолання правової чи фактичної нерівності між різними групами населення застосовуються **позитивні дії**. Це спеціальні заходи, які є тимчасовими та правомірними і мають за мету забезпечити рівний доступ до прав та можливостей. Вони не вважаються формою дискримінації.

До прикладів **позитивних дій** належать спеціальні гарантії для жінок у період вагітності, пологів, грудного вигодовування; обов'язкова строкова військова служба для чоловіків; спеціальні умови праці, спрямовані на захист репродуктивного здоров'я чоловіків і жінок.

Таким чином, правове визнання дискримінації, її форм і проявів, а також впровадження механізмів позитивних дій є важливими кроками у формуванні рівноправного, інклюзивного суспільства, що визнає цінність різноманітності, справедливості та рівного доступу до можливостей незалежно від статі.

5. Гендерно зумовлене насильство

Гендерно зумовлене насильство є одним із найрадикальніших проявів гендерної дискримінації. Це насильство, яке здійснюється проти особи саме через її належність до певної статі або гендерної ідентичності. **Гендерно зумовлене насильство (ГЗН)** – це форма насильства, яка ґрунтується на нерівності влади між статями і спричинена соціально сконструйованими уявленнями про ролі жінок і чоловіків у суспільстві. Його витоки криються у системі нерівноправних владних відносин між чоловіками та жінками, які підтримуються соціальними, культурними та інституційними структурами.

Гендерне насильство може набувати різноманітних форм, зокрема фізичної, сексуальної, психологічної чи економічної

шкоди. Йдеться про дії або загрозу дій, що спричиняють біль, страждання, залякування, втрату контролю над власним тілом, обмеження свободи, незалежно від того, чи це відбувається в приватному середовищі – родині, чи у публічному просторі – на роботі, в громадських місцях або в інтернеті. Водночас важливо усвідомлювати, що держава також може бути відповідальною за насильство – як через активну участь (репресії), так і через бездіяльність (ігнорування, недостатній захист постраждалих, неефективні політики реагування).

У міжнародних документах термін часто ототожнюється з насильством проти жінок, оскільки саме жінки, за статистикою, найчастіше стають жертвами ГЗН. Визначення, зокрема, надають:

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), Стамбульська конвенція Ради Європи (2011), Фонд ООН у галузі народонаселення (UNFPA).

Основні форми гендерно зумовленого насильства:

Фізичне насильство: побиття, тортури, каліцтва, вбивства, у т. ч. так звані «вбивства честі».

Сексуальне насильство: зґвалтування, сексуальні домагання, примусові статеві акти, експлуатація в секс-індустрії.

Психологічне насильство: погрози, приниження, контроль, ізоляція, переслідування.

Економічне насильство: обмеження доступу до ресурсів, заборона працювати, повний фінансовий контроль.

Цифрове насильство: кібербулінг, поширення інтимного контенту без згоди, онлайн-переслідування.

Інституційне насильство: дискримінаційні практики в правоохоронних, судових, медичних, освітніх установах, коли жертві відмовляють у захисті, медичній чи психологічній допомозі.

До причин гендерно зумовленого насильства належать:

– патріархальна модель суспільства, що надає перевагу чоловікам у розподілі влади та ресурсів;

- гендерні стереотипи щодо ролей «жінки-домогосподарки» та «чоловіка-годувальника»;
- культура толерантності до насильства;
- недостатнє правове регулювання та відсутність ефективної судової практики;
- вплив війни, міграції, економічної нестабільності.

В Україні поняття гендерно зумовленого насильства закріплене у Законі України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017); у Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Кримінальному та Адміністративному кодексах України.

Крім того, у 2022 році Верховна Рада ратифікувала Стамбульську конвенцію, що стало значним кроком у наближенні національного законодавства до європейських стандартів захисту прав людини.

Гендерно зумовлене насильство має руйнівні **наслідки для особи**, сім'ї та суспільства: фізичні та психологічні травми; втрата довіри до державних інституцій; соціальна дезадаптація постраждалих; репродукція насильницьких моделей у наступних поколіннях.

За даними ВООЗ, кожна третя жінка у світі хоча б раз у житті зазнала фізичного або сексуального насильства, здебільшого – з боку інтимного партнера.

Механізми протидії

- Профілактика та просвіта: гендерно чутливе виховання, інформаційні кампанії, залучення громадськості.
- Правовий захист: забезпечення доступу до правосуддя, введення судових заборон.
- Соціальна підтримка: притулки, кризові центри, гарячі лінії.
- Інституційна відповідальність: навчання працівників поліції, освіти, медицини щодо роботи з випадками ГЗН.

Таким чином, гендерно зумовлене насильство є не лише порушенням прав людини, а й чинником, що підриває соціальну стабільність, економічну ефективність та безпеку.

Усвідомлення масштабів проблеми, вивчення її причин та наслідків, а також розробка ефективних заходів запобігання й реагування мають стати ключовими пріоритетами державної та муніципальної політики, а також предметом обговорення в освітньому середовищі.

Запитання для самоконтролю

1. У чому полягає різниця між поняттями «стать» і «гендер»?
2. Які основні міжнародні документи регулюють питання гендерної рівності?
3. Що таке гендерні стереотипи та як вони впливають на суспільну роль жінок і чоловіків?
4. Які методологічні підходи використовуються у дослідженнях гендерної рівності?
5. Що таке гендерний мейнстрімінг і як він реалізується в державній політиці?
6. Які причини лежать в основі гендерної нерівності у сучасному суспільстві?
7. У чому полягає зміст понять «пряма» та «непряма» дискримінація за ознакою статі?
8. Як українське законодавство захищає права жінок і чоловіків у сфері праці?
9. Які основні форми гендерно зумовленого насильства існують і як з ними борються?
10. Чим відрізняються патріархальні й феміністичні гендерні установки?

Тематика реферативних повідомлень

1. Методологічні підходи до вивчення гендерної рівності в соціогуманітарних науках
2. Гендерні стереотипи та упередження як бар'єр до рівних можливостей

3. Соціальні та культурні чинники виникнення гендерної нерівності
4. Правовий механізм протидії дискримінації за ознакою статі в Україні
5. Гендерно зумовлене насильство: міжнародні стандарти та національна практика

Список рекомендованої літератури

1. Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав. Посібник з європейського антидискримінаційного права. Люксембург : Вид. дім Європ. Союзу, 2010. 196 с.
2. Волинець В. В. Правова сутність дискримінації та недискримінації у трудових відносинах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2017. № 2 (34). С. 14–22.
3. Гурський В.Є. Правове регулювання гендерної рівності жінок в Україні. *Правовий часопис Донбасу*. 2018. № 3. С. 6–1.
4. Заїка А.А. Гендерна рівність як принцип правового статусу особи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Серія *Право*. Вип. 41. Т. 1. С. 65–70.
5. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція від 4 листопада 1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.
6. Конвенція з подолання дискримінації в освіті: Конвенція від 14 грудня 1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174#Text.
7. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: ООН від 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.
8. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
9. Макар Ю.І. Друга світова війна в долях українців. *Волинь і волиняни у Другій світовій війні: збірник наукових праць*.

2012. С. 647–651.

10. Наливайко Л.Р., Марценюк Л.В. Права жінок та гендерна рівність в Україні: проблеми теорії та практики. *Приватне та публічне право*. 2022. № 1. С. 61–65.

11. Пожарова О.В., Пожаров Ю.В. Поняття дискримінації за міжнародними актами та законодавством України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2022. № 56. С. 60–63.

12. Сорокін А.А. Принцип недискримінації в громадянському суспільстві. *Гендерна політика очима української молоді: мат. II Всеукр. наук.-практ. конф.* (30 лист. 2016 р., Харків). Харків: ХНУМГ імені О.М. Бекетова, 2016. С. 329–332.

14. Статистики мова скупа. Київська міська державна адміністрація: Київський міський Центр роботи з жінками. Київське міське управління статистики. Інформаційний бюлетень. 2000. № 4. 16 с.

15. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26.07.2005 р. № 1135/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text>.

16. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

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

18. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>.

19. Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.09.2007 р. №

1087. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-%D0%BF#Text>.

19. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>.

20. Як Стамбульська конвенція допоможе протидіяти гендерно зумовленому та домашньому насильству? URL: <https://la-strada.org.ua/articles/yak-stambulska-konventsiya-dopomozhe-protidyaty-genderno-zumovlenomu-ta-domashnomu-nasylstvu.html>

ТЕМА 4. ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ЄС

1. Рівні права і можливості для жінок і чоловіків у договорах ЄС

2. Жінки при владі: ситуація в країнах ЄС

3. Позитивні заходи (гендерні квоти) і країни ЄС

4. Важливість створення дружнього до сім'ї робочого середовища для більшого залучення жінок до публічної сфери

1. Рівні права і можливості для жінок і чоловіків у договорах ЄС

Ідея забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок уперше була закріплена в Римських договорах 1957 року. Зокрема, стаття 119 містила положення про те, що «чоловіки і жінки повинні отримувати однакову оплату за рівноцінну працю», підкреслюючи принцип «рівної оплати праці без дискримінації за ознакою статі».

Маастрихтський договір 1992 року у статті 2 проголошував основні цінності Європейського Союзу, серед яких були

«плюралізм, недискримінація, терпимість, справедливість, солідарність та рівність чоловіків і жінок». Стаття 3 зазначала, що ЄС бореться з соціальною маргіналізацією й дискримінацією, сприяє соціальній справедливості, захисту, рівності між жінками й чоловіками, солідарності поколінь та захисту прав дітей.

Амстердамський договір 1997 року акцентував увагу на принципах рівності можливостей для чоловіків і жінок на ринку праці та в умовах працевлаштування (стаття 118), а також на принципах рівного ставлення щодо зайнятості й працевлаштування, включаючи однакову оплату праці за рівну працю, і забезпечення повної рівності у професійній сфері (стаття 119).

У Хартії основних прав ЄС 2000 року стаття 21 передбачала заборону дискримінації за низкою ознак, включно зі статтю, а стаття 23 підкреслювала необхідність забезпечення рівності між чоловіками й жінками в усіх сферах, включно з зайнятістю, працею та заробітною платою. Водночас зазначалося, що принцип рівності не виключає впровадження спеціальних заходів, спрямованих на підтримку недостатньо представленої статі, наприклад, позитивних дій або гендерних квот.

Лісабонська угода 2007 року розширила підхід до гендерної рівності, додавши до положень про ринок праці (статті 1, 2) і боротьбу з дискримінацією за ознакою статі (стаття 5) також питання протидії торгівлі людьми, зокрема жінками та дітьми (статті 63, 69), а також подолання насильства в сім'ї.

Консолідовані версії Договору про ЄС та Договору про функціонування ЄС 2010 року у статті 2 ще раз підтверджували, що Союз ґрунтується на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права й поваги до прав людини, включно з правами меншин. Ці цінності спільні для всіх держав-членів і передбачають плюралізм, недискримінацію, толерантність, правосуддя,

солідарність та рівність між чоловіками й жінками. Стаття 3 визначала боротьбу з соціальною ізоляцією й дискримінацією, підтримку соціальної справедливості, захисту, рівності між статями, зв'язків між поколіннями й захист прав дітей. Стаття 8 прямо зазначала: «У всіх своїх діях Союз прагне усувати нерівності й сприяти рівності між чоловіками та жінками».

Стаття 23, названа «Рівність жінок та чоловіків», підкреслювала необхідність забезпечення рівності в усіх сферах, включаючи зайнятість, працю й оплату. Принцип рівності допускав ухвалення заходів на користь менш представленої статі. Стаття 153 стосувалася рівних можливостей на ринку праці й рівного ставлення на роботі, а стаття 157 покладала на Європейський парламент і Раду ухвалення заходів для забезпечення рівних прав, включаючи однакову оплату за рівну чи рівноцінну працю.

Стаття 21, під назвою «Недискримінація», прямо забороняла будь-яку дискримінацію за такими ознаками, як стать, раса, етнічне походження, мова, релігія, політичні погляди, належність до національної меншини, майновий стан, інвалідність, вік або сексуальна орієнтація.

Окрім основних договорів, питання гендерної рівності деталізуються в резолюціях Європейського парламенту, директивах та резолюціях Ради ЄС, де окреслюються конкретні кроки, необхідні для забезпечення гендерних змін.

Інституційне забезпечення гендерної рівності

На інституційному рівні гендерна рівність у ЄС забезпечується низкою структур. Голови Ради ЄС у форматі Трійки (Trío Presidency) ухвалюють Спільні декларації про рівність між чоловіками й жінками. Наприклад, під час головування Італії, Латвії та Люксембургу (липень 2014 – грудень 2015 рр.) була прийнята декларація, що, серед іншого, містила зобов'язання просувати більш широке представництво жінок у політичних процесах.

У Європейському парламенті Комітет з прав жінок і гендерної рівності займається питаннями захисту прав жінок,

просуванням рівних можливостей, протидією дискримінації за статевою ознакою, інтеграцією гендерного підходу в політики ЄС і наданням інформаційної підтримки. Один зі звітів комітету стосується участі жінок у політиці, де зазначається, що жінки залишаються недостатньо представленими на виборних посадах. Звіт підкреслює роль політичних партій у просуванні жінок у політику та рекомендує впровадження партійних квот, наголошуючи також на важливості ролі ЗМІ й освіти.

Консультативний комітет з рівних можливостей для жінок і чоловіків, заснований 1981 року, об'єднує представників міністерств, організацій соціального партнерства та Європейського жіночого лобі. Комітет надає Єврокомісії допомогу в розробці політики гендерної рівності, формуючи поради з різних питань. Наприклад, у порадах щодо гендерної рівності в ЄС ХХІ століття виділено такі ключові чинники, як упевненість, державна підтримка догляду за дітьми й зміна культурних норм.

У Єврокомісії питання гендерної рівності входять до сфери діяльності Комісії з питань правосуддя, прав споживачів та гендерної рівності. Уперше гендерна рівність з'явилася в назві посади єврокомісара, що підкреслює підвищену увагу до цієї теми.

Європейський інститут з питань гендерної рівності, створений у 2006 році, а фактично активний з 2010-го, базується у Вільнюсі. Його завдання включають збір, аналіз і поширення даних про гендерну рівність, розробку методологій, проведення досліджень, координацію європейської мережі гендерної рівності. Серед ключових напрямів роботи – Пекінська платформа дій, Індекс гендерної рівності, гендерна пріоритетизація, протидія гендерному насильству, участь чоловіків у досягненні гендерної рівності й тренінги з гендерних питань.

Особливо варто відзначити мережу EuroGender, що є консультаційною платформою інституту. Вона об'єднує

близько 10 000 користувачів – дослідників, експертів, політиків з держав-членів ЄС, що обмінюються ресурсами, знаннями та найкращими практиками у сфері забезпечення гендерної рівності.

2. Жінки при владі: ситуація в країнах ЄС

Ситуація з участю жінок у політичному житті країн Європейського Союзу демонструє як суттєвий прогрес, так і значні виклики. Упродовж останніх десятиліть ЄС активно працює над розширенням прав і можливостей жінок, зокрема їхньої участі в органах влади, ухвалюючи нормативно-правові акти, впроваджуючи програми підтримки та механізми позитивних дій. Проте, попри наявність міжнародних і національних зобов'язань, рівень представництва жінок на керівних посадах у багатьох країнах-членах ЄС залишається нерівномірним і часто недостатнім.

Законодавчі та політичні зусилля ЄС включають ухвалення резолюцій, директив та стратегій, спрямованих на забезпечення гендерної рівності у сфері політики. У цьому контексті запровадження гендерних квот є одним із найпоширеніших механізмів підвищення рівня участі жінок у політичному житті. Наприклад, законодавчі квоти діють у таких країнах, як Бельгія, Франція, Італія, Іспанія, Словенія, тоді як у низці країн застосовуються добровільні партійні квоти (Німеччина, Швеція, Нідерланди, Австрія), що дозволяє політичним партіям самостійно визначати правила просування жінок у виборчих списках. Ці заходи дають змогу жінкам отримати більше можливостей для участі у виборах і впливу на процеси ухвалення рішень.

Важливу роль у підвищенні рівня участі жінок у політиці відіграють такі чинники, як створення дружнього до сім'ї робочого середовища, розподіл сімейних обов'язків, забезпечення рівного доступу до освіти, професійного розвитку та наставництва. Зокрема, у Швеції 70% батьків-

чоловіків використовують відпустку для догляду за дітьми, що створює умови для кар'єрного розвитку жінок. У Франції скорочення робочого тижня до 35 годин підвищило якість життя, а в Бельгії система «часового кредиту» допомогла багатьом жінкам зберігати кар'єру без переривання трудових відносин.

Водночас у ЄС спостерігається значна нерівномірність за окремими показниками. Так, у країнах Північної Європи (Швеція, Фінляндія, Данія) рівень жіночого представництва в парламентах і урядах є одним із найвищих у світі, тоді як у Східній Європі та на Балканах цей показник часто залишається на низькому рівні. Крім того, за даними Світового економічного форуму, навіть у країнах із високим рівнем гендерної рівності все ще є прогалини у політичному представництві, особливо на рівні вищих керівних посад.

Європейський парламент і Рада ЄС визнають, що політична участь жінок є ключовою умовою для досягнення справжньої демократії, сталого розвитку та соціальної справедливості. Зокрема, Європейська комісія підкреслює важливість залучення жінок до ухвалення рішень як на національному, так і на місцевому рівнях. При цьому роль політичних партій, громадянського суспільства та медіа є надзвичайно важливою у формуванні сприятливого середовища для лідерства жінок.

Таким чином, ситуація з участю жінок у владі в країнах ЄС є результатом поєднання нормативного регулювання, соціально-культурних традицій, економічних умов і рівня політичної волі. Досягнення більш збалансованого представництва жінок і чоловіків у політиці вимагає комплексних підходів, спрямованих на зміну як законодавчого поля, так і суспільних установок щодо ролі жінок у публічному житті.

3.Позитивні заходи (гендерні квоти) і країни ЄС

Одним із міжнародних інструментів, спрямованих на

підвищення участі жінок у політичному житті, є компенсаційні або позитивні заходи (affirmative actions). Вони застосовуються з метою протидії дискримінації за ознакою статі та є спеціальними, зазвичай тимчасовими заходами, покликаними подолати наслідки минулої чи поточної дискримінації, забезпечуючи реальну рівність можливостей і рівне ставлення до жінок і чоловіків. Ці заходи охоплюють широкий спектр дій, зокрема:

- установа завдань, конкретних цілей або квот щодо участі жінок у тих сферах діяльності, де вони традиційно недостатньо представлені;

- розширення доступу жінок до можливостей в освіті, професійному навчанні й працевлаштуванні, особливо в галузях, які не вважаються традиційно «жіночими»;

- запровадження заходів, що сприяють прискореному кар'єрному зростанню жінок (наприклад, наставництво чи менторство, залучення до вже існуючих професійних мереж);

- проведення кампаній для інформування та стимулювання роботодавців наймати жінок і просування їх на керівні посади;

- створення умов праці, адаптованих до потреб працівниць, які поєднують роботу з сімейними обов'язками;

- заохочення більш рівного розподілу професійних, сімейних та громадянських обов'язків між чоловіками та жінками.

На сьогодні гендерні квоти є доволі поширеною формою позитивних заходів на політичній арені майже всіх держав Європейського Союзу. Детальну інформацію про застосування квот у різних країнах світу можна знайти у «Глобальній базі даних квот для жінок» («Global Database of Quotas for Women»), що є спільним проектом Стокгольмського університету (Швеція), Міжнародного інституту демократії та електоральної підтримки (International IDEA) та Міжпарламентської спілки (Inter-Parliamentary Union). Крім того, ґрунтовні дані про представництво жінок у політиці

містяться в ресурсах «Жінки в парламенті» («Women in Parliaments») та «Жінки в політиці» («Women in Politics»), зібраних Міжпарламентською спілкою. Ці інформаційні платформи дозволяють оцінити загальну ситуацію щодо двох основних видів квот – законодавчих (legislative) і добровільних партійних (volunteer party).

Більшість країн ЄС запровадили ті чи інші форми гендерних квот. Законодавчі квоти діють у Бельгії, Греції, Ірландії, Іспанії, Італії, Польщі, Португалії, Словенії та Франції. Добровільні партійні квоти існують більш ніж у половині держав-членів ЄС, зокрема в Австрії, Великій Британії, Греції, Іспанії, Італії, на Кіпрі, у Литві, Люксембурзі, Мальті, Нідерландах, Німеччині, Румунії, Словаччині, Словенії, Угорщині, Франції, Хорватії, Чехії та Швеції. Водночас окремі країни вже скасували гендерні квоти як тимчасові заходи (наприклад, Данія) або взагалі їх не впроваджували (зокрема Болгарія, Естонія, Латвія, Фінляндія).

4.Важливість створення дружнього до сім'ї робочого середовища для більшого залучення жінок до публічної сфери

Проблема недостатнього представництва жінок у владних структурах є предметом активного обговорення, оскільки така ситуація підриває демократичні засади та легітимність інституцій Європейського Союзу, а також поглиблює гендерну дискримінацію в європейському суспільстві. Через це велика увага приділяється тому, як жінки можуть поєднувати професійне життя з доглядом за дітьми. Особливо важливо досліджувати, скільки часу жінки можуть не працювати після народження дитини, як це впливає на їхню кар'єру та розвиток дітей. Наприклад, у Фінляндії бажання жінок народжувати пояснюється наявністю державної підтримки, зокрема доступних дитячих садків, а також впевненістю у власній конкурентоспроможності на ринку праці після декретної

відпустки.

Термін «дружнє до сім'ї робоче середовище» означає, що працівникам і працівницям створюються умови для гармонійного поєднання роботи та сімейних обов'язків, що сприяє зменшенню стресу та підвищенню рівня задоволення життям. Прикладами таких умов є гнучкий графік роботи (з можливістю пізнішого початку роботи або чергування з колегою), неповний робочий день (з виконанням частини обов'язків удома), обладнані дитячі кімнати у великих компаніях тощо – усе це демонструє врахування сімейних потреб працівників.

Крім того, важливим ресурсом є час, який має таке ж значення, як матеріальні чи владні ресурси. Слід запитати, чи вистачає жінкам часу для роботи на посадах, що потребують понаднормових зусиль для побудови кар'єри, наприклад, у політиці чи бізнесі. Хоча проблема створення дружнього до сім'ї робочого середовища передусім стосується жінок (оскільки доглядова праця все ще залишається здебільшого їхньою сферою відповідальності), останні тенденції у політиці гендерної рівності ЄС свідчать про зростання залучення чоловіків до вирішення цих питань.

Прикладами кращих міжнародних практик у сфері поєднання професійного та приватного життя є:

Бельгія. У 2002 році запроваджено систему «часового кредиту», що дозволяє працівникам узяти річну відпустку або перейти на неповну зайнятість без втрати трудового договору та соціальних виплат, а також перейти на чотириденний робочий тиждень протягом п'яти років.

Данія. Закон про робочі години дає змогу працівникам вимагати скорочення робочого часу або часткову зайнятість без ризику втратити роботу. Така гнучкість допомагає поєднувати роботу з доглядом за дітьми; 42% працівників уже користуються цим.

Ірландія. З 2004 року проводиться День балансу роботи та особистого життя, що передбачає заходи з підвищення

обізнаності та розроблення відповідної політики.

Нідерланди. Робочий тиждень триває 36 годин, а невикористані години чи кошти можна «накопичувати» для подальшого використання, наприклад, для подовженої відпустки.

Франція. У 2000 році скорочено робочий тиждень із 39 до 35 годин, після чого 60% респондентів зазначили поліпшення якості життя.

Швеція. Сімейна політика активно заохочує батьків до участі у вихованні дітей. Відпустка для нагляду за дитиною, запроваджена у 1974 році, передбачає по 240 днів для кожного з батьків (390 днів оплачуються на 80% від зарплати). Також надається до 120 днів на рік для догляду за хворою дитиною, причому 41% таких відпусток використовують чоловіки.

Загалом роль чоловіків у забезпеченні гендерної рівності є окремим напрямом, що розробляється як на рівні ЄС, так і в політиках окремих країн-членів.

Запитання для самоконтролю

1. Які основні положення Римських договорів 1957 року стосовно гендерної рівності?
2. Як у Маастрихтському, Амстердамському та Лісабонському договорах закріплено принципи гендерної рівності?
3. Які цілі у сфері гендерної рівності передбачені Хартією основних прав ЄС?
4. Які інституції ЄС відповідають за реалізацію гендерної політики?
5. Які основні завдання та напрямки діяльності Європейського інституту з питань гендерної рівності?
6. Як виглядає ситуація з політичною участю жінок у країнах ЄС?
7. Які країни ЄС застосовують законодавчі та добровільні гендерні квоти?

8. У чому полягає значення позитивних заходів (affirmative actions) для просування жінок?

9. Які ключові характеристики дружнього до сім'ї робочого середовища?

10. Які приклади найкращих міжнародних практик щодо поєднання професійного й приватного життя ви можете навести?

11. Чому важливо залучати чоловіків до реалізації гендерної рівності на робочих місцях?

12. Які проблеми й виклики залишаються актуальними у сфері гендерної політики ЄС?

Тематика реферативних повідомлень

1. Римські, Маастрихтський, Амстердамський та Лісабонський договори: гендерний контекст

2. Гендерна рівність у Хартії основних прав ЄС

3. Роль Європейського парламенту та Єврокомісії у впровадженні гендерної політики

4. Європейський інститут з питань гендерної рівності: завдання, досягнення, перспективи

5. Стан участі жінок у політиці в країнах ЄС: прогрес та проблеми

6. Гендерні квоти як механізм підвищення політичного представництва жінок

7. Дружнє до сім'ї робоче середовище: європейські моделі та приклади

8. Вплив сімейної політики на рівень народжуваності та жіночу зайнятість у ЄС

Список рекомендованої літератури

1. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. URL:

<https://ips.ligazakon.net/document/MU06302>.

2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

3. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

4. Закон України «Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2319-20#>.

5. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.

6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.

7. Конвенція «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text.

8. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text.

9. Конвенція про охорону материнства № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text.

10. Пекінська декларація. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text.

11. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications>.

12. Хартія Європейського Союзу про основоположні права. URL: <https://stsaltiv.gov.ua/storage/documents/documents/2339fdcd25bc0ea76f634051422cf80f.pdf>.

13. Сутність Стамбульської конвенції та Закон України про ратифікацію. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/212514_ukrana-ratifkuvala-

stambulsku-konventsuyu-shcho-zmnitsya.

14. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». URL: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-onn-1325>.

15. У Мінрегіоні затвердили Стратегію гендерної рівності на 2021–2023 роки. URL: <https://www.minregion.gov.ua/press/news/u-minregioni-zatverdily-strategiyu-gendernoyi-rivnosti-na-2021-2023-roky/>.

16. Урядовий портал. Урядова делегація України взяла участь у захисті дев'ятої періодичної доповіді України про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriadova-delehatsiia-ukrainy-vziala-uchast-u-zakhysti-deviatoi-periodychnoi-dopovidi-ukrainy-pro-vykonannia-konventsii-onn-pro-likvidatsiiu-vsikh-form-dyskryminatsii-shchodo-zhinok>.

ТЕМА 5. КОНВЕНЦІЯ ООН ПРО ЛІКВІДАЦІЮ ВСІХ ФОРМ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЩОДО ЖІНОК: СТАТУС І ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ

1. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: історія прийняття і сучасний статус. Статус і практика застосування в Україні.

2. Принципи Конвенції: недискримінації, рівності, зобов'язань держави.

3. Зобов'язання держави: усувати пряму й непряму дискримінацію, змінювати культурні норми й гендерні стереотипи, які негативно впливають на реалізацію жінками їх прав, сприяти фактичній рівності жінок.

4. Інституційний механізм забезпечення реалізації Конвенції.

1. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: історія прийняття і сучасний статус.

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (далі – CEDAW) часто трактується як міжнародна хартія прав жінок. У ній сформульовано визначення дискримінації стосовно жінок, а також передбачено комплекс дій, які мають бути реалізовані на національному рівні для її викорінення. Документ було прийнято 18 грудня 1979 року, а чинності він набув 3 вересня 1981 року. Конвенція є унікальною в системі міжнародного права, адже виступає єдиним глобальним інструментом, який цілковито присвячений захисту прав жінок.

Станом на 2018 рік Конвенція була ратифікована 189 державами, що підтверджено даними офіційного ресурсу Управління Верховного комісара ООН з прав людини: <http://indicators.ohchr.org/>. Вона вважається одним із найбільш ратифікованих міжнародних договорів у сфері прав людини. Українська РСР підписала CEDAW 17 липня 1980 року, а ратифікувала її 12 березня 1981 року. Відповідно до статті 6 Закону України «Про правонаступництво України» від 12 вересня 1991 р. № 1543-XII, наша держава підтвердила свою правонаступність щодо міжнародних угод, укладених УРСР до моменту здобуття незалежності.

Як і всі ратифіковані міжнародні договори, положення Конвенції є невід’ємною частиною національного законодавства України й мають обов’язкову юридичну силу. Той факт, що питання, порушені в Конвенції, уже врегульовані внутрішніми правовими актами, не виключає необхідності застосування її положень. Зокрема:

- українське законодавство має інтерпретуватись у світлі положень Конвенції;

- за умов неоднозначного тлумачення правової норми перевагу слід віддавати тій інтерпретації, яка найбільше

узгоджується з положеннями CEDAW і міжнародних стандартів прав людини;

- норми Конвенції можуть використовуватись як допоміжні аргументи в правових позиціях, навіть за наявності повного регулювання у національному праві; це посилює аргументацію й забезпечує адресатам правових позицій орієнтацію на міжнародні стандарти;

- положення CEDAW можуть бути безпосередньою правовою підставою для ухвалення рішень з прав людини в ситуаціях правової прогалини;

- у випадках суперечності між нормами внутрішнього законодавства й положеннями Конвенції перевагу має міжнародна норма;

- норми Конвенції, загальні рекомендації Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, а також практика розгляду індивідуальних скарг мають слугувати джерелом для аналізу чинного законодавства України та його правозастосування;

- реалізація Україною Заключних зауважень Комітету за результатами розгляду періодичних державних доповідей має бути об'єктом системного моніторингу як з боку органів державної влади, так і громадських інституцій.

Варто окремо зосередити увагу на загальних рекомендаціях Комітету, які містять авторитетні тлумачення змісту Конвенції. Хоча такі рекомендації не мають обов'язкової сили, їх вагомість впливає з фахового статусу міжнародних експертів, які їх розробляють, а також з міжнародного визнання діяльності Комітету. Повний перелік загальних рекомендацій Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок оприлюднено на сайті: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>.

CEDAW є багатоаспектним документом, який спрямований на усунення дискримінаційних практик та забезпечення повного спектра прав жінок у різних сферах

суспільного життя. Йдеться, зокрема, про:

- **громадянські права:** право на життя, тілесну недоторканість, приватність, громадянство, свободу пересування, свободу вираження поглядів, слова та віросповідання;

- **політичні права:** право голосувати й бути обраною, участь у державному управлінні, мітингах, діяльності об'єднань, рівність перед законом і доступ до правосуддя;

- **культурні права:** доступ до культурного життя, свободу творчості, захист інтелектуальної власності;

- **соціальні права:** право на освіту, належні умови життя, медичне обслуговування, соціальне забезпечення;

- **економічні права:** право на працю, гідну оплату, безпечні й гігієнічні умови праці.

Конвенція має на меті подолання патріархальних установок. Вона зобов'язує держави змінювати чи ліквідовувати дискримінаційні соціальні практики, гендерні стереотипи та культурні норми. Її дія поширюється як на публічну, так і на приватну сфери, включаючи обов'язки не лише держави, а й приватних осіб і суб'єктів господарювання.

Ратифікація Конвенції Україною зумовила обов'язок імплементації її положень і регулярне представлення національних доповідей щодо здійснених заходів. Особлива увага приділяється відповідальності держав за реалізацію прав жінок, що передбачає наявність комплексної національної політики у сфері гендерної рівності.

CEDAW уперше зафіксувала легітимність тимчасових спеціальних заходів, покликаних прискорити досягнення рівності між статями. Крім того, вона започаткувала міжнародну систему спостереження за її реалізацією шляхом утворення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок, що контролює дотримання державами положень Конвенції.

Конвенція побудована на принципах рівності та недискримінації й покладає на держави обов'язки, спрямовані на:

- усунення всіх форм дискримінації стосовно жінок;
- покращення реального становища жінок;
- подолання культурних і структурних бар'єрів на шляху до рівності, включаючи традиційні соціальні ролі й гендерні стереотипи.

CEDAW як міжнародний договір з прав людини має низку особливостей:

1. Вона є унікальним міжнародним інструментом у галузі прав людини, який визначає універсальні стандарти захисту прав жінок і ставить за мету забезпечення рівності між чоловіками та жінками.

2. Її положення мають обов'язковий юридичний характер для держав-учасниць, які мають забезпечити їх реалізацію на національному рівні.

3. У Конвенції міститься широке визначення дискримінації: «будь-яке розрізнення, виключення або обмеження за ознакою статі, що має наслідком зменшення чи унеможливлення визнання, реалізації або користування жінками правами й свободами людини у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській або будь-якій іншій сфері» (ст. 1). Це визначення охоплює як пряму, так і непряму дискримінацію.

4. Основною метою CEDAW є досягнення реальної рівності. Формальна рівність (*de jure*) є недостатньою, оскільки без урахування соціального контексту вона може мати дискримінаційний ефект. Тому держава має вживати ефективних заходів для подолання фактичної нерівності.

5. Конвенція є всебічним інструментом, який передбачає усунення дискримінації у всіх основних сферах життя.

6. Вона прямо протистоїть патріархальним нормам і зобов'язує держави змінювати усталені гендерні ролі.

7. CEDAW регулює як державні, так і приватні відносини, зобов'язуючи діяти не лише органи влади, а й недержавних суб'єктів.

8. Конвенція має розвинений механізм моніторингу,

зокрема Комітет CEDAW, який розглядає періодичні доповіді держав, індивідуальні скарги та інші форми аналізу виконання зобов'язань.

Попри те, що документ було ухвалено понад 40 років тому, він є «живим» інструментом, що постійно оновлюється через загальні рекомендації Комітету, Заключні зауваження та інші механізми. Як зазначено в Загальній рекомендації № 25 (п. 3), Конвенція динамічно розвивається завдяки тлумаченню її положень учасниками на національному та міжнародному рівнях. У Загальній рекомендації № 28 (п. 2) наголошено: «Конвенція є динамічним документом, який враховує еволюцію норм міжнародного права... і різні засоби боротьби з дискримінацією щодо жінок».

2. Принципи Конвенції: недискримінації, рівності, зобов'язань держави

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), прийнята у 1979 році, є ключовим міжнародним документом, що визначає обов'язки держав у сфері забезпечення гендерної рівності. Вона закріплює принципи, які мають стати основою державної політики в галузі прав людини, зокрема недискримінації, рівності та зобов'язань держави.

Недискримінація означає заборону будь-якої відмінності, виключення або обмеження за ознакою статі, які призводять до порушення або зведення нанівець визнання, користування чи здійснення жінками їхніх прав і свобод на основі рівності з чоловіками. Цей принцип підкреслює, що формальна рівність у законодавстві є лише першим кроком; необхідно також усунути фактичні бар'єри, які заважають жінкам реалізовувати свої права на рівних підставах. Конвенція вимагає від держав-учасниць не тільки не здійснювати дискримінаційних дій, але й утримуватися від будь-яких форм дискримінації, включаючи державну політику, практику, культурні традиції та

стереотипи.

Рівність у контексті CEDAW має як формальний, так і матеріальний вимір. Формальна рівність передбачає закріплення рівних прав і можливостей у законодавстві, а матеріальна – гарантування рівних результатів та умов. Конвенція визнає, що жінки часто зазнають дискримінації не лише через відсутність юридичних прав, але й через соціально-економічні бар'єри, дискримінаційні норми, стереотипи щодо ролі жінок у сім'ї, політиці, економіці, культурі. Важливим аспектом є розуміння, що рівність не завжди означає однакове ставлення; іноді досягнення рівності потребує спеціальних заходів (наприклад, позитивних дій), спрямованих на подолання історичної нерівності.

Зобов'язання держави згідно з Конвенцією охоплюють широке коло сфер. Держава зобов'язана не лише не допускати дискримінаційних дій з боку державних органів, а й вживати заходів щодо запобігання дискримінації в приватному секторі. Це включає прийняття та імплементацію законодавства, створення інституційних механізмів (наприклад, національних комісій, омбудсменів), проведення освітніх кампаній, зміну соціальних і культурних моделей поведінки жінок і чоловіків. Держава повинна звітувати перед Комітетом CEDAW про виконання положень Конвенції, надавати інформацію про заходи, що вживаються, та прогрес, досягнутий у різних сферах – від освіти та праці до охорони здоров'я, політичної участі, захисту від насильства.

Важливо підкреслити, що CEDAW є частиною міжнародної системи захисту прав людини, а її положення мають зобов'язальний характер для держав-учасниць. Україна ратифікувала Конвенцію у 1981 році, що стало важливим кроком у розвитку національної політики гендерної рівності. В Україні CEDAW вплинула на формування законодавчої бази у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, зокрема на ухвалення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

(2005), розробку національних програм та стратегій, створення інституційних механізмів, таких як урядові уповноважені та національні координаційні ради. Практика застосування Конвенції в Україні передбачає періодичне подання національних звітів до Комітету CEDAW, отримання рекомендацій та реалізацію змін на основі цих рекомендацій, зокрема у сфері протидії домашньому насильству, запобігання дискримінації на ринку праці, забезпечення участі жінок у прийнятті рішень.

Отже, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок закладає фундаментальні принципи міжнародної політики у сфері прав жінок, що мають універсальне значення та конкретне застосування в Україні. Вона залишається потужним інструментом просування гендерної рівності та боротьби з дискримінацією в усіх її проявах.

3. Зобов'язання держави: усувати пряму й непрямую дискримінацію, змінювати культурні норми й гендерні стереотипи, які негативно впливають на реалізацію жінками їх прав, сприяти фактичній рівності жінок

Зобов'язання держави за Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) охоплюють широкий комплекс заходів, спрямованих не лише на формальне забезпечення рівних прав, а й на досягнення фактичної рівності жінок і чоловіків у всіх сферах життя. Держава повинна усувати як пряму дискримінацію – тобто випадки, коли жінок безпосередньо обмежують у правах через стать, наприклад, відмову приймати на роботу чи обмеження доступу до освіти, так і непрямую дискримінацію, яка виникає тоді, коли формально нейтральні норми чи практики фактично ставлять жінок у гірше становище (наприклад, вимога ненормованого робочого дня, що складніше для жінок із сімейними обов'язками).

Особливу увагу CEDAW приділяє обов'язку держави змінювати культурні норми й гендерні стереотипи, які негативно впливають на реалізацію жінками їхніх прав. Це означає, що боротьба з дискримінацією має виходити за межі суто правових реформ і охоплювати просвітницьку діяльність, освітні програми, реформу медіа, публічну політику, що спрямовані на подолання стереотипних уявлень про «призначення» жінок лише для сімейного життя, догляду за дітьми або як об'єкта зовнішньої оцінки. Держава має докладати зусиль до популяризації образів жінок як рівноправних учасниць політики, економіки, науки, спорту, а також забезпечувати формування гендерно чутливої мови й культури.

Додатково CEDAW зобов'язує державу вживати позитивних заходів для сприяння фактичній рівності. Це може включати квоти для жінок у парламенті чи на керівних посадах, спеціальні програми з працевлаштування, освітні курси, фінансові стимули для бізнесу, що забезпечує рівність, а також програми захисту й реабілітації для жінок, які зазнали дискримінації чи насильства. Держава повинна забезпечити реальний, а не декларативний доступ жінок до правосуддя, ресурсів, ринків праці, освіти, медицини, політичного представництва.

Таким чином, основна логіка Конвенції полягає в тому, що державні зобов'язання не обмежуються заборонаю дискримінації на папері, а вимагають активної трансформації суспільних структур, відносин та культурних установок, які історично обмежували права й можливості жінок. Це створює умови, за яких жінки можуть не просто користуватися правами формально, а реально досягати рівних результатів та мати рівні можливості для реалізації свого потенціалу.

4. Інституційний механізм забезпечення реалізації Конвенції КОНВЕНЦІЯ ООН ПРО ЛІКВІДАЦІЮ ВСІХ

ФОРМ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЩОДО ЖІНОК

Інституційний механізм забезпечення реалізації Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) складається з міжнародного рівня – у вигляді спеціально створеного Комітету, а також національних механізмів, які забезпечують впровадження положень Конвенції у правову, соціальну та політичну практику держав-учасниць.

На міжнародному рівні ключовим органом є Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок (CEDAW Committee) – експертний орган, що складається з 23 незалежних експерток та експертів, які обираються державами-учасницями. Комітет здійснює моніторинг виконання Конвенції, розглядає періодичні державні звіти, надає рекомендації (у вигляді заключних зауважень) і може розглядати індивідуальні скарги про порушення прав жінок, якщо держава визнала відповідну компетенцію Комітету. Також Комітет видає загальні рекомендації, які роз'яснюють зміст окремих статей Конвенції та пропонують державам-учасницям стандарти реалізації положень Конвенції.

На національному рівні держави-учасниці повинні створити інституційні механізми, які забезпечують реалізацію CEDAW у правовій системі країни. Це передбачає:

- законодавче забезпечення – ухвалення законів, які забороняють дискримінацію за ознакою статі, і створення правових процедур захисту прав жінок;

- *національні механізми забезпечення гендерної рівності*, зокрема:

- уповноважених органів державної влади з питань гендерної політики (наприклад, урядового уповноваженого з питань гендерної політики в Україні);

- міжвідомчих координаційних рад чи комісій, що координують державну гендерну політику;

- мережі регіональних координаторів та радників з гендерних питань;

- інституції захисту прав людини – омбудсмени, національні комісії з прав людини, які моніторять ситуацію з дотриманням прав жінок;

- систему звітування – регулярне підготування та подання звітів до CEDAW Committee про досягнутий прогрес та проблеми у впровадженні Конвенції;

- партнерство з громадськими організаціями – участь неурядового сектора у моніторингу виконання зобов’язань, адвокації змін, просвітницькій діяльності.

В Україні інституційний механізм реалізації CEDAW складається з:

- Міністерства соціальної політики України, що виконує функції національного координатора державної гендерної політики;

- Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, який координує міжвідомчу співпрацю;

- Офісу Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (омбудсмена), який контролює дотримання прав жінок і гендерної рівності;

- регіональних уповноважених і радників з гендерної політики в обласних адміністраціях;

- Національної соціальної сервісної служби, яка реалізує частину заходів, пов’язаних з протидією насильству;

- громадських організацій (наприклад, «Ла Страда-Україна», «Центр жіночих перспектив», «Жіночий консорціум України»), які беруть участь у підготовці альтернативних (тіньових) звітів до Комітету CEDAW, здійснюють просвітницьку роботу та надають допомогу постраждалим.

Завдяки такій багаторівневій системі CEDAW функціонує як юридично обов’язковий, але також і як політичний інструмент, що допомагає країнам поступово змінювати закони, політики та практики для забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у всіх сферах життя.

Запитання для самоконтролю

1. Яка дата прийняття та набуття чинності Конвенції CEDAW?
2. Як визначається дискримінація щодо жінок у CEDAW?
3. У чому полягає принцип формальної та фактичної рівності відповідно до Конвенції?
4. Які міжнародні зобов'язання покладаються на держави, що ратифікували CEDAW?
5. Який правовий статус Конвенції в Україні після її ратифікації?
6. Що таке Комітет CEDAW і які його функції?
7. Які основні сфери прав жінок охоплює Конвенція?
8. Чим відрізняються пряма і непряма дискримінація згідно з Конвенцією?
9. Які державні інституції в Україні відповідають за імплементацію CEDAW?
10. Яку роль відіграють загальні рекомендації Комітету CEDAW у правозастосуванні?

Тематика реферативних повідомлень

1. Правовий статус Конвенції CEDAW в системі міжнародного та українського права.
2. Принцип недискримінації у контексті Конвенції: теоретичні основи та практична реалізація.
3. Комітет CEDAW: структура, повноваження, вплив на держави-учасниці.
4. Загальні рекомендації Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок: зміст і правова природа.
5. Імплементація CEDAW в Україні: аналіз національного законодавства.
6. Роль українських громадських організацій у виконанні положень Конвенції.
7. CEDAW і Стамбульська конвенція: спільне та відмінне

у підходах до захисту прав жінок.

8. Тимчасові спеціальні заходи (позитивні дії) у світлі CEDAW: міжнародна практика і український контекст.

Список рекомендованої літератури

1. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU06302>.

2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

3. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

4. Закон України «Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2319-20#>.

5. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.

6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.

7. Конвенція «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text.

8. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text.

9. Конвенція про охорону материнства № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text.

10. Пекінська декларація. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text.

11. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері

сталого розвитку до 2030 року. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications>.

12. Хартія Європейського Союзу про основоположні права. URL: <https://stsaltiv.gov.ua/storage/documents/documents/2339fdcd25bc0ea76f634051422cf80f.pdf>.

13. Сутність Стамбульської конвенції та Закон України про ратифікацію. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/212514_ukrana-ratifkuvala-stambulsku-konventsuyu-shcho-zmnitsya.

14. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». URL: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-onn-1325>.

15. У Мінрегіоні затвердили Стратегію гендерної рівності на 2021–2023 роки. URL: <https://www.minregion.gov.ua/press/news/u-minregioni-zatverdily-strategiyu-gendernoyi-rivnosti-na-2021-2023-roky/>.

16. Урядовий портал. Урядова делегація України взяла участь у захисті дев'ятої періодичної доповіді України про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriadova-delehatsiia-ukrainy-vziala-uchast-u-zakhysti-deviatoi-periodychnoi-dopovidi-ukrainy-pro-vykonannia-konventsii-onn-pro-likvidatsiiu-vsikh-form-dyskryminatsii-shchodo-zhinok>.

ТЕМА 6. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

- 1. Гендерна рівність у ЗСУ після повномасштабного вторгнення рф в Україну*
- 2. Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ*
- 3. Подолання «скляної стелі» у сфері національної безпеки*
- 4. Гендерні упередження, виклики та жіночий батальйон*

1. Гендерна рівність у ЗСУ після повномасштабного вторгнення рф в Україну

Гендерна рівність у Збройних Силах України після повномасштабного вторгнення РФ в Україну набула нового значення в умовах воєнного стану та масової мобілізації. Після 24 лютого 2022 року зросла не лише кількість жінок у лавах ЗСУ, але й суспільна увага до питань їхнього правового статусу, рівності можливостей, умов служби та соціального захисту.

Гендерна рівність у військовій сфері означає забезпечення рівних прав, обов'язків і можливостей для жінок і чоловіків на всіх етапах військової кар'єри – від набору й підготовки до проходження служби та участі в бойових діях. Це також стосується доступу до командних посад, участі в ухваленні рішень, захисту від дискримінації та насильства.

У 2022–2024 роках спостерігається зростання жіночої присутності у ЗСУ: за офіційними даними, понад 43 тисячі жінок служать у Збройних Силах, з яких понад 5 тисяч – безпосередньо на передовій. Близько 13% особового складу ЗСУ складають жінки, і ця цифра постійно зростає.

Після початку широкомасштабної війни було запроваджено низку **законодавчих змін**, які сприяють розширенню можливостей жінок у війську. Зокрема, жінки можуть обіймати бойові та командні посади, проходити підготовку в навчальних закладах оборонного сектору, отримувати рівний доступ до військових звань і соціальних гарантій. Було також скасовано обмеження щодо спеціальностей, які раніше вважалися «чоловічими».

В Україні у грудні 2017 року Міністерство охорони здоров'я скасувало наказ №256, який з 1993 року забороняв жінкам працювати за понад 450 професіями, що вважалися небезпечними чи шкідливими для жіночого здоров'я та репродуктивної функції. Це стосувалося таких галузей як металургія, гірнича справа, важка промисловість тощо.

Це рішення було частиною більш широкої політики гендерної рівності, спрямованої на усунення дискримінації за ознакою статі у сфері праці. Воно дозволило жінкам самостійно обирати професію без законодавчих обмежень.

Скасування цих обмежень відповідало міжнародним зобов'язанням України щодо забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, зокрема Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

З точки зору гендерної проблематики, це рішення є кроком до подолання професійної сегрегації та стереотипів щодо «жіночих» і «чоловічих» професій, розширення економічних можливостей жінок та забезпечення їхнього права на вільний вибір роботи.

Значного розвитку набуло впровадження **гендерно чутливої політики** у ЗСУ. Ідеться про створення належних умов для служби жінок: забезпечення форми, медичного обслуговування, реагування на випадки дискримінації та сексуального насильства. У військових частинах поступово з'являються радники з гендерних питань, а також проводяться тренінги з гендерної обізнаності.

Після вторгнення РФ відбулася активізація співпраці з міжнародними партнерами – НАТО, ЄС, ООН – у межах програм, спрямованих на **інтеграцію гендерного підходу** в сектор безпеки й оборони. Україна зобов'язалася дотримуватися Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», що передбачає розширення участі жінок у миротворчих процесах і гарантування їхніх прав у збройних конфліктах.

Разом із тим, залишаються виклики, пов'язані з повільною зміною мілітарної культури, стереотипами, браком ресурсів і недостатнім правовим механізмом захисту від дискримінації. Актуальними залишаються питання **гендерного аудиту** у ЗСУ, психологічної підтримки, адаптації жінок після участі в бойових діях.

Таким чином, повномасштабна війна стала каталізатором

глибших трансформацій у сфері гендерної політики в Збройних Силах України. Поступовий перехід до моделі гендерно збалансованого війська сприяє підвищенню ефективності оборонного потенціалу, зміцненню демократичного контролю над армією та інтеграції до євроатлантичного безпекового простору.

2. Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ

Дискримінація різних соціальних груп у Збройних Силах України є складною соціальною проблемою, яка набуває особливої гостроти в умовах війни. Військова сфера традиційно вважається середовищем з високим рівнем ієрархії, консерватизму та чітких рольових очікувань. У таких умовах питання забезпечення рівності та поваги до різноманіття потребує особливої уваги з боку держави та громадянського суспільства.

Дискримінація у ЗСУ може проявлятися за різними ознаками: статевою, віковою, етнічною, релігійною, сексуальною орієнтацією, гендерною ідентичністю, станом здоров'я, інвалідністю, соціальним походженням тощо. Найчастіше вона виражається у формі упередженого ставлення, обмеження кар'єрних можливостей, психологічного тиску, ізоляції або відмови в доступі до ресурсів і послуг.

Особливої уваги потребує **ставлення до жінок-військовослужбовиць**. Попри поступове розширення прав і можливостей жінок у ЗСУ, вони досі можуть стикатися з упередженнями щодо «непридатності» до бойових завдань, подвійними стандартами в оцінці професійних навичок, а також випадками **сексуальних домагань** або мовчазної зневаги до їхніх потреб і досвіду.

У контексті **ЛГБТ-спільноти**, проблема дискримінації ще менш проговорена. Через табуованість теми та страх втрати служби чи репутації, багато представників цієї спільноти

приховують свою ідентичність. При цьому соціологічні опитування свідчать про різний рівень сприйняття ЛГБТ-військових серед особового складу, а також різкий контраст між офіційною риторикою і фактичними практиками толерантності.

Також спостерігаються ознаки **вікової дискримінації** – як у формі упередженого ставлення до старших резервістів, так і до молодих добровольців, які стикаються з недовірою з боку досвідченіших військових.

З позиції цивільного населення, сприйняття соціального різноманіття в ЗСУ також варіюється. З одного боку, війна сприяє мобілізації солідарності та підтримки військових, незалежно від їхньої ідентичності. З іншого – у громадській думці зберігаються стереотипи щодо того, хто має «право» бути військовим, які соціальні групи «підходять» для служби, а які – ні.

Дослідження показують, що військові часто **сприймають дискримінацію як елемент «випробування на міцність»**, або ж не вважають певні прояви дискримінації проблемними. У той час як цивільні громадяни здебільшого більш чутливі до питань соціальної справедливості, особливо в контексті міжнародних стандартів прав людини.

Одним із ключових викликів є відсутність ефективних механізмів реагування на дискримінацію: військові не завжди знають, куди звертатися, або не довіряють внутрішнім системам скарг. Окрім того, відсутність гендерної та антидискримінаційної освіти в армії призводить до низької обізнаності щодо прав і стандартів поведінки.

Таким чином, подолання дискримінації в ЗСУ вимагає цілеспрямованих зусиль на інституційному рівні: запровадження навчальних програм, формування інклюзивного середовища, посилення правового захисту та залучення громадянського суспільства до моніторингу ситуації у військах.

3. Подолання «скляної стелі» у сфері національної безпеки.

Скляна стеля – це невидимий бар’єр, який перешкоджає просуванню представників певних соціальних груп, передусім жінок, до вищих щаблів у професійній ієрархії, незважаючи на їхню кваліфікацію, досвід і досягнення. У сфері національної безпеки, де традиційно домінують чоловіки, ця проблема особливо актуальна.

Після 2014 року та особливо з початком повномасштабного вторгнення 2022 року участь жінок у секторі безпеки і оборони суттєво зросла. Жінки займають посади у Збройних Силах України, Службі безпеки, Національній гвардії, прикордонній службі, розвідці та інших інституціях. Водночас залишається диспропорція у доступі до керівних позицій.

Серед **основних чинників**, що підтримують «скляну стелю» у сфері національної безпеки:

- Інституційні стереотипи, згідно з якими чоловіки сприймаються як «природні лідери» в силових структурах.

- Брак прозорих процедур призначення на керівні посади, що дозволяє відтворювати традиційні ієрархії.

- Недостатній доступ до військової освіти, спеціалізованої підготовки та стратегічного планування для жінок.

- Поєднання професійної та сімейної ролі, яке часто ускладнює участь жінок у тривалих відрядженнях або участь у бойових операціях – важливих етапах для кар’єрного просування.

- Відсутність наставництва та підтримки з боку жінок, які вже обіймають високі посади.

Разом із цим, спостерігаються **позитивні зрушення**.

Прийняття **Національного плану дій із виконання резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»**, що передбачає просування жінок на всіх рівнях ухвалення рішень у сфері безпеки.

Зміни в законодавстві, зокрема розширення **переліку**

посад і спеціальностей, відкритих для жінок.

Поява інституційних координаторів з гендерної політики у структурах сектору безпеки.

Активізація **громадських організацій**, які підтримують жінок у військовій сфері, надають правову, психологічну допомогу та займаються адвокацією рівності.

Подолання «скляної стелі» також вимагає системного підходу:

- Інтеграція гендерної рівності у військову освіту та підготовку кадрів.

- Забезпечення моніторингу кар'єрного зростання з урахуванням гендерних показників.

- Запровадження гендерного бюджетування для фінансування програм розвитку лідерського потенціалу жінок.

- Формування інклюзивної культури управління, що визнає різноманіття як ресурс для підвищення ефективності в системі національної безпеки.

Таким чином, подолання «скляної стелі» у сфері національної безпеки є не лише питанням соціальної справедливості, але й ключовою умовою зміцнення обороноздатності держави в умовах сучасних викликів.

4. Гендерні упередження, виклики та жіночий батальйон.

Розкриваючи зміст цього лекційного питання для бакалаврів, варто розглянути основні аспекти гендерних упереджень у військовій сфері, виклики, з якими стикаються жінки в ЗСУ, та феномен жіночих військових формувань.

Гендерні упередження у Збройних Силах України традиційно пов'язані з уявленнями про те, що військова служба є переважно «чоловічою справою». Ці ***стереотипи*** проявляються у кількох аспектах.

- 1. Професійна сегрегація** – тривалий час існували формальні обмеження для жінок щодо доступу до певних

військових спеціальностей, особливо бойових.

2. **Неформальні бар'єри** – навіть після скасування формальних обмежень залишаються неписані правила та упередження щодо ролі жінок у військових структурах.

3. **Стереотипи щодо фізичних можливостей** – поширене упередження, що жінки фізично не здатні виконувати певні військові завдання, хоча дослідження показують, що фізичні можливості більше залежать від індивідуальних характеристик і підготовки, ніж від статі.

4. **Упередження щодо лідерських якостей** – сумніви в здатності жінок ефективно командувати військовими підрозділами та приймати рішення в бойових умовах.

Жінки-військовослужбовці в Україні стикаються з низкою **викликів**.

1. **Інфраструктурні проблеми** – військові частини часто не обладнані окремими санітарно-гігієнічними приміщеннями для жінок, відсутність належно підігнаної військової форми та спорядження.

2. **Поєднання служби та сімейних обов'язків** – відсутність достатніх механізмів підтримки для військовослужбовиць, які мають дітей чи інші сімейні обов'язки.

3. **Проблеми кар'єрного зростання** – менша доступність до вищих командних посад та просування по службі.

4. **Сексуальні домагання та дискримінація** – випадки неналежної поведінки щодо жінок-військовослужбовиць, що потребують розробки ефективних механізмів запобігання та реагування.

5. **Психологічні бар'єри** – необхідність постійно доводити свою професійну компетентність і відповідність посаді через упередження.

Феномен **жіночих батальйонів** є відносно новим для української військової практики.

1. **Історичний контекст** – жіночі військові формування мають прецеденти в світовій історії (наприклад, жіночі

батальйони в Російській армії під час Першої світової війни, жіночі підрозділи в арміях під час Другої світової війни).

2. **Сучасний український досвід** – після початку збройного конфлікту на Сході України у 2014 році та повномасштабного вторгнення у 2022 році спостерігається зростання участі жінок у військових діях, включаючи формування окремих жіночих підрозділів.

3. **Функції жіночих підрозділів** – від медичного забезпечення до повноцінної участі в бойових діях, включаючи спеціальні операції.

4. **Символічне значення** – жіночі батальйони демонструють здатність жінок ефективно виконувати військові завдання і тим самим руйнують гендерні стереотипи.

У рамках реформування ЗСУ відповідно до стандартів НАТО впроваджуються заходи для *подолання гендерних упереджень*.

1. **Законодавчі зміни** – Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби» (2018) суттєво розширив можливості жінок у військовій сфері.

2. **Гендерна політика у ЗСУ** – включає призначення радників з гендерних питань, впровадження гендерного навчання та створення інфраструктури, що враховує потреби військовослужбовців обох статей.

3. **Інституційні механізми** – створення системи розгляду скарг щодо гендерної дискримінації та сексуальних домагань.

4. **Просвітницька робота** – проведення тренінгів і семінарів з гендерної рівності для військовослужбовців усіх рівнів.

Питання гендерної рівності в Збройних Силах України є важливою складовою загальної реформи оборонного сектору. Подолання гендерних упереджень та створення рівних можливостей для чоловіків і жінок у військовій сфері не лише відповідає демократичним цінностям та міжнародним

зобов'язанням України, але й посилює боєздатність армії через ефективне використання потенціалу всіх військовослужбовців незалежно від їхньої статі.

Запитання для самоконтролю

1. Які основні зміни у сфері гендерної рівності відбулися в ЗСУ після повномасштабного вторгнення РФ?
2. Які права й можливості відкрилися для жінок у ЗСУ завдяки законодавчим змінам останніх років?
3. Що означає гендерна рівність у військовій сфері та які її ключові складові?
4. Які проблеми й виклики стикаються жінки-військовослужбовиці під час проходження служби?
5. Що таке дискримінація в ЗСУ та за якими ознаками вона найчастіше проявляється?
6. Як проявляються упередження щодо ЛГБТ-спільноти, молодих і старших військовослужбовців у ЗСУ?
7. Що таке «скляна стеля» у сфері національної безпеки та які фактори її підтримують?
8. Які кроки вже зроблені в Україні для подолання «скляної стелі» у силових структурах?
9. Які особливості й значення має феномен жіночих батальйонів в Україні?
10. Які інституційні механізми й програми впроваджуються у ЗСУ для подолання гендерних упереджень?

Тематика реферативних повідомлень

1. Гендерна рівність у ЗСУ: сучасний стан і перспективи
2. Участь жінок у бойових діях: український та міжнародний досвід
3. Скляна стеля в секторі національної безпеки: шляхи подолання
4. Жіночі батальйони у світі та в Україні: символізм,

функції, виклики

5. Гендерно чутлива політика у ЗСУ: законодавче забезпечення та практика

6. Гендерні упередження у військовому середовищі: аналіз проблем і шляхів їх подолання

7. Гендерний аудит і психологічна підтримка військових: європейський досвід для України

8. Роль громадських організацій у захисті прав жінок-військовослужбовиць

Список рекомендованої літератури

1. Глобальний звіт Всесвітнього економічного форуму про гендерний розрив – 2022. URL: https://hromady.org/wp-content/uploads/2022/08/WEF_GGGR_2022.

2. Гендерна рівність у ЗСУ після повномасштабного вторгнення РФ в Україну. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderna-rivnist-u-zsu-pislya-povnomasshtabnoho-vtorhnennya-rf-v-ukrayinu>

3. Гендерна рівність в Україні та країнах Європи. Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/henderna-rivnist-v-ukraini-ta-krainakh-ievropy>

4. Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. URL: <https://veteranfund.com.ua/analitics/social-group-discr/>

5. Жінки на сторожі безпеки: оборонному сектору бракує гендерної рівності. URL: <https://mind.ua/openmind/20253660-zhinki-na-storozhi-bezpeki-oboronnomu-sektoru-brakue-gendernoyi-rivnosti>

6. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>

7. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 06 вересня 2018 р. № 2523-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>

8. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року Резолюція, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 25 вересня 2015 року. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications>

9. Сороківська-Обіход А. Імплементация Резолюції ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» в законодавство України за досвідом Збройних Сил України. *Гендерна політика в умовах воєнного стану: правовий вимір : збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції* 15 червня 2023 р. Науково-дослідний інститут публічного права. Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. С. 260–265.

10. Тінін Д.Г. Деякі аспекти гендерної рівності у воєнний час: як війна змінює роль жінок у суспільстві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2023. С. 432–437.

11. Cherviakova O., Mekheda V. Violations of the laws or customs of war under military law: comparative analysis of international and internal legislation of Ukraine. *Problems of Legality* (ISSN 2414-990X). 2021. Issue 152. P. 8–18. DOI: 10.21564/2414-990X.152.223328.

12. Helené Lackenbauer and Richard Langlais. Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions, Full Report (Stockholm: Swedish Defence Research Agency, 2013). p. 67.

ТЕМА 7. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПЕРСПЕКТИВИ В СЕКТОРІ ОБОРОНИ

- 1. Конфлікт та безпека: гендерні аспекти*
- 2. Потреби установ сектору оборони різноманітних навичок як жінок, так і чоловіків*
- 3. Представленість жінок у збройних силах*
- 4. Сприяння становленню гендерної рівності в секторі оборони*
- 5. Збройні сили: потенціал для відстоювання гендерної рівності та інклюзивності*

1. Конфлікт та безпека: гендерні аспекти

Збройні конфлікти по-різному впливають на чоловіків і жінок, що зумовлює необхідність враховувати гендерні аспекти при аналізі конфліктних ситуацій та розробці заходів безпеки.

Конфлікт – це зіткнення інтересів, цілей, потреб чи цінностей, що призводить до протистояння між індивідами, групами або державами. В умовах сучасних воєнних конфліктів дедалі більше уваги приділяється гендерним аспектам, оскільки війна і насильство впливають на чоловіків і жінок по-різному. **Гендерні аспекти конфлікту** стосуються того, як різні ролі, статуси, обов'язки й потреби чоловіків і жінок впливають на їхню безпеку, доступ до ресурсів, участь у прийнятті рішень та переживання насильства. Жінки часто стають жертвами сексуального та гендерно зумовленого насильства, втрачають доступ до засобів існування, в той час як чоловіки можуть піддаватися примусовій мобілізації, тортурам або вбивствам як представники воюючої сторони. Водночас жінки не є лише жертвами – вони беруть участь у конфліктах як бійчині, волонтерки, миротвориці, учасниці переговорних процесів.

Гендерна безпека означає врахування потреб, загроз і можливостей як для чоловіків, так і для жінок у сфері безпеки, включаючи захист від насильства, доступ до правосуддя, участь у процесах миробудівництва й відновлення. Важливу роль у цьому відіграє **інтегрування гендерної перспективи**, тобто систематичне врахування гендерних відмінностей на всіх рівнях ухвалення рішень у секторі безпеки й оборони, плануванні операцій, розробці політик і заходів реагування. Це включає забезпечення рівного доступу жінок до участі в миротворчих місіях, операціях з підтримання миру, управлінні кризами, а також врахування їхніх потреб у контексті захисту прав людини. У міжнародній практиці ключову роль у просуванні цих принципів відіграє **Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»**, яка зобов'язує держави посилювати участь жінок у миротворчих процесах, захищати їхні права в умовах конфліктів і запобігати сексуальному насильству.

Диференційований вплив конфліктів

Вплив на чоловіків – переважна більшість безпосередніх жертв бойових дій – чоловіки; примусовий призов та мобілізація; підвищений ризик затримання, катувань та страт; психологічні травми, пов'язані з участю в бойових діях

Вплив на жінок – підвищена вразливість до сексуального насильства як зброї війни; зростання домашнього насильства внаслідок посттравматичних стресових розладів у комбатантів; збільшення економічного навантаження через втрату годувальників; вимушене переміщення та біженство; погіршення доступу до медичних послуг та репродуктивного здоров'я.

Традиційно в конфліктних ситуаціях чоловіки сприймаються як активні учасники бойових дій, а жінки – як пасивні жертви. Однак реальність є складнішою. Жінки можуть бути активними учасницями конфлікту (комбатки, розвідниці, медики). Жінки часто виступають миротворцями на рівні громад. Жінки беруть на себе нові соціальні ролі під

час конфлікту (голови домогосподарств, основні годувальниці). Чоловіки також можуть бути жертвами, особливо цивільні.

Міжнародні нормативні документи

1. **Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (2000 р.)** – перша резолюція, що визнала важливість участі жінок у процесах забезпечення миру та безпеки та захисту жінок під час збройних конфліктів.

2. **Наступні резолюції РБ ООН:** 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493 – розширюють та поглиблюють порядок денний «Жінки, мир, безпека».

3. **Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW)** – зокрема Загальна рекомендація №30 щодо становища жінок в умовах запобігання конфліктам, у конфліктних та постконфліктних ситуаціях.

Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки не тільки є питанням прав людини, але й підвищує ефективність безпекових структур, оскільки дозволяє враховувати різноманітний досвід і потреби всіх членів суспільства. Гендерний підхід у секторі оборони сприяє зміцненню довіри між владою та громадянами, посиленню демократичного цивільного контролю над збройними силами та формуванню більш стійкого й інклюзивного миру.

2. Потреби установ сектору оборони різноманітних навичок як жінок, так і чоловіків

Сучасний сектор оборони зазнає фундаментальних змін, які суттєво впливають на вимоги до персоналу та необхідні навички:

1. **Технологічна трансформація** – зростає роль цифрових технологій, кібербезпеки, автоматизованих систем управління, що потребує фахівців з відповідними технічними компетенціями.

2. **Комплексність сучасних конфліктів** – поєднання

традиційних військових дій з гібридними, інформаційними та кіберопераціями вимагає різноманітних підходів та навичок.

3. Розширення спектру завдань – збройні сили все частіше залучаються до гуманітарних операцій, миротворчості, стабілізаційних місій, що вимагає нетрадиційних компетенцій.

Операційна ефективність

1. Покращена взаємодія з місцевим населенням – у багатьох культурах жінки-військовослужбовці можуть ефективніше комунікувати з жіночою частиною населення, що критично важливо для збору розвідувальної інформації та забезпечення безпеки цивільних.

2. Ширший спектр підходів до вирішення проблем – різноманітний досвід та перспективи сприяють більш комплексному аналізу ситуацій та знаходженню інноваційних рішень.

3. Особливі навички в специфічних операціях – наприклад, під час обшуків жінок, роботи з жертвами сексуального насильства, захисту дітей.

Організаційна культура та розвиток

1. Підвищення якості прийняття рішень – дослідження показують, що різноманітні команди схильні приймати більш зважені рішення завдяки різним перспективам.

2. Покращення організаційної культури – гендерно збалансовані організації часто демонструють нижчий рівень токсичної поведінки та кращий морально-психологічний стан.

3. Залучення ширшого пулу талантів – розширення можливостей для жінок дозволяє залучати найкращих фахівців незалежно від статі.

Важливо зазначити, що навички не мають прямого зв'язку зі статтю. Проте через соціалізацію та життєвий досвід у чоловіків і жінок можуть розвиватися певні тенденції до володіння різними компетенціями, які є цінними для сектору оборони.

Типові сфери компетенцій

Комунікативні навички – навички активного слухання та емпатії, навички міжкультурної комунікації, переговорні навички в різних культурних контекстах.

Аналітичні навички – різні підходи до аналізу інформації, уважність до деталей, навички прогнозування та стратегічного мислення.

Лідерські стилі – командно-орієнтоване лідерство, трансформаційне лідерство, ситуативне лідерство.

Технічні навички – експертиза у різних технологічних сферах, різні підходи до вирішення технічних проблем, специфічні навички в ІТ, кібербезпеці, інженерії, інтеграція різноманітних навичок у секторі оборони.

Стратегії розвитку персоналу

Гендерно чутливий рекрутинг – підкреслення важливості різноманітних навичок в оголошеннях про вакансії, використання гендерно нейтральної мови, демонстрація різноманітних ролей і можливостей для всіх.

Гнучкі програми навчання та розвитку – індивідуальні плани розвитку, що враховують сильні сторони кожного військовослужбовця, менторські програми для підтримки розвитку недостатньо представлених груп, тренінги з розвитку компетенцій, що традиційно вважаються «жіночими» або «чоловічими».

Системи оцінювання та просування – об'єктивні критерії оцінки продуктивності, врахування різноманітних компетенцій при прийнятті рішень про підвищення, усунення неусвідомлених упереджень при оцінці кандидатів на керівні посади.

Організаційні зміни

Інфраструктурні адаптації – створення умов, що враховують потреби всіх військовослужбовців, забезпечення відповідним спорядженням та обладнанням.

Політики щодо балансу між роботою та особистим життям – гнучкі графіки для батьків малих дітей, відпустки

для догляду за дитиною для військовослужбовців обох статей, програми підтримки сімей військовослужбовців.

Протидія гендерним стереотипам – тренінги з розпізнавання неусвідомлених упереджень, висвітлення історій успіху різноманітних військовослужбовців, створення інклюзивної організаційної культури.

Практичні приклади та досвід НАТО

Директива НАТО з інтеграції Резолюції РБ ООН 1325 – вимога включати гендерну перспективу в операційне планування; призначення радників з гендерних питань; встановлення цільових показників щодо представництва жінок.

Країни з успішним досвідом – Норвегія. Універсальна військова повинність для всіх громадян незалежно від статі; Канада – цілеспрямована політика залучення жінок до всіх військових спеціальностей; Ізраїль – тривала історія інтеграції жінок у різні бойові підрозділи.

Виклики та шляхи їх подолання.

Інституційний опір змінам – поступова трансформація організаційної культури; залучення вищого керівництва до просування гендерної рівності; демонстрація практичних переваг різноманіття.

Скептицизм щодо фізичних можливостей – розробка стандартів, орієнтованих на вимоги конкретної посади; підкреслення важливості різних типів фізичних здібностей, тренувальні програми для посилення фізичних можливостей.

Неготовність інфраструктури – поетапне впровадження необхідних змін, залучення експертів з питань інклюзивного дизайну, консультації з персоналом щодо їхніх потреб.

Сучасний сектор оборони потребує різноманітних навичок та перспектив для ефективного вирішення комплексних викликів безпеки 21 століття. Залучення та належне використання талантів як жінок, так і чоловіків є не питанням політичної коректності, а стратегічною необхідністю для підвищення оперативної спроможності та організаційної

ефективності.

Інтегрування різноманітних компетенцій вимагає системних змін у політиках рекрутингу, навчання, утримання персоналу та організаційній культурі. Досвід країн НАТО демонструє, що такий підхід сприяє створенню більш адаптивних, інноваційних та ефективних збройних сил, які краще відповідають викликам сучасного безпекового середовища.

3. Представленість жінок у збройних силах

Жінки брали участь у військових діях протягом усієї історії людства, хоча ця участь часто залишалася непоміченою або недостатньо визнаною в історичних джерелах. У різних культурах можна знайти приклади жінок-воїнів, які виходили за межі традиційних гендерних ролей.

В античній Спарті жінки отримували фізичну підготовку, частково подібну до чоловічої, щоб народжувати сильних дітей і захищати місто в разі потреби.

Скіфські жінки-воїни (часто асоційовані з міфічними амазонками) були відомі своїми бойовими навичками, про що свідчать археологічні знахідки жіночих поховань зі зброєю.

У Київській Русі княгиня Ольга особисто керувала військовими кампаніями проти древлян у 945–946 роках.

Жанна д'Арк у XV столітті очолювала французькі війська під час Столітньої війни.

Після Другої світової війни у більшості країн жінки були демобілізовані та повернулися до традиційних гендерних ролей. Однак процес інтеграції жінок до збройних сил продовжився, хоча й повільно.

У 1948 році США прийняли «Закон про інтеграцію жінок до збройних сил», який обмежував кількість жінок до 2% від загальної чисельності збройних сил.

У 1970-х роках, з відміною військової повинності у США, збройні сили почали активніше залучати жінок.

У 1980-х роках країни НАТО поступово розширювали можливості для жінок у війську, усуваючи бар'єри для служби в різних родах військ.

1990-ті роки стали періодом відкриття більшості військових спеціальностей для жінок у провідних військових силах світу.

2000-ні роки ознаменувалися початком поступового зняття обмежень щодо участі жінок у бойових діях у багатьох країнах.

Сучасний стан представленості жінок у збройних силах різних країн

Представленість жінок у збройних силах різних країн значно варіюється залежно від регіону, історичного контексту та військових традицій:

Країни з найвищим відсотком жінок: Угорщина: близько 19–20%, Словенія: близько 16–17%, США: близько 16–17%, Канада: близько 15–16%, Норвегія: близько 14–15%, Австралія: близько 14–15%,

Середні показники: більшість країн НАТО: 10–15%, країни ЄС (не члени НАТО): 7–12%.

Країни з нижчим відсотком: Японія: близько 6%, Південна Корея: близько 5–6%, багато країн Близького Сходу – менше 5%.

Провідні практики окремих країн

Норвегія у 2015 році стала першою країною НАТО, яка запровадила універсальну військову повинність для громадян обох статей. Має спеціальну програму «Jegertruppen» - перший у світі спеціальний підрозділ спеціального призначення виключно для жінок, створений у 2014 році. Активно просуває політику гендерної рівності через 40% квоти для жінок у військових навчальних закладах.

Ізраїль має обов'язкову військову службу для жінок (24 місяці, порівняно з 32 місяцями для чоловіків). Близько 35% офіцерського складу – жінки. Має змішані бойові піхотні батальйони «Каракаль», де жінки служать нарівні з

чоловіками. У 2000 році був прийнятий «Закон про військову службу», який гарантує рівні права на проходження служби на будь-яких посадах, крім декількох спеціальностей.

Канада у 1989 році Трибунал з прав людини зобов'язав відкрити всі військові спеціальності для жінок, крім служби на підводних човнах (останнє обмеження зняте в 2001 році). Має комплексну програму підтримки різноманіття та інклюзії у збройних силах. Впровадила гендерно-інклюзивні стандарти фізичної підготовки, орієнтовані на вимоги конкретної посади, а не на стать.

США у 2015 році скасували заборону на участь жінок у бойових діях. З 2016 року всі військові спеціальності доступні для жінок. Запровадили програми запобігання сексуальним домаганням та насильству (SHARP). Розробили спеціальне обладнання та спорядження, адаптоване для жінок.

Представленість жінок у *Збройних силах України*

Участь жінок у військових формуваннях на території України має давню історію. Під час Другої світової війни близько 41 000 українських жінок воювали в рядах Червоної армії. У повстанських загонах УПА жінки служили санітарками, зв'язковими, розвідницями. У перші роки незалежності України кількість жінок у ЗСУ була незначною і обмежувалася переважно медичними, фінансовими та адміністративними посадами.

Російська агресія у 2014 році стала каталізатором для значного збільшення представленості жінок у ЗСУ:

Кількісні показники:

2014 рік: близько 16 000 жінок (5% від загальної чисельності);

2016 рік: близько 23 000 жінок (8% від загальної чисельності);

2018 рік: близько 25 000 жінок (10% від загальної чисельності);

2021 рік: близько 32 000 жінок (15% від загальної чисельності);

2023 рік (після повномасштабного вторгнення): понад 42 000 жінок (близько 22% від загальної чисельності).

Якісні зміни: збільшення кількості жінок на бойових посадах (стрільці, командири, розвідниці, снайпери); зростання представленості жінок у офіцерському складі (понад 7% станом на 2023 рік); поява перших жінок-генералів (перша – Людмила Шугалей, отримала звання бригадного генерала у 2020 році); збільшення представленості жінок у військових навчальних закладах.

Законодавчі зміни – у 2016 році розширено перелік військових посад, доступних для жінок-військовослужбовців. У **2018 році** прийнято Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях», який забезпечив рівний доступ до посад і військових звань; запровадив рівні можливості для підписання контракту; встановив однакові підходи до призначення у добові наряди, відправлення у відрядження тощо.

У **2019 році** касовано обмеження щодо перебування жінок на кораблях ВМС України.

У **2020 році** видано наказ Міністерства оборони України №292, яким затверджено зміни, що відкрили для жінок доступ до всіх спеціальностей рядового, сержантського і старшинського складу.

Незважаючи на значний прогрес, залишаються *проблеми* у забезпеченні повноцінної інтеграції жінок до ЗСУ:

Інфраструктурні обмеження – недостатня кількість окремих санітарно-гігієнічних приміщень; відсутність належно підігнаної форми та спорядження, що враховує анатомічні особливості жінок; обмежене забезпечення засобами гігієни у польових умовах.

Соціально-психологічні аспекти – поширеність гендерних стереотипів серед командного складу; випадки сексуальних домагань і дискримінації; одвійні стандарти

оцінювання професійних якостей.

Організаційні проблеми – недостатня представленість на керівних посадах; ускладнений доступ до кар'єрного зростання; складнощі з поєднанням військової служби та сімейних обов'язків; вплив представництва жінок на ефективність збройних сил.

Включення жінок до збройних сил створює низку *оперативних переваг*:

Розширені можливості взаємодії з місцевим населенням: – можливість проведення обшуків жінок у культурах, де контакт між особами різної статі обмежений; кращий доступ до інформації від жіночої частини населення; побудова довіри в спільнотах, особливо у патріархальних суспільствах.

Різноманітність підходів до вирішення проблем – різні перспективи у плануванні операцій; різноманітність підходів до оцінки ризиків; креативність у розв'язанні нестандартних ситуацій.

Специфічні навички та здібності – дослідження показують, що жінки часто демонструють вищий рівень уваги до деталей; відмінності у стилях комунікації та вирішенні конфліктів; специфічні аналітичні здібності.

Збільшення представництва жінок також приносить *організаційні переваги*:

Розширення кадрового резерву – доступ до ширшого пулу талантів і навичок; зменшення проблем з комплектуванням у країнах з добровільною службою; можливість відбору найкращих кандидатів незалежно від статі.

Покращення організаційної культури – зниження рівня токсичної маскулінності; покращення робочого клімату та командної взаємодії; розвиток більш інклюзивного середовища.

Підвищення якості прийняття рішень – дослідження показують, що гендерно збалансовані колективи приймають

більш виважені рішення

Представленість жінок у збройних силах значно зросла протягом останніх десятиліть, що є результатом як еволюції суспільних норм, так і цілеспрямованих політик. Цей процес приносить значні переваги для оперативної ефективності, організаційної культури та загальної легітимності збройних сил.

Україна, особливо після початку російської агресії у 2014 році, демонструє значний прогрес у збільшенні представництва жінок у ЗСУ, як кількісно, так і якісно. Проте залишаються виклики, пов'язані з інфраструктурою, організаційною культурою та соціальними стереотипами.

Подальший прогрес вимагає комплексного підходу, що включає перегляд політик рекрутингу та утримання, модернізацію інфраструктури, розвиток інклюзивної культури та систематичну освітню роботу. Важливо також забезпечити політичну волю та виділення достатніх ресурсів для реалізації цих заходів.

Збільшення представництва жінок у збройних силах є не лише питанням соціальної справедливості, але й стратегічною інвестицією в ефективність та адаптивність сучасних збройних сил, здатних відповідати на складні виклики безпекового середовища 21 століття.

4. Сприяння становленню гендерної рівності в секторі оборони

Сприяння гендерній рівності в секторі оборони є невід'ємною складовою модернізації збройних сил, посилення демократичного контролю над безпековими структурами та дотримання міжнародних зобов'язань у сфері прав людини. У XXI столітті збройні сили не лише виконують традиційні функції захисту територіальної цілісності держави, але й дедалі частіше виступають суб'єктами гуманітарної взаємодії, миротворчої діяльності та стратегічного партнерства з

міжнародними інституціями. У цьому контексті забезпечення гендерної рівності в секторі оборони є не лише моральним і правовим обов'язком, але й фактором підвищення ефективності та інституційної стійкості безпекових структур.

Становлення гендерної рівності в оборонному секторі вимагає комплексного підходу, що включає політичну, організаційну, кадрову та культурну складові. На рівні політичного керівництва необхідне чітке усвідомлення важливості гендерно чутливої політики як умов справедливості, рівноправності й суспільної довіри до армії. Це має бути закріплено у стратегіях національної безпеки, оборонних доктринах та національних планах дій, зокрема щодо виконання Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» та пов'язаних із нею документів.

На практичному рівні це передбачає

Забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до всіх військових посад, у тому числі бойових, а також гарантії прозорих процедур відбору, просування по службі, участі в навчаннях та міжнародних операціях. Це вимагає перегляду існуючих гендерно упереджених нормативів та інструкцій.

Розвиток інституційних механізмів, таких як впровадження посади радників з гендерних питань у військових частинах, створення міжвідомчих координаційних груп, проведення гендерного аудиту та моніторингу політик.

Підвищення обізнаності та гендерна освіта військовослужбовців, зокрема шляхом інтеграції гендерних тем у програми підготовки офіцерів, курси лідерства, гуманітарного права, попередження сексуального насильства тощо.

Запровадження механізмів попередження та реагування на гендерно зумовлене насильство, сексуальні домагання та дискримінацію в армії. Це включає анонімні механізми подання скарг, дисциплінарні санкції, психологічну підтримку постраждалих та програми реабілітації.

Адаптація військової інфраструктури та умов служби

до потреб жінок і чоловіків, зокрема надання окремих житлових приміщень, відповідного медичного обслуговування, гнучких умов несення служби для осіб із сімейними обов'язками.

Комунікаційна підтримка змін, тобто формування позитивного іміджу жінок-військовослужбовиць у ЗМІ, протидія стереотипам та просування успішних кейсів гендерної рівності в армії.

Особливого значення це питання набуває для країн, які перебувають у стані збройного конфлікту або відновлення після нього. У таких умовах жінки часто стають не лише жертвами конфліктів, а й активними учасницями оборонних зусиль, волонтерського руху, лідерками громад. Сприяння гендерній рівності в секторі оборони допомагає легалізувати та підтримати їхню участь, перетворюючи її на системний ресурс обороноздатності держави.

У підсумку, впровадження гендерної рівності в секторі оборони – це не лише питання соціальної справедливості, а й ефективного управління людськими ресурсами, посилення громадського контролю, відповідності стандартам Європейського Союзу та НАТО, і, найголовніше, крок до побудови сучасної, професійної та стійкої системи безпеки.

5. Збройні сили: потенціал для відстоювання гендерної рівності та інклюзивності

Збройні сили, як важливий компонент сектору оборони, відіграють значну роль у забезпеченні національної безпеки, і водночас мають потенціал стати майданчиком для впровадження принципів гендерної рівності та інклюзивності. В умовах сучасних викликів та трансформацій, спричинених як зовнішніми загрозами, так і внутрішніми реформами, зростає необхідність переосмислення ролі жінок і чоловіків у Збройних силах, подолання стереотипів, забезпечення рівного доступу до професійного зростання, навчання, командних

посад та участі у миротворчих місіях.

Інтегрування гендерної перспективи у військову сферу передбачає не лише залучення більшої кількості жінок до служби, але й зміну підходів до формування політики, яка враховує потреби, досвід та потенціал як жінок, так і чоловіків. Збройні сили можуть виступати як каталізатор змін – через впровадження недискримінаційних практик, адаптацію внутрішніх процедур до принципів рівності, створення безпечного середовища, вільного від сексуальних домагань, дискримінації та упереджень.

Реалізація гендерної політики в Збройних силах також вимагає належної підготовки персоналу, розробки гендерно чутливих стандартів, а також забезпечення інституційної спроможності реалізовувати відповідні стратегії. Важливим чинником є дотримання міжнародних зобов'язань, зокрема імплементація положень Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека», яка підкреслює значущість участі жінок у врегулюванні конфліктів, миробудівництві та забезпеченні стійкого миру.

Збройні сили як інституція, що перебуває в центрі суспільної уваги, можуть слугувати прикладом для інших державних структур у впровадженні політик гендерної рівності, демонструючи, що сила і ефективність сучасної армії ґрунтується не лише на фізичній потужності, а й на повазі до прав людини, різноманітності та професіоналізмі незалежно від статі.

Запитання для самоконтролю

1. Що означає поняття гендерна безпека і як воно реалізується у секторі оборони?
2. Як різняться впливи збройних конфліктів на чоловіків і жінок?
3. Які основні положення Резолюції Ради Безпеки ООН 1325?

4. Які потреби установ сектору оборони у різноманітних навичках жінок і чоловіків?
5. Як змінилася представленість жінок у збройних силах України після 2014 року?
6. Які основні бар'єри для просування жінок у секторі національної безпеки?
7. Які стратегії сприяють формуванню гендерної рівності у секторі оборони?
8. Чому інтеграція гендерної перспективи важлива для ефективності збройних сил?
9. Який потенціал мають збройні сили для просування інклюзивності та гендерної рівності?
10. Які міжнародні приклади інтеграції жінок у сектор оборони можна вважати успішними?

Тематика реферативних повідомлень

1. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»: значення та імплементація
2. Участь жінок у миротворчих місіях: досвід країн НАТО
3. Сучасні виклики та перспективи інтеграції жінок у сектор оборони України
4. Гендерна безпека: міжнародні стандарти та національні практики
5. Гендерно чутливе управління персоналом у збройних силах
6. Гендерні квоти у секторі безпеки: переваги та ризики
7. Гендерні стереотипи у військових культурах: шляхи подолання
8. Внесок жіночих військових формувань у зміцнення обороноздатності
9. Гендерно інклюзивна освіта та підготовка військових кадрів

Список рекомендованої літератури

1. Глобальний звіт Всесвітнього економічного форуму про гендерний розрив – 2022. URL: https://hromady.org/wp-content/uploads/2022/08/WEF_GGGR_2022.
2. Гендерна рівність у ЗСУ після повномасштабного вторгнення РФ в Україну. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderna-rivnist-u-zsu-pislya-povnomasshtabnoho-vtorhnennya-rf-v-ukrayinu>
3. Гендерна рівність в Україні та країнах Європи. Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/henderna-rivnist-v-ukraini-ta-krainakh-ievropy>
4. Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. URL: <https://veteranfund.com.ua/analitics/social-group-discr/>
5. Жінки на сторожі безпеки: оборонному сектору бракує гендерної рівності. URL: <https://mind.ua/openmind/20253660-zhinki-na-storozhi-bezpeki-oboronnomu-sektoru-brakue-gendernoyi-rivnosti>
6. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>
7. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 06 вересня 2018 р. № 2523-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>
8. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року Резолюція, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 25 вересня 2015 року. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications>
9. Сороківська-Обіход А. Імплементация Резолюції ради

безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» в законодавство України за досвідом Збройних Сил України. *Гендерна політика в умовах воєнного стану: правовий вимір : збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції* 15 червня 2023 р. Науково-дослідний інститут публічного права. Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. С. 260–265.

10. Тінін Д.Г. Деякі аспекти гендерної рівності у воєнний час: як війна змінює роль жінок у суспільстві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2023. С. 432–437.

11. Cherviakova O., Mekheda V. Violations of the laws or customs of war under military law: comparative analysis of international and internal legislation of Ukraine. *Problems of Legality* (ISSN 2414-990X). 2021. Issue 152. P. 8–18. DOI: 10.21564/2414-990X.152.223328.

12. Helené Lackenbauer and Richard Langlais. Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions, Full Report (Stockholm: Swedish Defence Research Agency, 2013). p. 67.

ТЕМА 8: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

1. Загальна декларація прав людини ООН 1948 року

2. Статут ООН 1945 року

*3. Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації
щодо жінок*

4. Пекінська декларація та платформа дій

5. Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека»

*6. Конвенції Міжнародної організації праці. Цілі сталого
розвитку на період до 2030 року (2015 рік)*

7. Організація Північноатлантичного договору (НАТО)

*8. «Професійна мережа жінок НАТО» (NWPN) та
«Наставництво»*

9. Організація з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ)

10. План дій щодо заохочення гендерної рівності

11. Конвенція Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьби із цими явищами (Стамбульська конвенція), підписана 2011 року

1. Загальна декларація прав людини ООН 1948 року

Ідея рівності прав людини має глибоке історичне коріння та бере початок ще з епохи Просвітництва, однак її міжнародно-правове закріплення відбулося лише після Другої світової війни. Саме жахи війни, масові злочини проти людяності та расова дискримінація спричинили необхідність сформулювати нову систему моральних і правових координат, яка б гарантувала захист кожної особи, незалежно від її біологічних, соціальних чи культурних характеристик.

У цьому контексті **Загальна декларація прав людини**, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року, стала першим уніфікованим міжнародним документом, що заклав фундамент концепції універсальних і невідчужуваних прав людини. **Стаття 2 Декларації** містить ключове положення, яке вперше на глобальному рівні проголосило принцип рівності та недискримінації:

«Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового або іншого стану».

Таким чином, **принцип рівності статей** було вперше прямо зафіксовано як основоположний стандарт у системі прав людини. Він став морально-етичною і політичною основою для подальших кроків у боротьбі з гендерною дискримінацією. Незважаючи на те, що Декларація не є юридично зобов'язувальним актом, вона набула статусу

«моральної конституції людства» та стала точкою відліку для розробки наступних міжнародних договорів, які вже мають зобов'язувальну силу.

Серед таких документів – **Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1979)**, яка є першим спеціалізованим міжнародним правовим актом, спрямованим на захист прав жінок, а також **Міжнародний пакт про громадянські і політичні права** та **Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права** (обидва – 1966 р.), які розвинули положення Декларації, надавши їм обов'язковий характер для держав-учасниць.

Крім того, Декларація започаткувала концептуальне бачення рівності не лише як юридичної категорії, а як цінності, що лежить в основі побудови демократичного, толерантного і соціально справедливого суспільства. Саме ця ідея надалі стала рушієм для розвитку **гендерно орієнтованих політик у системах державного управління**, зокрема через послідовне впровадження принципів гендерної рівності в національне законодавство; розробку механізмів правового захисту від дискримінації; створення інституцій для забезпечення рівних можливостей; імплементацію гендерного підходу в усі сфери суспільного життя – від освіти до політики, економіки та оборони.

У підсумку, Загальна декларація прав людини 1948 року стала першим системним кроком міжнародної спільноти до усвідомлення рівності статей як фундаментальної умови миру, безпеки і сталого розвитку, а її положення й сьогодні залишаються актуальними у формуванні нормативної бази державної гендерної політики.

2.Статут ООН 1945 року

Першим міжнародним документом, у якому принцип рівності між чоловіками та жінками було закріплено як фундаментальну цінність світового правопорядку, став Статут

Організації Об'єднаних Націй, ухвалений 26 червня 1945 року в Сан-Франциско. Цей акт не лише поклав початок діяльності ООН як глобального інституту миру та безпеки, а й закріпив гендерну рівність як обов'язкову передумову соціального прогресу, поваги до прав людини та гідності особистості.

У преамбулі Статуту задекларовано відданість ООН «віру в основні права людини, гідність і цінність людської особистості, **рівноправність чоловіків і жінок**, а також рівність прав великих і малих націй». Це положення набуло особливого значення в історичному контексті – одразу після завершення Другої світової війни, що призвела до глобальної гуманітарної катастрофи та масового порушення прав людини, включаючи дискримінацію за статевою, расовою, національною та іншими ознаками.

Стаття 8 Статуту ООН додатково гарантує, що чоловіки та жінки мають рівні права на участь в усіх структурах Організації, як на рівні головних, так і допоміжних органів. Ця норма мала не лише символічне, а й інституційне значення, адже вперше в історії міжнародного права питання участі жінок у процесах прийняття рішень було визнано на рівні міждержавного документу як безумовна правова норма, а не декларативний намір.

Прийняття Статуту ООН фактично започаткувало системне закріплення принципу гендерної рівності в міжнародному праві, що стало основою для розробки цілого комплексу нормативних актів та програм, спрямованих на захист прав жінок. Зокрема, цей принцип надалі отримав розвиток у таких документах як Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1966), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1979), а також в численних резолюціях Генеральної Асамблеї ООН і спеціалізованих агентств (ЮНЕСКО, ЮНІФЕМ, ООН-Жінки).

У практичному вимірі створення інституційного механізму

реалізації гендерної рівності було започатковано вже в 1946 році, коли при Економічній і соціальній раді ООН (ЕКОСОП) у складі Комісії з прав людини створили спеціальну підкомісію з питань становища жінок. У 1947 році ця підкомісія трансформувалась у **Комісію зі становища жінок (Commission on the Status of Women – CSW)**, яка стала головною платформою для моніторингу та спрямування політики рівності статей на глобальному рівні.

З історичної точки зору, Статут ООН був першим юридично зобов'язуючим міжнародним документом, що визнав гендерну рівність не лише як соціальну мету, а як складову системи колективної безпеки та гуманітарного розвитку. У такий спосіб, положення Статуту не лише відкрили нову еру в міжнародно-правовому регулюванні прав людини, а й заклали основи інтеграції гендерного підходу в усі сфери міжнародної співпраці, включаючи розвиток, миротворчість, безпеку, охорону здоров'я та освіту.

3. Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

У 1979 році Генеральна Асамблея ООН ухвалила **Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW)** – документ, який став **ключовим міжнародним правовим інструментом** у сфері захисту прав жінок. Її часто називають «**міжнародним біллем про права жінок**», адже вона вперше на універсальному рівні надала юридичного статусу ідеї **гендерної рівності** не лише в політичному, а й у соціально-економічному, культурному й особистісному вимірах.

Україна ратифікувала Конвенцію у 1980 році, фактично визнавши обов'язок держави вживати всіх можливих заходів для подолання дискримінації за ознакою статі. Відповідно до **статті 1 Конвенції**, дискримінацією вважається будь-яке розрізнення, обмеження або виняток за ознакою статі, яке має

на меті або призводить до обмеження визнання, користування чи реалізації жінками своїх прав на основі рівності з чоловіками.

Ключове значення та новації CEDAW:

1. Рівність не лише формальна, але й результативна. Конвенція вперше в міжнародному праві наголосила, що принцип рівності має передбачати не лише рівність у правах «на папері», а й реальні умови для досягнення рівних результатів. Це означає, що держави повинні усувати як юридичні, так і фактичні бар'єри, які перешкоджають жінкам реалізовувати свої права.

2. Обов'язок держави щодо усунення прихованих форм дискримінації. Конвенція зобов'язує держави виявляти й ліквідовувати не лише пряму дискримінацію, але й опосередковану, яка може існувати навіть за формального проголошення рівних прав.

3. Розширене тлумачення сфери дії. Документ охоплює широкий спектр життєвих сфер – від політичної участі, освіти, працевлаштування та охорони здоров'я до ролі жінки в родині та суспільстві загалом. Особлива увага приділяється становищу сільських жінок, а також шляху до повноцінної участі жінок у процесі прийняття рішень.

4. Необхідність тимчасових спеціальних заходів (позитивних дій). Конвенція дозволяє і навіть рекомендує державам використовувати спеціальні механізми (наприклад, квоти) для пришвидшення процесу досягнення реальної рівності.

Механізм моніторингу виконання CEDAW в Україні:

Україна, як держава-учасниця, зобов'язана раз на чотири роки звітувати перед Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок про заходи, вжиті на національному рівні для реалізації положень Конвенції. Цей механізм є інструментом контролю та стимулювання національного прогресу.

На основі наданого звіту Україна отримує заключні

зауваження (Concluding Observations), що містять детальні рекомендації щодо удосконалення законодавства, практики та інституційних підходів, зокрема у сферах політичного представництва жінок; запобігання дискримінації у сфері праці; розвитку гендерної статистики; захисту прав сільських, вразливих і маргіналізованих груп жінок; боротьби із сексизмом у медіа; просування гендерно чутливої освіти.

Значення для формування гендерної політики в Україні:

Ратифікація CEDAW стала точкою відліку для побудови національної системи забезпечення гендерної рівності в Україні. На її основі були:

- розроблені державні програми утвердження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- ухвалені спеціальні закони, зокрема Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005);
- створені інститути гендерної політики у системі органів виконавчої влади;
- запроваджено гендерно-правову експертизу нормативно-правових актів;
- розроблено національні плани дій щодо реалізації Резолюції РБ ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека».

Таким чином, Конвенція 1979 року не лише закріпила на рівні міжнародного права стандарт недискримінації щодо жінок, а й перетворила гендерну рівність на глобальну політичну мету, актуальну для всіх країн, незалежно від рівня їх розвитку. Для України вона стала опорним документом у процесі формування системної, заснованої на міжнародних стандартах, державної гендерної політики.

4.Пекінська декларація та платформа дій

Пекінська декларація та Платформа дій, ухвалені на IV Всесвітній конференції зі становища жінок у вересні 1995 року в Пекіні, стали одними з найбільш впливових міжнародних

документів у сфері гендерної політики. У конференції взяли участь представники 189 країн, включаючи Україну. Ці документи закріпили новітнє бачення гендерної рівності як невід’ємної частини прав людини та засади сталого розвитку суспільства.

Пекінська декларація підтвердила вірність країн-учасниць реалізації цілей, сформульованих у Статуті ООН, Конвенції CEDAW та Загальній декларації прав людини. Вона проголосила:

«Права жінок – це права людини», закликавши до всебічного розширення можливостей жінок і викорінення дискримінації за ознакою статі в усіх її формах.

Платформа дій стала **детальним стратегічним планом** щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків, що охоплює **12 критичних напрямів**:

1. Жінки та бідність
2. Освіта та професійна підготовка
3. Жінки й охорона здоров’я
4. Насильство проти жінок
5. Жінки та збройні конфлікти
6. Жінки та економіка
7. Жінки в політиці та процесі прийняття рішень
8. Інституційні механізми просування жінок
9. Права людини жінок
10. Засоби масової інформації
11. Жінки й навколишнє середовище
12. Дівчатка

Ключові особливості Платформи дій

– Інтеграція гендерної перспективи у всі політики та програми: гендерний підхід визнається обов’язковим елементом процесу ухвалення рішень у всіх сферах.

– Визначення пріоритетів державної політики: країни зобов’язуються формувати національні плани дій із конкретними цілями, індикаторами та часовими рамками.

– Орієнтація на результативність і вимірюваність: наголос

на створенні ефективних механізмів моніторингу прогресу в досягненні гендерної рівності.

- Активна участь громадянського суспільства: визнано вирішальну роль жіночих організацій, НУО та інших неурядових структур у просуванні змін.

- Фокус на найбільш уразливі групи жінок, включно з біженками, представницями національних меншин, жінками з інвалідністю та сільськими мешканками.

Значення для України:

Україна як учасниця Пекінської конференції взяла на себе зобов'язання адаптувати цілі та напрями Платформи дій у національну політику.

- були розроблені та реалізовані Державні програми забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (2001, 2006, 2013, 2018, 2022);

- створено Урядовий офіс з питань гендерної політики, а також інституційні механізми на рівні міністерств і обласних державних адміністрацій;

- підготовлено Національні доповіді про виконання Пекінської платформи дій, які періодично надсилаються до ООН (остання – 2019 р.);

- запроваджено гендерно-правову експертизу законодавства;

- ухвалено Національний план дій з реалізації Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» (перше видання – 2016 р., оновлене – 2020 р.).

Актуальність у сучасному контексті:

Пекінська платформа залишається орієнтиром для країн у формуванні ефективної гендерної політики. Вона має надзвичайну цінність у період криз – економічних, гуманітарних чи воєнних, як-от нинішня війна в Україні. Сьогодні акценти зміщуються на:

- захист жінок у конфліктних ситуаціях;

- забезпечення участі жінок у процесах відновлення країни;

- протидію гендерно зумовленому насильству;

– економічне підсилення жінок як рушійної сили розвитку громад і держави.

Таким чином, Пекінська декларація та Платформа дій сформували глобальний консенсус щодо невідкладності дій у сфері гендерної рівності, стали основою для розробки національних стратегій і надалі залишаються одним із ключових документів, на які орієнтується світова та українська політика в цій сфері.

5. Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека»

Прийнята 31 жовтня 2000 року, **Резолюція Ради Безпеки ООН №1325 «Жінки, мир, безпека»** стала першим офіційним документом на рівні Ради Безпеки ООН, який визнав критичну роль жінок у забезпеченні міжнародного миру та безпеки. Її ухвалення стало поворотним моментом у формуванні глобального порядку денного щодо інтеграції гендерної рівності в політику безпеки, конфліктного врегулювання та миробудування.

Резолюція акцентує на необхідності:

– **забезпечення рівної та повноцінної участі жінок у процесах миротворення, запобігання конфліктам і їх розв’язання;**

– **інтеграції гендерного підходу (гендерного мейнстримінгу) у всі етапи миротворчих операцій та політик безпеки;**

– **врахування специфічних потреб жінок і дівчат у прийнятті політичних, правових і соціальних рішень, особливо в умовах конфлікту та постконфліктного відновлення;**

– **захисту жінок і дівчат від сексуального насильства, експлуатації та інших форм гендерно зумовленого насильства в умовах збройних конфліктів;**

– **залучення жінок до процесів прийняття рішень на всіх рівнях влади – від місцевого до національного та міжнародного.**

З моменту її прийняття Резолюція 1325 започаткувала розвиток унікального міжнародного порядку денного «Жінки, мир, безпека», який був доповнений і розширений подальшими резолюціями Ради Безпеки (зокрема 1820, 1888, 1889, 1960, 2122, 2242, 2467, 2493). Цей нормативний комплекс визнає жінок не лише як жертв конфліктів, а як ключових суб'єктів миру, безпеки й відновлення.

Україна підтвердила свою прихильність до реалізації положень Резолюції 1325, розробивши і впроваджуючи **Національні плани дій**, перший з яких був ухвалений у 2016 році, а оновлений варіант – у 2020 році на період до 2025 року. Зважаючи на контекст збройної агресії Російської Федерації, питання захисту прав жінок і забезпечення їх участі у безпековому секторі набули для України особливої актуальності. Жінки відіграють активну роль у Збройних Силах України, добровольчому русі, гуманітарних ініціативах і відбудові постраждалих громад, і тому мають бути повноцінно представлені у процесах прийняття рішень.

На додаток до виконання положень Резолюції, Україна також ратифікувала ключові міжнародні **Конвенції Міжнародної організації праці (МОП)**, що мають значення для забезпечення рівності у сфері праці:

Конвенція №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (1951), **Конвенція №103** (переглянута) про охорону материнства (1953), **Конвенція №111** про дискримінацію в галузі праці та занять (1958), **Конвенція №156** про рівне ставлення до трудящих із сімейними обов'язками (1981), а також **Декларацію МОП про основні принципи та права у світі праці (1998)**.

Крім того, Україна взяла на себе зобов'язання щодо реалізації **Цілей сталого розвитку до 2030 року**, серед яких **Ціль №5 – забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат**. Це зобов'язання охоплює низку завдань: ліквідацію дискримінації, запобігання насильству, доступ до репродуктивного здоров'я,

забезпечення повної участі жінок у прийнятті рішень у політичному, економічному та громадському житті.

Таким чином, Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» стала основою для формування нової парадигми безпеки, де жінки визнаються не лише вразливою категорією, що потребує захисту, а й повноцінними агентами змін, здатними забезпечити тривалий і справедливий мир. Її реалізація в Україні має надзвичайно важливе значення в умовах війни й повоєнного відновлення, адже гендерна рівність є ключовою умовою національної стійкості, соціальної згуртованості та демократичного розвитку.

6. Конвенції Міжнародної організації праці. Цілі сталого розвитку на період до 2030 року (2015 рік)

Україна є учасницею більшості ключових міжнародно-правових актів, що визначають глобальні стандарти у сфері забезпечення гендерної рівності, зокрема в трудовій, соціальній та економічній сферах. Суттєве значення в цьому контексті мають **Конвенції Міжнародної організації праці (МОП)**, які формують правову основу для недискримінаційного доступу до праці, справедливих умов зайнятості та соціального захисту жінок.

Україна ратифікувала низку основоположних конвенцій МОП, серед яких:

- **Конвенція №100 (1951)** – про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Вона закріплює принцип, за яким оплата праці має визначатися не статтю працівника, а змістом і складністю виконуваних ним обов'язків.

- **Конвенція №103 (1953, переглянута)** – про охорону материнства. Визначає стандарти захисту жінок у період вагітності, пологів та догляду за дитиною, включаючи гарантії оплачуваної відпустки по вагітності та пологах.

- **Конвенція №111 (1958)** – про заборону дискримінації в

галузі праці та занять. Вона встановлює обов'язок держави протидіяти дискримінаційним практикам на основі статі, раси, релігії, політичних переконань, національного походження тощо.

– **Конвенція №156 (1981)** – про рівне ставлення та можливості для працівників із сімейними обов'язками. Вона визнає необхідність підтримки рівного доступу до праці для жінок і чоловіків, що поєднують професійні обов'язки з доглядом за членами сім'ї.

– **Декларація МОП про основні принципи та права у світі праці (1998)** – узагальнює фундаментальні трудові права, включаючи свободу асоціації, заборону примусової праці, ліквідацію дискримінації в трудових відносинах та заборону дитячої праці.

Ратифікація цих документів накладає на Україну обов'язок гармонізувати національне законодавство зі світовими стандартами, створювати механізми запобігання дискримінації на ринку праці, забезпечувати рівний доступ до кар'єрного зростання, умов праці, соціального забезпечення і пенсійного захисту.

У 2015 році Україна також приєдналася до реалізації Порядку денного сталого розвитку на період до 2030 року, затвердженого Генеральною Асамблеєю ООН. Цей документ містить 17 глобальних цілей сталого розвитку (ЦСР), з яких Ціль №5 – «Досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей для всіх жінок і дівчат» – має міжсекторальний характер і є наскрізною для інших цілей.

Мета 5 включає завдання щодо:

- ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат у всьому світі;
- викорінення гендерно зумовленого насильства, у тому числі шлюбів у дитячому віці та торгівлі людьми;
- забезпечення рівного доступу до освіти, медицини, власності, фінансових послуг, технологій та політичного представництва;

- визнання й підтримки неоплачуваної домашньої та доглядової праці;
- створення умов для повної та ефективної участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях.

Таким чином, імплементація положень Конвенцій МОП і ЦСР до 2030 року в українське правове поле є невід’ємною частиною сучасної гендерної політики. Вона спрямована на системні перетворення у сфері праці, зайнятості, охорони здоров’я, соціального забезпечення, освіти, політики та управління з метою забезпечення справжньої рівності можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя.

7. Організація Північноатлантичного договору (НАТО)

Організація Північноатлантичного договору (НАТО), утворена у 1949 році відповідно до положень статті 51 Статуту ООН, історично створювалась як система колективної безпеки для захисту країн Західної Європи та Північної Америки. Проте в умовах трансформації глобального безпекового середовища НАТО поступово еволюціонувала в бік комплексного підходу до стабільності, визнаючи, що гендерна рівність і розширення прав та можливостей жінок є не менш важливими факторами миру, аніж військова спроможність.

На сучасному етапі діяльність Альянсу виходить за межі суто оборонних завдань і включає просування гендерно чутливих політик як у миротворчих місіях, так і в структурах безпеки країн-членів та партнерів. Принципи Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» стали концептуальною основою для інтеграції гендерного підходу у внутрішню політику НАТО.

1 квітня 2014 року держави-члени НАТО разом із партнерами з Ради євроатлантичного партнерства (РЄАП) ухвалили оновлену Політику з імплементації Резолюції 1325, що визначає ключові орієнтири гендерної політики в контексті

безпеки:

- відповідальність держав за реалізацію положень Резолюції;
- врахування потреб як чоловіків, так і жінок при формуванні оборонного потенціалу;
- сприяння залученню жінок до сектору безпеки на всіх рівнях, включаючи національні збройні сили, поліцію та інші структури;
- гендерна інтеграція як елемент професійної військової освіти, підготовки, оперативного планування та миротворчої діяльності.

Ця політика була конкретизована у **Плані дій НАТО 2014 року**, який зробив гендерну рівність невіддільною складовою діяльності Альянсу, з однаковим рівнем пріоритету як у цивільних, так і у військових структурах. НАТО визнає, що ефективна система безпеки не може бути побудована без забезпечення інклюзивності, паритетного представництва та врахування гендерної специфіки.

Важливо, що у взаємодії з державами-партнерами, зокрема з Україною, НАТО:

- підтримує розбудову національного потенціалу у сфері гендерної політики безпеки;
- сприяє впровадженню гендерного мейнстримінгу в оборонному секторі;
- надає допомогу у формуванні національних планів дій щодо реалізації Резолюції 1325;
- організовує навчальні програми, обмін досвідом, участь у конференціях та форумах з питань «Жінки, мир, безпека».

Для України, яка бере активну участь у програмах НАТО, включення гендерного підходу до сектору оборони стало особливо актуальним після початку збройної агресії з боку Російської Федерації. У співпраці з Альянсом розроблено та реалізується **національна стратегія впровадження принципів гендерної рівності в сектор безпеки й оборони**, зокрема шляхом:

- посилення участі жінок у військовій службі;
- розширення їхніх лідерських позицій;
- створення інституційного середовища, чутливого до потреб військовослужбовиць;
- інтеграції гендерних стандартів у підготовку та діяльність сил територіальної оборони.

Таким чином, НАТО виступає не лише як оборонний союз, а як ключовий міжнародний актор, що просуває глобальні стандарти гендерної рівності у сфері безпеки. Його політика в цій сфері є стратегічно важливою для партнерських країн, серед яких Україна активно впроваджує відповідні підходи в межах курсу на євроатлантичну інтеграцію.

8. «Професійна мережа жінок НАТО» (NWPN) та «Наставництво»

Одним із важливих напрямів реалізації політики гендерної рівності в Організації Північноатлантичного договору (НАТО) є підтримка професійного розвитку жінок у структурах Альянсу. У 2014 році з ініціативи Спеціального представника НАТО у справах жінок, миру і безпеки, спільно з підрозділами, відповідальними за політику в галузі людських ресурсів та різноманіття, була започаткована **«Професійна мережа жінок НАТО»** (NATO Women's Professional Network, NWPN) і програма наставництва.

Мета NWPN полягає в формуванні інклюзивної корпоративної культури, що сприяє професійному зростанню жінок у цивільних і військових структурах НАТО. Мережа виконує функцію платформи для:

- взаємного обміну досвідом;
- підвищення обізнаності з питань кар'єрного розвитку;
- розбудови горизонтальних зв'язків між жінками в системі оборони;
- формування лідерських компетентностей через менторські програми.

Програма наставництва у рамках NWPН має на меті:

- подолання структурних бар'єрів, які перешкоджають кар'єрному просуванню жінок;
- збільшення кількості жінок-кандидаток на керівні посади;
- налагодження співпраці між представниками різних підрозділів НАТО, включаючи офіцерський склад, цивільних службовців та персонал міжнародних місій.

Завдяки таким ініціативам НАТО не лише підтримує рівність у доступі до можливостей, а й активно трансформує інституційну культуру, в якій жінки можуть реалізовувати свій потенціал на рівні з чоловіками.

Подальшим важливим кроком стала модернізація Політики та Плану дій НАТО щодо питань жінок, миру і безпеки, які були оновлені та схвалені на Брюссельському саміті у 2018 році. У новій редакції цих документів підкреслено:

- інтеграцію гендерної складової у всі аспекти діяльності Альянсу, включаючи політику, планування, операційне реагування, підготовку кадрів та стратегічні комунікації;
- визнання жіночого представництва та участі як ключового чинника успішного забезпечення миру та безпеки;
- обов'язковість гендерної чутливості в цивільних і військових структурах як стандарту сучасного врядування.

Таким чином, програма NWPН і наставництво є важливою складовою інституційної трансформації НАТО у бік паритетного управління, де жінки не лише мають рівний доступ до ресурсів і кар'єри, а й займають активну позицію в ухваленні рішень та формуванні політик у сфері безпеки.

9. Організація з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ)

Організація з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) є найбільшою у світі регіональною міжурядовою безпековою організацією, що об'єднує **57 держав-учасниць з**

Північної Америки, Європи, Кавказу та Центральної Азії. Її підхід до безпеки вирізняється комплексністю, оскільки охоплює не лише політико-військові, а й економічні, екологічні та гуманітарні аспекти, включаючи дотримання прав людини, захист національних меншин, розвиток демократичних інституцій, боротьбу з тероризмом, а також питання сталого розвитку.

Усі держави-учасниці ОБСЄ мають рівний статус, а рішення приймаються на основі консенсусу, що гарантує інклюзивність процесу ухвалення політичних рішень.

У межах власної концепції безпеки ОБСЄ приділяє значну увагу гендерному виміру, визнаючи, що гендерна рівність є ключовим елементом підтримки миру, розвитку, стабільної демократії та справедливих суспільних відносин. Організація підкреслює, що права жінок і чоловіків мають бути не лише задекларованими, а й реалізованими у практиці політичного, соціального, економічного та культурного життя.

Гендерна політика ОБСЄ реалізується через низку стратегічних підходів:

- інституційне мейнстримування гендерної рівності, тобто включення гендерного підходу у всі напрями роботи Організації – від конфліктного реагування до проєктної діяльності;

- підтримка держав-учасниць у впровадженні національних стратегій гендерної рівності, включаючи консультаційну допомогу, навчальні програми, аналітичні звіти та моніторинг зобов'язань;

- зміцнення спроможності національних інституцій у сфері гендерної політики, зокрема органів правопорядку, парламентів, органів місцевого самоврядування;

- просування рівного представництва жінок у політиці, системі правосуддя, миротворчих місіях та безпековому секторі;

- реагування на гендерно зумовлене насильство, включаючи підтримку ініціатив із захисту жінок і дівчат у

конфліктних і постконфліктних ситуаціях.

Особливу увагу ОБСЄ приділяє імплементації положень Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека», активно сприяючи участі жінок у мирних переговорах, перегляді політик безпеки, підвищенні їх ролі в управлінні кризовими ситуаціями.

ОБСЄ також має Гендерний підрозділ (Gender Section) в межах Секретаріату, який відповідає за розробку стратегічних документів, внутрішній моніторинг виконання гендерних зобов'язань, а також взаємодію з державами-учасницями, урядовими та громадськими структурами.

Для України участь в ОБСЄ є важливою не лише у сфері безпеки, а й у впровадженні європейських стандартів гендерної рівності. Україна активно співпрацює з представництвом ОБСЄ у Києві та бере участь у гендерно орієнтованих програмах, пов'язаних із правозахисною діяльністю, реформуванням поліції, запобіганням насильству, підтримкою жінок у лідерстві та конфліктному врегулюванні.

Таким чином, ОБСЄ є впливовим актором у сфері просування інклюзивної політики безпеки, де забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків розглядається як ключова складова ефективного мирного співіснування, довгострокової стабільності та розвитку демократичних інститутів.

10. План дій щодо заохочення гендерної рівності

У межах своєї послідовної політики щодо інтеграції гендерного підходу у всі аспекти діяльності, Організація з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) розробила та ухвалила План дій щодо заохочення гендерної рівності, який став основоположним стратегічним документом для реалізації зобов'язань держав-учасниць у цій сфері.

План дій окреслює чіткі цілі, принципи та пріоритети, що мають забезпечити системне втілення гендерної рівності в усіх

політичних, програмних і операційних процесах ОБСЄ. Його головною метою є створення ефективної та інституційно закріпленої гендерно чутливої моделі врядування як на рівні самої Організації, так і в політиці держав-учасниць.

Основні положення Плану дій передбачають

– Інтеграцію гендерного аспекту в усі політики, програми та заходи ОБСЄ, що забезпечує комплексний підхід до безпеки з урахуванням потреб і досвіду як жінок, так і чоловіків;

– Підготовку персоналу ОБСЄ через тренінги, навчальні програми та підвищення кваліфікації з питань гендерної чутливості;

– Формування інституційної культури, орієнтованої на повагу до гендерної рівності та розвиток інклюзивного, справедливого та безпечного робочого середовища;

– Сприяння збалансованому представництву жінок і чоловіків на керівних посадах, зокрема в політичних, адміністративних та аналітичних структурах ОБСЄ;

– Підтримку держав-учасниць у реалізації їхніх національних стратегій та зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності, включаючи надання консультацій, технічної допомоги та обміну передовими практиками;

– Пріоритетну увагу до захисту прав жінок та забезпечення їх участі в миробудівних процесах, особливо у сфері запобігання конфліктам, реагування на кризи та постконфліктного відновлення;

– Постійну оцінку ефективності впроваджених заходів, що передбачає моніторинг, аналіз результатів та щорічну звітність.

Механізм реалізації:

З метою забезпечення прозорості й підзвітності, Генеральний секретар ОБСЄ щороку звітує перед Постійною радою ОБСЄ про досягнення у виконанні положень Плану дій. Цей звіт включає як кількісні показники (наприклад, частку жінок на керівних посадах), так і якісні оцінки (зміна інституційної культури, ефективність навчальних заходів,

ступінь залученості жінок до процесів ухвалення рішень).

План дій ОБСЄ щодо заохочення гендерної рівності виконує подвійну функцію:

- 1) як внутрішній політичний дороговказ для самої Організації в реалізації принципів рівності та інклюзивності;
- 2) як інструмент зовнішньої політичної підтримки держав-учасниць, що прагнуть впроваджувати гендерно чутливі підходи у свої політичні, економічні та безпекові системи.

Таким чином, План дій є прикладом інституційно закріпленої гендерної політики, яка поєднує нормотворчі зобов'язання з практичними інструментами впровадження, а також підкреслює стратегічну важливість жіночої участі в процесах забезпечення миру, стабільності та демократії в європейському регіоні.

11. Конвенція Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьби із цими явищами (Стамбульська конвенція), підписана 2011 року

Не менш вагомим елементом у формуванні міжнародної політики гендерної рівності є діяльність Ради Європи – найбільшої регіональної міжурядової організації, яка об'єднує 46 держав Європи і має на меті захист прав людини, верховенства права та демократії. Одним із ключових її інструментів у сфері захисту прав жінок є Конвенція Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству і боротьби із цими явищами, відома як Стамбульська конвенція.

Конвенцію було підписано у 2011 році, а чинності вона набула 1 серпня 2014 року. Україна приєдналася до неї значно пізніше – лише у 2022 році, що стало важливим кроком у гармонізації національного законодавства з європейськими стандартами прав людини та гендерної політики.

Основна мета Конвенції полягає у створенні системного

підходу до протидії всім формам насильства щодо жінок та домашнього насильства. Вона є першим обов'язковим міжнародним документом, який:

- визнає насильство над жінками як порушення прав людини та форму дискримінації;
- охоплює не лише фізичне, а й психологічне, сексуальне, економічне насильство, а також переслідування, примус до абортів чи стерилізації, насильницькі шлюби;
- вимагає від держав-учасниць запровадження чотирьох ключових напрямів діяльності: запобігання, захист постраждалих, переслідування злочинців та інтегрована політика («4Р» – prevention, protection, prosecution, policies).

Цілі Конвенції включають

- Захист жінок від усіх форм насильства і попередження, переслідування та викорінення домашнього насильства й насильства за гендерною ознакою.
- Сприяння усуненню дискримінації щодо жінок та розширенню їхніх прав і можливостей шляхом утвердження рівноправ'я.
- Надання всебічної допомоги постраждалим, включаючи доступ до медичних, психологічних, юридичних і соціальних послуг.
- Підтримку міждержавної співпраці, спрямованої на координацію зусиль у боротьбі з насильством, обмін досвідом та найкращими практиками.
- Забезпечення злагодженої роботи правоохоронних органів, судової системи, соціальних служб, медичних установ і громадських організацій, задля реалізації комплексного підходу до протидії насильству.

Особливістю Стамбульської конвенції є акцент на профілактичних заходах: держава зобов'язана змінювати стереотипи, які виправдовують насильство або знецінюють роль жінок у суспільстві. Конвенція також вимагає запровадження освітніх програм, навчання фахівців, формування гендерно чутливих інституцій та збір

дезагрегованої статистики.

Україна, ратифікувавши Стамбульську конвенцію, взяла на себе зобов'язання:

- адаптувати національну правову систему до вимог Конвенції;
- посилити відповідальність за вчинення домашнього насильства;
- створити мережу спеціалізованих сервісів для постраждалих осіб (притулки, гарячі лінії, кризові центри);
- впровадити механізми міжсекторальної взаємодії між державними органами, місцевою владою та громадським сектором;
- посилити інституційні механізми моніторингу та оцінки ефективності політики протидії гендерному насильству.

Таким чином, Стамбульська конвенція є ключовим міжнародним документом, який не лише встановлює високі стандарти захисту прав жінок, але й формує концептуальну основу для трансформації національної політики у сфері запобігання та боротьби з насильством. Її ратифікація стала важливим кроком на шляху до досягнення гендерної рівності та зміцнення правозахисної системи в Україні.

Запитання для самоконтролю

1. Яке значення має Загальна декларація прав людини 1948 року для формування принципів гендерної рівності у міжнародному праві?
2. Як у Статуті ООН 1945 року визначено принцип рівноправності чоловіків і жінок?
3. Якими є основні зобов'язання держав, що ратифікували Конвенцію CEDAW 1979 року?
4. У чому полягає унікальність Пекінської платформи дій 1995 року та які її ключові напрями?
5. Які цілі передбачає Резолюція Ради Безпеки ООН №1325 «Жінки. Мир. Безпека»?

6. Які основоположні Конвенції МОП, ратифіковані Україною, закріплюють гендерну рівність у сфері праці?
7. Як НАТО імплементує принципи гендерної рівності у свою безпекову політику?
8. У чому полягає значення «Професійної мережі жінок НАТО» (NWPН) для просування гендерного підходу?
9. Якими є основні принципи гендерної політики ОБСЄ?
10. Як План дій ОБСЄ щодо заохочення гендерної рівності сприяє розвитку інституційної рівності?
11. Яку структуру та пріоритети має Стамбульська конвенція та чому її ратифікація стала важливою для України?

Тематика реферативних повідомлень

1. Еволюція принципу гендерної рівності в документах ООН: від Декларації 1948 до Цілей сталого розвитку 2030.
2. Статут ООН і початки міжнародної правової інституалізації гендерної рівності.
3. Конвенція CEDAW 1979 року як міжнародний правовий стандарт боротьби з дискримінацією щодо жінок.
4. Пекінська платформа дій: глобальний план реалізації прав жінок.
5. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека»: нова парадигма безпеки.
6. Міжнародна організація праці (МОП) і правові механізми забезпечення рівних прав на ринку праці.
7. Гендерний компонент безпекової політики НАТО: політичні документи, програми й вплив.
8. Програма NWPН і менторство в НАТО: інституційні механізми просування жінок.
9. Гендерна політика ОБСЄ: правове забезпечення, стратегічні документи та впровадження.
10. План дій ОБСЄ щодо гендерної рівності як інструмент системної трансформації.
11. Стамбульська конвенція як міжнародний стандарт

протидії домашньому насильству: зміст, структура, імплементація в Україні.

12. Порівняльний аналіз реалізації положень CEDAW та Стамбульської конвенції в Україні.

Список рекомендованої літератури

1. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU06302>.

2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

3. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

4. Закон України «Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2319-20#>.

5. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.

6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.

7. Конвенція «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text.

8. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text.

9. Конвенція про охорону материнства № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text.

10. Пекінська декларація. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text.

11. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications>.

12. Хартія Європейського Союзу про основоположні права. URL: <https://stsaltiv.gov.ua/storage/documents/documents/2339fdcd25bc0ea76f634051422cf80f.pdf>.

13. Сутність Стамбульської конвенції та Закон України про ратифікацію. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/212514_ukrana-ratifkuvala-stambulsku-konventsuyu-shcho-zmnitsya.

14. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». URL: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-onn-1325>.

15. У Мінрегіоні затвердили Стратегію гендерної рівності на 2021–2023 роки. URL: <https://www.minregion.gov.ua/press/news/u-minregioni-zatverdily-strategiyu-gendernoyi-rivnosti-na-2021-2023-roky/>.

16. Урядовий портал. Урядова делегація України взяла участь у захисті дев'ятої періодичної доповіді України про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriadova-delehatsiia-ukrainy-vziala-uchast-u-zakhysti-deviatoi-periodychnoi-dopovidi-ukrainy-pro-vykonannia-konventsii-onn-pro-likvidatsiiu-vsikh-form-dyskryminatsii-shchodo-zhinok>

ТЕМА 9. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

1. Базові документи, що визначають засади державної гендерної політики

2. Нормативно-правові документи щодо державної гендерної політики України з 2018 року

3. Запровадження гендерного підходу в галузеві реформи

4. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року

5. Національне законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

1. Базові документи, що визначають засади державної гендерної політики

Сьогодні питання розробки державної гендерної політики є надзвичайно актуальним для України. Це також є однією з вимог, визначених Копенгагенською угодою щодо вступу України до Європейського Союзу. Створення рівних умов для жінок і чоловіків забезпечує гармонійний розвиток суспільства та задоволення потреб населення. На сьогодні Україна активно реалізує державну гендерну політику, ухвалюючи відповідні нормативно-правові акти, запроваджуючи гендерно орієнтовану статистичну звітність, проводячи курси підвищення кваліфікації для державних службовців тощо.

Водночас наявна нормативно-правова база ще не містить системних концептуальних підходів до формування й розвитку державної гендерної політики, які б відповідали сучасним тенденціям розвитку глобалізованого світу. Відтак виникла потреба в чіткому визначенні пріоритетів національної державної гендерної політики, зокрема структури **Національної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року**.

Основоположним актом, що окреслює засади державної

гендерної політики, є **Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»**, основна мета якого полягає у досягненні паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Це здійснюється шляхом правового забезпечення рівності, усунення дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на подолання дисбалансу в реалізації прав, передбачених Конституцією та законами України [9].

Окрім цього закону, державну гендерну політику визначають й інші ключові нормативно-правові акти:

- Закон України «Про протидію торгівлі людьми» (2011) [10];

- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012) [11];

- Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017) [12];

- Указ Президента України «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» (2019) [13];

- Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [14];

- Питання проведення гендерно-правової експертизи [15];

- Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі [16];

- Указ Президента «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» (2020) [17];

- Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 р. (2021) [18];

- Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів [19];

– Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах [20];

– Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги [21].

Ці нормативно-правові акти визначають основні поняття державної гендерної політики, встановлюють механізми формування гендерно чутливих бюджетних програм та концепцій, а також запроваджують єдині процедури проведення гендерно-правової експертизи нормативно-правових документів і проєктів нормативних актів.

2. Нормативно-правові документи щодо державної гендерної політики України з 2018 року

У період 2018–2021 років в Україні були ухвалені основні нормативно-правові акти, що стали основою сучасної державної гендерної політики. Зокрема, **Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року** визначив завдання щодо дотримання Цілей сталого розвитку, серед яких – забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок та дівчат [13].

Постанова Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи» від 28 листопада 2018 року затвердила Порядок проведення гендерно-правової експертизи, який регламентує механізми аналізу чинного законодавства та проєктів нормативно-правових актів у всіх сферах. Основна мета гендерно-правової експертизи полягає в забезпеченні відповідності законодавства міжнародним договорам України та резолюціям міжнародних організацій у сфері прав людини, а також у запобіганні ухваленню нормативно-правових актів, що

порушують принцип рівності прав і можливостей жінок і чоловіків [15].

Крім того, **Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі** (наказ Міністерства фінансів України від 2 січня 2019 року) [16] надають головним розпорядникам бюджетних коштів та іншим учасникам бюджетного процесу інструменти для врахування гендерних аспектів при плануванні, розподілі та використанні державних фінансів.

Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 9 жовтня 2020 року передбачила створення типових підрозділів, відповідальних за питання рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, а також запровадження посад радників у цій сфері та з питань запобігання і протидії насильству за ознакою статі. Такі підрозділи дозволяють органам державної влади формувати гендерно чутливу політику у відповідних галузях суспільного життя [22].

3. Запровадження гендерного підходу в галузеві реформи

Важливим напрямом розвитку державної гендерної політики в Україні є запровадження гендерного підходу у реалізацію галузевих реформ. У 2020 році було затверджено **Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ**, що мають на меті визначення прямого або опосередкованого впливу (позитивного, негативного, нейтрального), а також коротко- та довгострокових результатів і наслідків реалізації державної політики на становище різних груп населення – хлопців і дівчат, жінок і чоловіків. Це дозволяє своєчасно виявляти диспропорції та усувати гендерну нерівність [23].

Важливою складовою гендерної політики України є виокремлення статистичних даних щодо жінок та

чоловіків, що необхідне для об'єктивної оцінки гендерної рівності у різних сферах суспільного життя. Відповідно до **розпорядження Кабінету Міністрів України** [24], були запроваджені основи формування звітності за статевим розподілом.

Значущим документом у формуванні гендерної політики є **Концепція комунікації у сфері гендерної рівності** [25], яка визначає засади інформаційно-роз'яснювальної роботи з метою популяризації принципів гендерної рівності, формування так званих «гендерних окулярів», виховання дітей у дусі рівності та взаємоповаги. Концепція орієнтована на формування майбутнього, у якому кожна жінка та чоловік в Україні користуються рівними правами і можливостями для повноцінної участі у всіх сферах життя без дискримінації, насильства чи експлуатації [25].

Слід зазначити, що формування гендерної політики в Україні здійснюють різні державні органи. **Верховна Рада України** приймає законодавчі акти, **Кабінет Міністрів України** ухвалює підзаконні нормативно-правові акти, а **Міністерство соціальної політики України** є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Також функціонує **Урядовий уповноважений з питань гендерної політики**, на якого Кабінет Міністрів України поклав завдання організовувати виконання своїх повноважень у сфері гендерної рівності [26].

У вересні 2020 року була створена **Комісія з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків**, яка є консультативно-дорадчим органом при Кабінеті Міністрів України та має завдання забезпечувати узгоджені дії органів влади у сфері гендерної політики [27].

Таким чином, в Україні сформовано складну інституційну систему, спрямовану на розробку та реалізацію державної гендерної політики. Проте актуальною залишається проблема

позитивного сприйняття суспільством питань гендерної рівності та чутливості до гендерних аспектів у різних сферах життя.

4. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року

12 серпня 2022 р. Урядом схвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затверджено операційний план з її реалізації на 2022–2024 роки (<https://mvs.gov.ua/upload/1/6/2/0/1/9/derzavna-strategiia.pdf>).

Метою зазначеної стратегії є створення умов для зменшення фактичної нерівності жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства та впровадження європейських стандартів рівності [28]. Основні стратегічні цілі Національної стратегії такі: по-перше, державна політика у різних сферах життєдіяльності суспільства та на всіх рівнях формується та реалізується із наскрізною гендерною інтеграцією, з урахуванням кращого вітчизняного досвіду, а також напрацьованих та апробованих міжнародною спільнотою принципів та підходів у сфері забезпечення гендерної рівності; по-друге, механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків функціонує стабільно та ефективно; по-третє, у всіх сферах життєдіяльності суспільства забезпечуються рівні права та можливості жінок і чоловіків [28].

Документ зосереджує увагу на чотирьох стратегічних цілях:

1. Ефективне та злагоджене функціонування національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, що дозволить створити підґрунтя для врахування потреб різних груп жінок і чоловіків при прийнятті рішень у всіх сферах та на всіх рівнях.

2. Ефективна протидія усім формам насильства, у тому числі пов'язаному з конфліктом.

3. Забезпечення жінкам та чоловікам рівних прав та можливостей людського розвитку у сфері освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та спорту, тощо.

4. Забезпечення рівної участі жінок та чоловіків у різних сферах економічної діяльності, що створить підґрунтя для гальмування процесів росту рівня бідності населення, пов'язаних із агресією російської федерації в Україні [29].

Згідно із звітом Всесвітнього економічного форуму за 2020 рік Україна втратила порівняно з попереднім роком 15 позицій у рейтингу за Індексом гендерної нерівності, посівши 74 місце серед 156 держав (щодо економічних можливостей – 44 місце, освіти – 27 місце, охорони здоров'я – 41 місце, політичних можливостей – 103 місце) [29].

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у прийнятті рішень

За 2015–2021 роки в Україні введення квот сприяло зростанню представництва жінок у Верховній Раді України та місцевих радах: у Верховній Раді України – до 20,7 відсотка (за даними Держстату), в обласних радах – до 27,8 відсотка, міських радах міст обласного значення – до 30,1 відсотка (за даними Мінсоцполітики), районних радах – до 34,3 відсотка.

Водночас у 2020 році серед голів сільських і селищних рад лише 16,5 відсотка жінок (у 2015 році – 31,3 відсотка).

За даними моніторингу, проведеного у 2020 році міжнародним благодійним фондом «Український жіночий фонд», внаслідок децентралізації зменшилося представництво жінок у селищних та сільських радах (37,9 відсотка та 41 відсоток відповідно порівняно з 46,1 відсотка та 55,7 відсотка у радах попереднього скликання).

Жінки недостатньо представлені на рівні прийняття рішень в органах виконавчої влади. У 2020 році до складу Кабінету Міністрів України входило 13 відсотків жінок, серед керівників центральних органів виконавчої влади та їх заступників було 22,8 відсотка жінок (за даними Держстату), серед державних службовців категорії «А» (вищий корпус

державної служби) – 33,3 відсотка (за даними НАДС станом на 31 грудня 2020 року).

Позиції рейтингу України в Індексі гендерної нерівності щодо політичної участі жінок залишаються низькими (103 місце серед 156 держав), зокрема 98 місце – щодо представництва жінок у Парламенті, 110 місце – щодо представництва жінок на вищих керівних посадах.

5. Національне законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996.

2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV.

3. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI.

4. Закон України від 14.09.2021 № 1643-IX «Про внесення зміни до статті 73 Кодексу законів про працю України».

5. Закон України від 10.09.2021 № 1750-IX «Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі».

6. Кодекс законів про працю, затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.1971.

7. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III

8. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 №1618-IV.

9. Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року № 722/2019.

10. Указ Президента України «Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2021 рік» від 11 травня 2021 року № 189/2021.

11. Постанова Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи» від 28.11.2018 №

997.

12. Постанова Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

13. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 № 273.

14. Національний план дій з виконання резолюції Ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.03.2016 №113-р.

15. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 № 1544-р.

16. Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 634-р.

17. План заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності, затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р.

18. План пріоритетних дій Уряду на 2021 рік, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 № 276-р.

19. Національна стратегія у сфері прав людини на 2021-2023 роки, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.06.2021 № 756-р.

20. Річна національна програма під егідою Комісії Україна

– НАТО на 2021 рік та показники ефективності її виконання, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.06.2021 № 690-р.

21. Концепція комунікації у сфері гендерної рівності, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 № 1128-р.

22. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 № 366-р.

23. Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 02.01.2019 № 1.

24. Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, затверджені наказом Міністерства соціальної політики від 09.08.2021 № 448.

25. Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджені наказом Міністерства соціальної політики від 29.01.2020 року № 56.

26. Методичні рекомендації застосування гендерного компоненту в освітній процес закладів освіти сектору безпеки і оборони.

27. Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затверджені наказом Міністерства соціальної політики від 07.02.2020 № 86.

28. План заходів МВС України з виконання Плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки, затверджений наказом Міністерства внутрішніх справ України від 17.09.2021 № 680.

29. План основних заходів Міністерства внутрішніх справ України на 2021 рік, затверджений наказом Міністерства

внутрішніх справ України від 28.12.2020 № 920.

30. Наказ Міністерства внутрішніх справ від 10.09.2021 № 668 «Про організацію виконання Плану заходів на 2021–2022 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року».

31. Перелік законодавчих та інших нормативно-правових актів, що регулюють питання соціального захисту, які сприяють поєднанню працівниками сімейних та професійних обов'язків.

32. План заходів Міністерства внутрішніх справ України з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затверджений наказом Міністерства внутрішніх справ України від 01 червня 2023 року № 444.

33. План заходів Міністерства внутрішніх справ України з виконання завдань операційного плану з реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року на 2022-2024 роки, затверджений наказом Міністерства внутрішніх справ України від 30 листопада 2022 року №785.

34. Доручення Міністерства внутрішніх справ України від 10 березня 2023 року № 39/01/37 «Про організацію виконання Плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності».

35. План заходів з виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року № 1544 (зі змінами, внесеними розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 року №1150-р).

36. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 року № 1150-р «Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року № 1544-р.

37. Державна стратегія забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та операційний план з її реалізації на 2022-2024 роки, затверджені розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752-р.

38. Концепція комунікації у сфері гендерної рівності, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 року № 1128-р.

39. План заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 року № 79-р.

40. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р.

41. Операційний план заходів на 2022-2024 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р. [30].

Список використаних джерел

1. Задосенко К. О. Удосконалення організаційного механізму формування і реалізації гендерної політики в Україні. *Публічне адміністрування : теорія та практика*. 2019. Вип. 1(21). URL : [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01\(21\)/9.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01(21)/9.pdf)

2. Галіцина Н. В. Механізм забезпечення гендерної рівності в органах національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 5. С. 113–120.

3. Гонюкова Л. В., Педченко Н. С. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. *Вісник НАДУ при Президентові України*. 2016. № 2. С. 114–120.

4. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності : теорія та практика : монографія. Київ : Хай-Тек Прес, 2018. 560 с.

5. Щербак Н. В. Інституційне забезпечення реалізації

державної гендерної політики в умовах реформування державного управління. *Право та державне управління*. 2020. № 3. С. 141–149.

6. Брус Т., Ковальов В. Гендерні аспекти формування соціальної політики в Україні. *Аспекти публічного управління*. 2020. Т. 8. № 3. С. 110–118.

7. Сваюля І. Формування гендерної політики України: вплив міжнародних стандартів та нормативно-правових актів наднаціонального рівня. *Вісник Львівського університету. Серія : Міжнародні відносини*. 2017. № 41. С. 162–170.

8. Перевізник В. М. Основні типи та напрями державної гендерної політики. *Вісник Національного університету Цивільного захисту України*. 2018. Вип. 1(8). С. 484–490.

9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

10. Про протидію торгівлі людьми : Закон України від 20.09.2011 р. № 3739-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>.

11. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

12. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2021 р. № 2229-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>

13. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL : <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>

14. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>

15. Питання проведення гендерно-правової експертизи :

постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. № 997.
URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>

16. Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>

17. Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства : Указ Президента України від від 21.09.2020 р. № 398/2020. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/398/2020#Text>

18. Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 р. : постанова Кабінету Міністрів України від 24.02.2021 р. № 145. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2021-%D0%BF#Text>

19. Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

20. Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах : наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 р. № 56. URL : <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>

21. Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги : наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2019 р. № 33. URL : <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>

22. Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : постанова Кабінету Міністрів

України від 09.10.2020 р. № 930. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>

23. Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 р. № 1517-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>

24. Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузових реформ : наказ Міністерства соціальної політики від 14.04.2020 р. № 257. URL : <https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html?PrintVersion>

25. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09. 2020 р. № 1128-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>

26. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 р. № 390. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text>

27. Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : постанова Кабінету Міністрів України від 02.09.2020 р. № 784 . URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-utvorenniya-komisiyi-z-pitan-ko-784>

28. Проект Національної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. URL : https://www.msp.gov.ua/files/gend_pol/str_2030.pdf

29. Урядом схвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. *Урядовий портал.* URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriadom-skhhvaleno-derzhavnu-stratehiu-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2030-roku>

30. Національне законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. URL:

<https://mvs.gov.ua/activity/rivni-prava-ta-mozlivosti/normativno-pravovi-dokumenty/nacionalne-zakonodavstvo-z-pitan-zabezpechennya-rivnix-prav-ta-mozlivostei-zinok-i-colovikiv>

Запитання для самоконтролю

1. Що таке державна гендерна політика та які її основні цілі в Україні?
2. Які нормативно-правові акти формують засади державної гендерної політики в Україні?
3. У чому полягає значення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»?
4. Які нормативно-правові документи були ухвалені в Україні після 2018 року у сфері гендерної політики?
5. Що таке гендерно-правова експертиза та яка її роль у забезпеченні гендерної рівності?
6. Як впроваджується гендерний підхід у галузеві реформи?
7. Які основні стратегічні цілі Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року?
8. Які основні проблеми існують сьогодні у сфері гендерної політики в Україні?
9. Які органи державної влади відповідають за реалізацію державної гендерної політики?
10. Які зміни у представництві жінок у владі відбулися за останні роки в Україні?

Тематика реферативних повідомлень

1. Основні нормативно-правові акти України у сфері забезпечення гендерної рівності.
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: цілі та механізми реалізації.
3. Гендерно-правова експертиза як інструмент

формування гендерно чутливої політики.

4. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року: ключові напрями.

5. Запровадження гендерного підходу в бюджетному процесі: досвід України.

6. Гендерна рівність у представницьких та виконавчих органах влади: стан і перспективи.

7. Роль міжнародних документів у формуванні національної гендерної політики.

ТЕМА 10. ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ В УКРАЇНІ

1. Законодавче закріплення принципу рівності за ознакою статі в Україні:

Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»;

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;

Закон України «Про протидію торгівлі людьми»

2. Програмні документи щодо сприяння утвердженню гендерної рівності

3. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). Законодавчі зміни до Кримінального кодексу України у зв'язку з підготовкою до ратифікації Стамбульської конвенції.

4. Практика застосування судами України законодавчих положень, спрямованих на забезпечення гендерної рівності

1. Законодавче закріплення принципу рівності за ознакою статі в Україні:

Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»;

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;

Закон України «Про протидію торгівлі людьми»

Законодавче закріплення принципу рівності за ознакою статі в Україні є ключовим елементом національної правової системи, що забезпечує дотримання прав людини, гендерної рівності та недискримінації. Україна поступово гармонізує своє законодавство з міжнародними стандартами, зокрема вимогами Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) і Стамбульської конвенції.

Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.) є базовим документом, що визначає правові та організаційні засади державної політики у сфері гендерної рівності. Закон встановлює основні принципи забезпечення рівних прав і можливостей, запобігання дискримінації за ознакою статі, усунення гендерних стереотипів, запровадження гендерного аналізу в усі сфери державної політики. Він передбачає відповідальність органів влади всіх рівнів за реалізацію державної гендерної політики, створення умов для поєднання професійних і сімейних обов'язків, підвищення представництва жінок у політиці, науці, бізнесі.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.) закріплює загальну заборону дискримінації в усіх сферах суспільного життя, включаючи ознаку статі. Закон визначає поняття «дискримінація», «пряма» і «непряма дискримінація», «дискримінаційні ознаки» та встановлює механізми захисту

від дискримінації, включаючи право на звернення до суду та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Документ також регулює питання щодо позитивних дій – тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на подолання фактичної нерівності.

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017 р.) є важливим інструментом захисту прав жінок, адже вони найчастіше є постраждалими від домашнього насильства. Закон визначає поняття домашнього насильства, запроваджує нові форми захисту (терміновий заборонний припис, обмежувальний припис), передбачає створення притулків, мобільних бригад, гарячих ліній. Окремий акцент робиться на запобіганні насильству, просвітницькій роботі, реабілітації постраждалих.

Закон України «Про протидію торгівлі людьми» (2011 р.) встановлює правові та організаційні засади протидії торгівлі людьми, допомоги постраждалим, притягнення винних до відповідальності. Торгівля людьми часто має гендерний аспект, адже жінки становлять більшість серед постраждалих, особливо від сексуальної експлуатації. Закон передбачає комплекс заходів: від виявлення постраждалих, надання їм допомоги, захисту їхніх прав, до міжвідомчої співпраці та міжнародного партнерства.

Таким чином, українське законодавство забезпечує широкий нормативний фундамент для захисту принципу рівності за ознакою статі. Однак для його ефективної реалізації важливим є належне впровадження норм на практиці, забезпечення доступу до правосуддя, створення спеціалізованих служб підтримки, просвітницька робота серед населення, а також регулярний моніторинг і вдосконалення законодавчих актів відповідно до міжнародних стандартів.

2. Програмні документи щодо сприяння утвердженню гендерної рівності

Програмні документи щодо сприяння утвердженню гендерної рівності в Україні є важливим доповненням до законодавчих актів і визначають стратегічні напрями, пріоритети та конкретні заходи державної гендерної політики. Вони допомагають впроваджувати принципи рівності на практиці, координувати діяльність різних органів влади, громадських організацій і міжнародних партнерів, а також забезпечують моніторинг досягнутих результатів.

Основні програмні документи в цій сфері:

Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Ця програма затверджується на середньострокову перспективу (зазвичай на 5 років) і визначає завдання державної гендерної політики. Її основні напрями: подолання гендерних стереотипів, забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до політичної, економічної та соціальної участі, розвиток гендерно чутливої освіти, запобігання насильству, посилення ролі місцевої влади в питаннях гендерної рівності.

Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». Це один з ключових документів, що фокусується на захисті прав жінок під час конфліктів, їхній участі в миротворчих процесах, відновленні після конфліктів. План передбачає участь жінок у прийнятті рішень у сфері безпеки, забезпечення гендерної рівності в секторі оборони, захист постраждалих від насильства під час конфлікту.

Стратегії, концепції, дорожні карти з питань гендерної рівності. Прикладом є Стратегія державної політики щодо запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству, Концепція державної гендерної політики до 2030 року, Дорожня карта з імплементації Стамбульської конвенції. Вони визначають довгострокові цілі, конкретні завдання й механізми їх реалізації, а також міжвідомчу координацію.

Плани дій з імплементації міжнародних зобов'язань. Важливе значення мають плани щодо виконання

рекомендацій, наданих Україні Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (CEDAW), а також заходи, пов'язані з виконанням Цілей сталого розвитку (ЦСР), зокрема ЦСР 5 – досягнення гендерної рівності й розширення прав і можливостей жінок.

Урядові плани гендерного мейнстримінгу. Ці документи стосуються інтеграції гендерної складової у всі сфери політики й прийняття рішень: освіту, охорону здоров'я, працю, соціальний захист, бюджетування, транспорт, урбаністику. Прикладом є інструкції з гендерного аналізу державних програм, рекомендації щодо гендерного бюджетування.

Завдяки цим програмним документам Україна формує системний підхід до утвердження гендерної рівності, що поєднує законодавчі гарантії, інституційні механізми та практичні заходи. Їх реалізація дозволяє створити умови для реальної, а не лише формальної рівності між жінками й чоловіками.

3. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). Законодавчі зміни до Кримінального кодексу України у зв'язку з підготовкою до ратифікації Стамбульської конвенції

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами відома як **Стамбульська конвенція**, є першим юридично обов'язковим міжнародним документом, що визначає комплексні стандарти з попередження, покарання та ліквідації насильства щодо жінок, включно з домашнім насильством. Документ був відкритий для підписання у 2011 році в Стамбулі та вступив у силу в 2014 році. Його головна мета – **забезпечити «нульову толерантність» до насильства за ознакою статі** в усіх сферах – від профілактики до кримінального переслідування.

Конвенція ґрунтується на чотирьох ключових принципах, відомих як «4 Р»:

1. **Prevention (профілактика)** – виховання ненасильницької культури, подолання стереотипів, інформування суспільства.

2. **Protection (захист)** – гарантування безпеки постраждалим особам, доступ до послуг, притулків, психологічної та медичної допомоги.

3. **Prosecution (переслідування злочинців)** – чітке кримінальне законодавство щодо всіх форм насильства.

4. **Integrated policies (інтегровані політики)** – координація між усіма установами й органами влади, які займаються проблемами насильства.

Україна підписала Стамбульську конвенцію ще в 2011 році, проте лише **20 червня 2022 року** Верховна Рада ратифікувала її. Цей крок вимагав гармонізації національного законодавства із положеннями Конвенції, зокрема змін до Кримінального кодексу, Кодексу про адміністративні правопорушення та інших законодавчих актів.

Основні законодавчі зміни, внесені у зв'язку з ратифікацією Стамбульської конвенції

1. **Уточнено терміни та категорії злочинів**, пов'язаних із домашнім насильством, сексуальним насильством, примусовим шлюбом, переслідуванням (сталкінгом), каліцтвом жіночих статевих органів тощо. Ці дії були чітко криміналізовані або деталізовані в рамках Кримінального кодексу України.

2. **Удосконалено ст. 126-1 Кримінального кодексу України**, що передбачає кримінальну відповідальність за систематичне домашнє насильство. Змінено визначення, конкретизовано ознаки систематичності та додано можливість притягнення до відповідальності навіть за окремі серйозні дії.

3. **Визначено поняття сексуального насильства як окремого складу злочину**, що не обмежується зґвалтуванням, а охоплює ширший спектр дій без згоди потерпілої особи (в

тому числі – у цифровому середовищі).

4. Введено кримінальну відповідальність за примус до шлюбу – як одну з форм гендерно зумовленого насильства, яка до того не мала окремої правової кваліфікації.

5. Змінено підходи до доведення злочинів, пов'язаних із насильством: акцент зроблено на згоді (consent-based approach), обмежено необхідність доказу фізичного спротиву жертви.

6. Забезпечено механізми захисту потерпілих: у процесуальному законодавстві закріплено обов'язок інформувати жертву про її права, можливості захисту, право на адвоката, перекладача, а також заборону наближення кривдника – навіть без рішення суду (невідкладний захисний пропис).

Ратифікація Стамбульської конвенції та відповідні законодавчі зміни засвідчили прагнення України привести внутрішню політику у відповідність до найвищих європейських стандартів захисту прав людини. Це також зміцнило систему протидії гендерно зумовленому насильству в умовах конфлікту та постконфліктного відновлення.

4. Практика застосування судами України законодавчих положень, спрямованих на забезпечення гендерної рівності

Практика застосування судами України законодавчих положень, спрямованих на забезпечення гендерної рівності демонструє поступову інтеграцію принципів рівності та недискримінації у правозастосовну діяльність. Хоча такі норми закріплені в Конституції України, спеціальному законодавстві (наприклад, Законі «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», Законі «Про запобігання та протидію дискримінації в Україні», Законі «Про запобігання та протидію домашньому насильству»), їх ефективність значною мірою залежить від правозастосування,

зокрема судової практики.

Судова система відіграє ключову роль у тлумаченні, реалізації та захисті принципів гендерної рівності. Останніми роками зростає кількість справ, у яких сторони звертаються до судів з позовами щодо дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань, неправомірного звільнення вагітних жінок, гендерно зумовленого насильства, домашнього насильства тощо.

Суди дедалі частіше посиляються на:

Конституційні норми (ст. 24, ст. 55 Конституції України);

– **положення спеціального законодавства** (наприклад, статті 6, 8, 10 Закону «Про забезпечення рівних прав і можливостей...»);

– **норми міжнародного права** (CEDAW, Стамбульська конвенція, Європейська конвенція з прав людини);

– **рішення ЄСПЛ** (особливо щодо захисту жертв насильства та дискримінації).

Особливе значення має використання прецедентів Європейського суду з прав людини у національних рішеннях. Наприклад, в окремих справах суди враховували практику ЄСПЛ щодо позитивного зобов'язання держави захищати осіб від домашнього насильства, навіть за відсутності відповідної активності самих жертв.

Прикладом позитивної практики може бути використання судами норм CEDAW як аргументу на користь більш жорсткої оцінки проявів дискримінації у сфері праці (наприклад, в справах про нерівну оплату або дискримінацію при прийнятті на роботу).

Також важливо відзначити, що суди почали активніше застосовувати:

– **норму про заборону вторинної віктимізації**;

– **гендерно чутливий підхід у справах про насильство** (особливо при залученні соціальних, медичних, психологічних висновків);

– **особливі процесуальні механізми захисту** (наприклад,

обмеження спілкування кривдника з потерпілою, заборона наближення тощо).

Проте, існують виклики, пов'язані з недостатнім рівнем кваліфікації суддів у питаннях гендерної чутливості, рідкісним застосуванням спеціального законодавства про рівність, а також впливом стереотипів. Ці чинники все ще обмежують повноцінну реалізацію прав жінок через суд.

Практика застосування гендерно орієнтованого законодавства в Україні є поступово зростаючою, проте вимагає подальшого посилення – зокрема через системну підготовку суддів, розвиток прецедентної практики, активніше використання міжнародних стандартів і зміцнення довіри до судової системи з боку жінок та інших вразливих груп.

Запитання для самоконтролю

1. Яке основне призначення Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»?
2. Як Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначає поняття дискримінації?
3. Які основні нововведення запровадив Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»?
4. Які основні механізми передбачені Законом України «Про протидію торгівлі людьми» для допомоги постраждалим?
5. Які основні завдання Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?
6. Що таке Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»?
7. Які основні положення Стамбульської конвенції (Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок)?
8. Які законодавчі зміни в Україні були внесені у зв'язку з ратифікацією Стамбульської конвенції?
9. Які основні труднощі виникають у судовій практиці

при застосуванні законодавства щодо гендерної рівності?

10. Як використовується міжнародне право (CEDAW, ЄСПЛ) у рішеннях українських судів щодо захисту гендерної рівності?

Тематика реферативних повідомлень

1. Аналіз основних положень Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків».

2. Особливості визначення та види дискримінації за Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації».

3. Захист прав постраждалих від домашнього насильства: український та міжнародний досвід.

4. Законодавче регулювання протидії торгівлі людьми в Україні.

5. Стамбульська конвенція: завдання, принципи та значення для України.

6. Аналіз судової практики України у справах про дискримінацію за ознакою статі.

Список рекомендованої літератури

1. Глобальний звіт Всесвітнього економічного форуму про гендерний розрив – 2022. URL: [https:// hromady.org/wp-content/uploads/ 2022/08/ WEF_GGGR_2022](https://hromady.org/wp-content/uploads/2022/08/WEF_GGGR_2022).

2. Гендерна рівність в Україні та країнах Європи. Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/henderna-rivnistv-ukraini-ta-krainakh-ievropy>

3. Гендерна рівність у ЗСУ після повномасштабного вторгнення РФ в Україну. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderna-rivnist-u-zsu-pislya-povnomasshtabnohovtorhnennya-rf-v-ukrayinu>

4. Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. URL:

<https://veteranfund.com.ua/analytics/social-group-discr/>

5. Жінки на сторожі безпеки: оборонному сектору бракує гендерної рівності. URL: [https:// mind.ua/openmind/20253660-zhinki-na-storozhi-bezpeki-oboronnomu-sektoru-brakuegendernoyi-rivnosti](https://mind.ua/openmind/20253660-zhinki-na-storozhi-bezpeki-oboronnomu-sektoru-brakuegendernoyi-rivnosti)

6. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року Резолюція, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 25 вересня 2015 року. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications>

7. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 08.03.2024).

8. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 06 вересня 2018 р. № 2523-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>

9. Сороківська-Обіход А. Імплементация Резолюції ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» в законодавство України за досвідом Збройних Сил України. *Гендерна політика в умовах воєнного стану: правовий вимір : збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції*, 15 червня 2023 р. Науково-дослідний інститут публічного права. Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. С. 260–265.

10. Тінін Д.Г. Деякі аспекти гендерної рівності у воєнний час: як війна змінює роль жінок у суспільстві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2023. С. 432–437.

11. Helené Lackenbauer and Richard Langlais. Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions, Full Report (Stockholm: Swedish

Defence Research Agency, 2013). p. 67.

12. Cherviakova O., Mekheda V. Violations of the laws or customs of war under military law: comparative analysis of international and internal legislation of Ukraine. Problems of Legality (ISSN 2414-990X). 2021. Issue 152. P. 8–18. DOI: 10.21564/2414-990X.152.223328.

ТЕМА 11. ФЕМІНІЗМ: ПОНЯТТЯ, РОЗВИТОК. ВПЛИВ НА ЗАКОНОДАВСТВО ТА ПРАВА ЛЮДИНИ

1. *Сутність фемінізму.*
2. *Хвилі фемінізму.*
3. *Гендерна рівність та права людини.*
4. *Фемінізм в Україні.*

1. Сутність фемінізму

Фемінізм – це багатовимірний соціальний, політичний, культурний та філософський рух, що ставить за мету досягнення повної правової, соціальної, економічної та політичної рівності жінок і чоловіків. Його ідеї базуються на визнанні того, що в більшості суспільств жінки історично зазнавали дискримінації, пригнічення й обмеження у правах, доступі до ресурсів і можливостях реалізації.

Фемінізм виступає не лише за юридичну рівність, а й за трансформацію суспільних структур, норм і стереотипів, які підтримують гендерну нерівність. Він пропонує критичний аналіз патріархальних систем – таких, що ґрунтуються на домінуванні чоловіків у владі, культурі, економіці та повсякденному житті.

Ключові засади фемінізму:

1. **Рівність прав і можливостей.** Феміністична теорія та практика наполягає на тому, що жінки повинні мати рівний доступ до освіти, праці, політики, власності, охорони здоров'я,

участі в суспільному житті, а також бути захищеними від насильства та дискримінації.

2. Критика патріархальних структур. Фемінізм аналізує і розкриває механізми, якими патріархат зберігає свою владу – через сім'ю, мову, релігію, освіту, ЗМІ, юридичну систему. Розкривається нерівний розподіл обов'язків у домогосподарстві, сексизм у культурі, нерівна оплата праці, обмежений доступ до керівних посад тощо.

3. «Особисте – це політичне». Цей феміністичний принцип підкреслює, що особисті переживання жінок, пов'язані з домашнім насильством, материнством, сексуальністю, не можуть залишатися приватними чи індивідуальними проблемами – вони відображають глибші соціальні структури та мають політичну природу. Отже, для досягнення гендерної рівності необхідно переглядати й трансформувати приватну сферу життя.

4. Інтерсекційність. Сучасний фемінізм визнає, що гендерна нерівність переплітається з іншими формами дискримінації: расизмом, класизмом, гомофобією, ейджизмом, ксенофобією тощо. Наприклад, жінки з інвалідністю, жінки з етнічних меншин або біженки можуть зазнавати багатопланової дискримінації, і феміністична стратегія має враховувати це.

5. Адвокація прав людини. Фемінізм вважається рушієм змін у сфері прав людини. Саме під його впливом у міжнародних та національних правових системах з'явилися поняття сексуального домагання, насильства за ознакою статі, гендерної дискримінації. Феміністичні ініціативи також сприяли ратифікації ключових міжнародних документів, як-от Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), Стамбульська конвенція та ін.

6. Дослідницький підхід і теорія. Фемінізм – це не лише рух, але й наукова теорія, що використовує інструменти соціології, філософії, психології, культурології, юриспруденції для вивчення ролі статі у суспільстві.

Феміністичні дослідження показують, як гендер впливає на пізнання, соціальні відносини, політичні процеси.

Загалом, фемінізм – це не єдина, статична ідеологія, а динамічний комплекс ідей, що постійно розвивається у відповідь на нові виклики й реалії. Його внесок у розвиток демократичного суспільства є вагомим: від права голосу для жінок до сучасних стандартів гендерної рівності та захисту від насильства.

2. Хвилі фемінізму

Фемінізм як суспільно-політичний рух розвивався хвилеподібно. Кожна хвиля відповідала на конкретні соціальні виклики й формувала нову систему цінностей та вимог.

Дослідники виділяють три основні хвилі фемінізму. **Перша хвиля фемінізму** розпочалася ще в середині XIX століття і зосереджувалася на вимогах доступу жінок до вищої освіти. Варто зазначити, що навіть сьогодні ця хвиля не скрізь досягла успіху, а, наприклад, юридичні школи відкрилися для жінок лише близько 50 років тому. Важливим аспектом першої хвилі були також виступи суфражисток, які боролися за надання жінкам активного та пасивного виборчого права. Якщо в більшості європейських і американських країн, а також в Україні, розділеній між кількома державами, жінки отримали виборчі права до або після Першої світової війни, то в Швейцарії – лише наприкінці 1970-х років. У деяких країнах жінки досі не мають виборчих прав. Наприклад, у Ватикані, де виборче право регулюється законами Католицької Церкви, жінки взагалі позбавлені можливості голосувати. У багатьох країнах Азії та Африки, таких як Саудівська Аравія, Афганістан, Пакистан, жінки повинні отримати дозвіл від чоловіка для участі у виборах. У Кенії, Занзібарі, Уганді, Папуа-Новій Гвінеї були зафіксовані випадки гендерно зумовленого насильства на виборчих дільницях, коли жінки намагалися реалізувати своє пасивне виборче право. Хоча на

законодавчому рівні жінки часто мають такі ж права, як і чоловіки, під впливом гендерних стереотипів та ролей вони продовжують перебувати у гіршому становищі.

Друга хвиля фемінізму розпочалася після публікації знаменитої праці **Сімони де Бовуар «Друга стаття»** у 1949 році. Філософське переосмислення ролі жінки, запропоноване у цій праці, стало каталізатором змін у поглядах на жіночу роль у суспільстві. Одним із ключових гасел цього періоду стало «Особисте є політичним». У рамках другої хвилі феміністки порушували теми домашнього насильства, зґвалтувань, права жінки на аборт і репродуктивні права. Відбувалося переосмислення критеріїв краси та жіночності. Суспільство починало обговорювати проблему жіночого обрізання, бинтування ніг та інших шкідливих для здоров'я традицій, що формувалися під тиском стандартів жіночності й сексуальності, прийнятих у певних культурах.

Третя хвиля фемінізму є найбільш дискусійною в академічних колах, оскільки складно точно визначити, коли і де вона почалася та чи завершилася. Найпоширенішим є підхід, що розглядає «гендерні ролі» чоловіків і жінок через призму домінантності та влади. Вважається, що розвиток цієї хвилі почався після публікації праць **Мішеля Фуко**, який аналізував ієрархії через призму фізичного та сексуального насильства. У цьому періоді дослідники й дослідниці почали вивчати підпорядковане становище жінок не тільки як політичне питання, але й як антропологічну та соціологічну категорію. Важливий внесок зробили такі авторки, як **Джудіт Батлер** та **Кейт Міллет**, які аналізували положення жінки в родині, громаді, суспільстві, розглядаючи взаємозв'язки гендерних ролей, де секс та сексуальність є інструментами влади. З третьою хвилею також пов'язують виникнення **квір-теорії**, що заперечує будь-які норми та підкреслює необхідність пошуку особистої ідентичності, яка не обов'язково має належати до якоїсь чітко окресленої групи.

Важливо наголосити, що третя хвиля не замінила другу,

оскільки більшість проблем, порушених другою хвилею, залишаються актуальними. Обидві хвилі продовжують існувати паралельно.

Є ще один варіантів класифікації фемінізму, де виокремлюють чотири основні хвилі фемінізму, які послідовно розширювали рамки боротьби за права жінок.

Перша хвиля фемінізму (кінець XIX – початок XX століття) – боротьба за формальну рівність жінок із чоловіками, зокрема за право голосу, доступ до освіти, права власності й участі у політичному житті.

- Жінка повинна мати рівні громадянські та політичні права.

- Сфера домашнього життя не повинна бути єдиною формою самореалізації.

Представниці: Мері Волстонкрафт, Елізабет Кейді Стентон, Сьюзен Ентоні, Олімпія де Гуж.

Досягнення: надання виборчих прав жінкам у ряді країн, поява жінок у політиці, право на освіту та працю.

Друга хвиля фемінізму (1960–1980-ті роки) – фокус на реальній соціальній та економічній рівності жінок і чоловіків, а не лише на формальній.

- Особисте є політичним – проблеми домашнього насильства, контролю над тілом, дискримінації – це не приватна справа.

- Права на аборти, сексуальна автономія, рівні можливості в освіті та професіях.

Представниці: Сімона де Бовуар, Бетті Фрідан, Кейт Міллет, Глорія Стайнем.

Досягнення: посилення законодавчого захисту від дискримінації, створення кризових центрів, легалізація абортів у деяких країнах, поява програм статевого виховання.

Третя хвиля фемінізму (1990–2000-ті роки) – наголос на різноманітності жіночого досвіду, міжсекційності, врахування факторів раси, класу, сексуальності, інвалідності.

- Критика уніфікованого уявлення про «жіночі проблеми»

– фемінізм має бути відкритим до голосів маргіналізованих груп.

– Визнання цінності індивідуального вибору жінок.

Представниці: Белл Гукс, Кімберлі Креншоу, Джудіт Батлер.

Досягнення: розширення дискурсу про гендер, розвиток феміністичної філософії, активізація фемінізму в глобальному Півдні.

Четверта хвиля фемінізму (з 2010-х років) – використання цифрових технологій для боротьби з сексизмом, насильством, дискримінацією.

– Виявлення системного харасменту.

– Захист прав у цифровому середовищі, підтримка трансгендерних людей, боротьба з об'єктивацією.

Інструменти: соціальні мережі, онлайн-петиції, цифрові флешмоби.

Досягнення: зростання публічного тиску на інституції, ухвалення нових законів про протидію сексуальному насильству, інклюзивна феміністична освіта.

Кожна хвиля фемінізму збагачувала попередні, переосмислюючи пріоритети та змінюючи інструменти боротьби залежно від соціально-культурного контексту. Якщо бажаєш, можу продовжити з наступним пунктом – вплив фемінізму на законодавство.

3. Гендерна рівність та права людини

Гендерна рівність – це стан, за якого жінки й чоловіки, а також особи з іншими гендерними ідентичностями мають рівні права, обов'язки та можливості в усіх сферах життя: економічній, політичній, соціальній, культурній та сімейній.

Права людини – це невід'ємні права, які має кожна особа від народження незалежно від статі, раси, національності, віку, релігії, мови, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, інвалідності чи будь-якої іншої ознаки.

Зв'язок між гендерною рівністю та правами людини полягає в тому, що дискримінація за ознакою статі чи гендеру є порушенням фундаментальних прав людини. Гендерна рівність – не лише про справедливість і мораль, а й про дотримання правового зобов'язання держав забезпечувати рівне ставлення до всіх.

Ключові міжнародні стандарти, що встановлюють гендерну рівність як частину прав людини:

- **Загальна декларація прав людини (1948)** – проголошує рівність усіх людей у гідності та правах.

- **Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1979)** – вимагає від держав-учасниць вживати заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у всіх сферах.

- **Стамбульська конвенція (2011)** – визначає насильство щодо жінок як порушення прав людини та форму дискримінації.

- **Пекінська платформа дій (1995)** – глобальна програма дій для досягнення гендерної рівності.

У контексті прав людини гендерна рівність означає:

- Забезпечення рівного доступу до освіти, охорони здоров'я, праці, участі в політичному та громадському житті.

- Захист від дискримінації, насильства, сексуальних домагань, утисків за ознакою статі чи гендеру.

- Надання спеціального захисту вразливим групам – жінкам з інвалідністю, біженкам, ЛГБТК+ особам.

- Інтеграцію гендерного підходу в державну політику, бюджетування, законодавство, освіту.

Значення гендерної рівності як права людини полягає не лише в утвердженні справедливого суспільного ладу, а й у створенні умов для повної реалізації потенціалу кожної особи. Без забезпечення рівних прав неможливо досягти сталого розвитку, демократії та миру.

Якщо потрібно, можемо також підготувати блок «Вплив фемінізму на законодавство».

4. Фемінізм в Україні

Фемінізм в Україні – це соціальний і політичний рух, спрямований на досягнення рівноправності жінок і чоловіків, подолання дискримінації за ознакою статі та забезпечення гендерної справедливості в усіх сферах життя.

Історичні *етапи розвитку* фемінізму в Україні:

1. До радянського періоду (кінець XIX – початок XX ст.). Український фемінізм формувався в контексті національного відродження. Освічені жінки об'єднувалися в культурно-просвітницькі товариства, вимагали права на освіту, участь у політичному житті та професійну реалізацію. Яскравими постатями цього етапу були Наталія Кобринська, Олена Пчілка, Софія Русова.

2. Радянський період (1920–1980-ті роки). У СРСР проголошувалась формальна рівність жінок і чоловіків. Жінки мали право на освіту, працю, участь у політичному житті. Проте реальна ситуація залишалась далекою від рівноправності: жінки не мали впливу на прийняття рішень, працювали на два фронти – офіційна робота і хатня праця. Фемінізм як рух був заборонений.

3. Період незалежності України (з 1991 року). Після здобуття незалежності з'явилися феміністичні ініціативи, громадські організації, аналітичні центри, що досліджують гендерну проблематику. Виникли перші гендерні дослідження в університетах, почалося впровадження державної гендерної політики.

4. Сучасний етап (2010-ті – 2020-ті роки). Фемінізм в Україні набуває нових форм: активізується громадянське суспільство, зростає кількість ініціатив, спрямованих на боротьбу з гендерним насильством, сексизмом у медіа, дискримінацією в політиці та на ринку праці. Значну роль відіграє ратифікація Стамбульської конвенції у 2022 році. Український фемінізм активно комунікує через соцмережі, бере участь у міжнародних кампаніях (наприклад, HeForShe, 16 днів активізму проти гендерного насильства).

Історія фемінізму та феміністичних рухів в Україні розпочинається паралельно зі становленням українського національного руху в середині XIX століття. Сучасна територія України на той час була поділена між Австро-Угорською та Російською імперіями, що зумовлювало різний досвід жіночих організацій, хоча й із численними спільними рисами.

Право на освіту українські жінки в Австрійській імперії здобули у 1877 році. Першою українською феміністкою вважають **Наталію Кобринську**, яка започаткувала видання першого збірника жіночої поезії та прози «Перший вінок» (1887). Вона розвивала концепцію українського фемінізму, спираючись на соціалістичні ідеї, що пояснювали пригноблення окремих соціальних груп. Її ідеї активно обговорювались серед молодих галицьких соціалістів, зокрема з Іваном Франком та Михайлом Павликом. Кобринська також ініціювала створення першої української жіночої організації – «**Товариство руських жінок**» (1884), що займалось питаннями розширення жіночих можливостей за межами домогосподарства та здобуття економічної незалежності.

Наприкінці XIX століття в Західній Україні активізувалося покоління молодих вчительок, таких як **Уляна Кравченко**, **Костянтина Малицька**, **Ольга Богачевська**, які висвітлювали проблеми становища жінок у контексті національного визвольного руху. На початку XX століття український жіночий рух у Галичині стикнувся з опором консервативних, насамперед релігійних, кіл, що зумовлювало конфлікти щодо контролю над освітніми товариствами.

На Буковині важливу роль відіграла **Ольга Кобилянська**, яка, окрім літературної діяльності, прагнула посилити позиції українських жінок у багатонаціональному середовищі. Її близька подруга **Леся Українка** також переосмислювала становище жінок у своїй творчості, вводячи нових жіночих персонажів, які приймали самостійні рішення. Мати Лесі – **Олена Пчілка (Олена Косач)** – брала активну участь у

громадсько-політичному житті, просуваючи українське питання і захищаючи статус української мови.

В умовах Російської імперії феміністичний рух не набув європейського розмаху, однак проявлявся через літературу. Відомою постаттю є **Марія Вілінська (Марко Вовчок)**, яка висвітлювала тему пригноблення українських жінок. Наприкінці XIX століття жінки почали отримувати доступ до вищої освіти завдяки створенню Вищих жіночих курсів.

У міжвоєнний період, коли Західна Україна була частиною Польщі, активно діяли жіночі організації, зокрема **«Союз Українок»**, який нараховував до 50 тисяч учасниць. Відомими діячками були **Мілена Рудницька, Олена Кисілевська, Олена Федак-Шепарович, Іванна Блажкевич**. Рудницька очолювала організацію понад 15 років, була парламентаркою польського сейму і ініціювала **Український жіночий конгрес** 1934 року. Її підхід визначають як **прагматичний фемінізм**.

В СРСР жіночі організації створювались державою й використовувались як інструмент закріплення гендерних стереотипів. Хоча формально проголошувалася рівність, жінки залишалися основними виконавицями хатньої праці. Під час Голодомору, репресій та ГУЛАГу жінки переживали особливий досвід, який описала **Оксана Кісь**. У Другій світовій війні жінки брали участь як військовослужбовиці, зв'язкові, медики, хоча їхня роль залишалася другорядною.

У повоєнний радянський період жіночі питання вважались вирішеними, однак серед дисиденток було багато жінок, таких як **Алла Горська, Ірина Калинець**. З проголошенням незалежності України з'явилися нові дослідниці та активістки, які почали впливати на політику з позицій гендерної рівності.

Відомою феміністкою 1990-х стала **Соломія Павличко**, яка заснувала видавництво **«Основи»**, опублікувала фундаментальні праці з теорії фемінізму та переосмислила творчість українських письменниць. Сучасний український фемінізм продовжує розвиватися, набуваючи нових форм. Список феміністичних організацій та ресурсів можна знайти у

книжці Тамари Марценюк «Чому не варто боятись фемінізму».

Основні напрямки сучасного фемінізму в Україні

Адвокація гендерної рівності в політиці, освіті, ЗМІ.

Боротьба з домашнім та гендерно зумовленим насильством.

Гендерний аналіз законодавства та політик.

Протидія сексизму, сексуальним домаганням, мізогінії.

Підтримка прав ЛГБТ+ спільноти.

Зміцнення жіночого лідерства, жіночого підприємництва.

Поєднання боротьби за права жінок із національною ідентичністю, досвідом війни, соціальної нестабільності та політичних трансформацій. Він дедалі більше відходить від стереотипів і стає видимою частиною суспільного дискурсу.

Запитання для самоконтролю

1. Що таке фемінізм і які його основні цілі?
2. Які головні принципи та завдання стоять перед феміністичним рухом?
3. Що означає принцип «особисте – це політичне» у фемінізмі?
4. Що таке інтерсекційність і чому вона важлива у сучасному фемінізмі?
5. Які основні досягнення першої хвилі фемінізму?
6. Які проблеми були в центрі уваги другої хвилі фемінізму?
7. Як третя хвиля фемінізму відрізняється від попередніх хвиль?
8. Який вплив мав фемінізм на міжнародне та національне законодавство щодо прав людини?
9. Як розвивався фемінізм в Україні з XIX століття до сьогодні?
10. Які сучасні виклики та напрями діяльності феміністичного руху в Україні?

Тематика реферативних повідомлень

1. Основні концепції та течії фемінізму
2. Історія феміністичного руху в Україні
3. Роль фемінізму у формуванні прав людини
4. Видатні українські феміністки: Наталія Кобринська, Соломія Павличко, Оксана Кісь
5. Сучасні феміністичні рухи та ініціативи в Україні
6. Виклики та перспективи розвитку фемінізму у глобальному світі

Список рекомендованої літератури

1. Веселова О. М. Жіночий рух. *Нарис історії України XX століття*. Київ. 2002.
2. Гендерна рівність в Україні та країнах Європи. Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/henderna-rivnistv-ukraini-ta-krainakh-ievropy>
3. Гендерна рівність у ЗСУ після повномасштабного вторгнення РФ в Україну. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderna-rivnist-u-zsu-pislya-povnomasshtabnohovtorhnennya-rf-v-ukrayinu>
4. Глобальний звіт Всесвітнього економічного форуму про гендерний розрив – 2022. URL: https://hromady.org/wp-content/uploads/2022/08/WEF_GGGR_2022.
5. Гомілко О. Фемінізм. Філософський енциклопедичний словник / В. І. Шинкарук (голова редколегії) та ін. ; Л. В. Озадовська, Н. П. Поліщук (наукові редактори) ; І. О. Покаржевська (художнє оформлення). Київ : Абрис, 2002. С. 664. 742 с.
6. Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. URL: <https://veteranfund.com.ua/analitics/social-group-discr/>
7. Жінки на сторожі безпеки: оборонному сектору бракує гендерної рівності. URL: <https://mind.ua/openmind/20253660->

zhinki-na-storozhi-bezpeki-oboronnomu-sektoru-brakuegendernoyi-rivnosti

8. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 06 вересня 2018 р. № 2523-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>

9. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 08.03.2024). Серія ПРАВО. Випуск 82: частина 2 20

10. Тінін Д.Г. Деякі аспекти гендерної рівності у воєнний час: як війна змінює роль жінок у суспільстві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2023. С. 432–437.

ТЕМА 12. СУТНІСТЬ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ. ПРОТИДІЯ СЕКСИЗМУ

1. Дискримінація за ознакою статі – міжнародні норми та норми національного законодавства

2. Форми гендерної дискримінації та їх ідентифікація

3. Механізми оскарження сексистських висловлювань публічних осіб

4. Сексистська реклама

1. Дискримінація за ознакою статі – міжнародні норми та норми національного законодавства

Дискримінація за ознакою статі – це будь-яке розрізнення,

виняток або обмеження, яке здійснюється на основі статі та має наслідком або мету порушення або нівелювання визнання, користування чи здійснення на рівних засадах прав і свобод людини у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-якій іншій сфері життя.

Цей вид дискримінації може проявлятися:

- на рівні трудових відносин (відмова в прийомі на роботу, різниця в оплаті праці);
- у доступі до освіти чи медичних послуг;
- у репрезентації в політиці;
- через сексизм у медіа, рекламі, мові;
- у побуті, через стереотипні соціальні ролі чоловіків і жінок.

Міжнародні норми протидії дискримінації за ознакою статі

Міжнародне співтовариство вже десятиліттями формує правові рамки для забезпечення гендерної рівності. До основних міжнародних документів у цій сфері належать:

Загальна декларація прав людини (1948) – проголошує рівність усіх людей у правах незалежно від статі (стаття 1, 2).

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1979) – є ключовим міжнародно-правовим документом щодо забезпечення рівності прав жінок і чоловіків. Україна ратифікувала її в 1981 році.

CEDAW вимагає:

- заборони будь-якої форми дискримінації жінок;
- створення умов для ефективної участі жінок у політичному, соціальному, економічному житті;
- забезпечення рівного доступу до освіти, праці, охорони здоров'я, правового захисту тощо.

Пекінська платформа дій (1995) – містить пріоритетні напрями боротьби з дискримінацією та закликає до інтеграції гендерного підходу в усі сфери державної політики.

Стамбульська конвенція (2011). Хоча її основна мета – боротьба з насильством щодо жінок, вона також містить

положення про запобігання дискримінації за ознакою статі та гендеру.

Міжнародна організація праці (МОП). Конвенції № 100 (про рівну оплату праці, 1951) і № 111 (про дискримінацію у сфері праці, 1958) прямо забороняють гендерну дискримінацію у трудових відносинах.

Декларація тисячоліття ООН та Цілі сталого розвитку (ЦСР). Зокрема, ЦСР № 5 закликає до досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат.

Національні норми протидії дискримінації за ознакою статі (на прикладі України)

У законодавстві України передбачено низку норм, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

Конституція України (1996) – ст. 24: *«Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками... статі...»*

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005) визначає правові та організаційні засади державної політики з питань гендерної рівності; забороняє дискримінацію за ознакою статі у будь-якій формі, зокрема й непряму дискримінацію.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012) визначає поняття дискримінації, форми її прояву та механізми захисту. Ст. 1: *«Дискримінація – це рішення, дія або бездіяльність, спрямовані на обмеження чи унеможливлення реалізації прав і свобод людини через... ознаку статі».*

Кодекс законів про працю України забороняє дискримінацію при прийомі на роботу, оплаті праці, просуванні по службі.

Закон України «Про рекламу» – ст. 8 забороняє рекламу, яка дискримінує за ознакою статі або пропагує стереотипи, принижує гідність.

Національна стратегія у сфері прав людини визначає пріоритети державної політики щодо запобігання дискримінації, зокрема і гендерної.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (омбудсмен) має повноваження здійснювати контроль за дотриманням принципу недискримінації, розглядати скарги, ініціювати зміни в законодавстві.

Попри наявність розвиненої нормативної бази, проблема дискримінації за ознакою статі в Україні залишається актуальною. Основні труднощі:

- Недостатня правова обізнаність громадян щодо механізмів захисту.

- Стереотипи, що зберігаються в суспільстві (зокрема у медіа, рекламі, побуті).

- Недостатній рівень гендерної освіти.

- Слабка правозастосовна практика.

Забезпечення рівності за ознакою статі потребує як належної нормативної бази, так і ефективного механізму реалізації. Міжнародне та українське законодавство створюють умови для подолання дискримінації, але лише за умови активного впровадження правових норм, просвітницької діяльності та боротьби зі стереотипами можлива реальна зміна ситуації в суспільстві.

2. Форми гендерної дискримінації та їх ідентифікація

Гендерна дискримінація – це обмеження або утиск особи через її стать або гендерну ідентичність, що порушує принцип рівності прав і свобод людини. Така дискримінація може бути відкритою або прихованою, свідомою чи неусвідомленою, інституційною або індивідуальною.

Основні форми гендерної дискримінації:

- 1. Пряма дискримінація** – це очевидне, відкрито виражене обмеження прав особи через її стать. *Приклад: відмова у прийомі на роботу лише через те, що кандидатка –*

жінка.

2. **Непряма дискримінація** – виникає, коли формально нейтральні правила чи вимоги ставлять осіб певної статі у менш вигідне становище. *Приклад: вимога повної мобільності або ненормованого робочого дня без урахування сімейних обов'язків.*

3. **Системна (структурна) дискримінація** – вкорінена в державній політиці, нормах або традиціях, які ведуть до довготривалого виключення певної статі з суспільних сфер. *Приклад: низьке представництво жінок у вищих органах влади.*

4. **Інституційна дискримінація** – проявляється в межах діяльності конкретних організацій чи установ, коли системно надається перевага одній зі статей. *Приклад: домінування чоловіків на керівних посадах при відсутності механізмів рівного доступу.*

5. **Прихована дискримінація** – включає мову, поведінкові моделі, стереотипи, що маргіналізують одну зі статей. *Приклад: зображення жінок виключно як об'єктів привабливості в медіа.*

6. **Сексуальні домагання** – це небажані коментарі, жести чи фізичні дії сексуального характеру, що створюють ворожу чи принизливу атмосферу. *Це одна з найнебезпечніших форм дискримінації, що порушує гідність особи.*

7. **Сегрегація за статтю:**

Горизонтальна сегрегація – концентрація жінок і чоловіків у різних галузях економіки. *Приклад: жінки – переважно в освіті й охороні здоров'я, чоловіки – в інженерії та ІТ.*

Вертикальна сегрегація – обмеження просування жінок по кар'єрній драбині («скляна стеля»). *Приклад: жінки рідко займають топпосади в корпораціях.*

Ідентифікація гендерної дискримінації включає:

Порівняльний аналіз ситуацій осіб різної статі в подібних умовах.

Оцінку наслідків політик чи практик, які можуть мати непропорційний вплив.

Виявлення стереотипних уявлень, що впливають на рішення та поведінку.

Аналіз скарг, звернень та гендерної статистики, що вказують на нерівність.

Для подолання гендерної дискримінації застосовуються гендерний аудит в установах; освітні програми з підвищення гендерної чутливості; позитивні дії, зокрема квотування; удосконалення законодавства та судового захисту; гендерно орієнтоване бюджетування та планування політик.

3. Механізми оскарження сексистських висловлювань публічних осіб

Сексизм – це прояв упередження або дискримінації на основі статі, який проявляється у висловлюваннях, поведінці чи політиках, що підтримують гендерну нерівність. Особливої шкоди завдають сексистські висловлювання публічних осіб, які мають вагу в інформаційному просторі та формують суспільну думку.

Оскарження сексистських висловлювань – це процес реагування на неприйнятні публічні заяви з метою захисту людської гідності, утвердження принципу гендерної рівності та профілактики повторення подібних проявів.

Основні *механізми реагування* та оскарження:

1. **Звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.** Особи мають право подати скаргу щодо порушення права на рівне ставлення. Омбудсман може ініціювати перевірку фактів, звернутися до порушника або вимагати публічного вибачення.

2. **Подання заяви до Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення.** Якщо сексистське висловлювання пролунало в ЗМІ, можливо подати скаргу до Нацради, яка має повноваження накладати санкції на

мовників, включно з попередженням або відкликанням ліцензії.

3. Звернення до Комісії з журналістської етики. У разі, коли висловлювання зроблене журналістом або поширене через медіа, можна звертатися до професійного органу, що здійснює морально-етичну оцінку поведінки журналістів.

4. Позов до суду щодо захисту честі, гідності та ділової репутації. Відповідно до Цивільного кодексу України, особа має право вимагати спростування недостовірної чи принизливої інформації, а також компенсації моральної шкоди.

5. Подання скарги до політичної партії або органу влади. Якщо сексистський коментар був зроблений посадовою особою, громадяни можуть звертатися до відповідного органу з вимогою службового розслідування або дисциплінарного стягнення.

6. Громадська кампанія, медійне висвітлення, звернення до петицій. Ефективним інструментом тиску є суспільний резонанс, зокрема флешмоби, онлайн-петиції, заяви ГО, звернення до міжнародних організацій (ООН Жінки, ОБСЄ тощо).

7. Звернення до суду з позовом про дискримінацію. Згідно з Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», особа має право на судовий захист у разі виявлення дискримінаційних висловлювань, що впливають на її права.

8. Міжнародні механізми захисту. У разі вичерпання національних засобів захисту – звернення до Європейського суду з прав людини, Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (CEDAW), Комісара Ради Європи з прав людини.

Реакція на сексизм повинна бути не лише юридичною, але й етичною – спрямованою на утвердження гендерної культури, мови поваги й усвідомлення відповідальності публічних осіб за свої слова.

4. Сексистська реклама

Сексистська реклама – це рекламна продукція, що використовує образи, висловлювання або візуальні елементи, які принижують гідність людини за ознакою статі, відтворюють гендерні стереотипи або зображають одну зі статей як сексуальний об'єкт.

Основні *ознаки* сексистської реклами:

1. **Знецінення чи приниження ролі жінок або чоловіків.** Приклади – зображення жінок виключно як домогосподарок або прикрас для чоловіків; висміювання чоловіків, що займаються хатньою роботою.

2. **Надмірна сексуалізація.** Використання оголених тіл чи натяків на сексуальність без зв'язку з рекламованим продуктом або послугою.

3. **Стереотипізація** – підкріплення гендерних ролей: «жінки – емоційні, слабкі, нерациональні», «чоловіки – сильні, агресивні, розумні».

4. **Об'єктивація** – представлення тіла (часто жіночого) як товару, позбавленого індивідуальності чи суб'єктності.

5. **Використання зневажливих висловів або натяків.** Навіть без зображень, словесний супровід реклами може мати дискримінаційний або зневажливий характер.

Приклади сексистської реклами в Україні.

– Реклама шин із оголеною жінкою та написом «Твої шини теж мають бути пружними».

– Реклама доставки їжі з написом «Зроби перерву від кухні – замов онлайн».

– Зображення чоловіків як виключно агресивних «мисливців» у рекламі алкоголю.

Правове регулювання сексистської реклами в Україні:

1. **Закон України «Про рекламу» (ст. 8).** Забороняє дискримінацію за ознакою статі, використання образів, що принижують гідність, сексуалізацію без зв'язку з товаром. За порушення – штраф від 5 до 10 мінімальних зарплат.

2. **Закон України «Про забезпечення рівних прав та**

можливостей жінок і чоловіків». Стимулює створення стандартів реклами, що не відтворює гендерні стереотипи.

3. Рішення Індустріального гендерного комітету з реклами (ІГКР). Це громадський орган, який розглядає звернення громадян щодо сексизму в рекламі та надає експертні висновки. Після публічного розголосу недобросовісні рекламодавці зазвичай знімають такі кампанії.

Подати скаргу на сексистську рекламу можливо через до Державної служби України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів – якщо реклама розміщена в публічному просторі, а також до Національної ради з питань телебачення і радіомовлення – у разі трансляції сексистської реклами по ТБ або радіо.

Активне реагування через соцмережі, петиції, звернення до рекламодавців. Ведення просвітницької діяльності щодо розпізнавання гендерних стереотипів, а також поширення етичних стандартів у сфері маркетингу та PR.

Запитання для самоконтролю

1. Що таке дискримінація за ознакою статі, і які її основні прояви?
2. Які міжнародні документи регулюють протидію дискримінації за статевою ознакою?
3. Які основні положення містить Конвенція CEDAW?
4. Як українське законодавство визначає та регулює питання гендерної рівності?
5. Чим відрізняються пряма та непряма дискримінація?
6. Що таке горизонтальна та вертикальна сегрегація за статтю?
7. Які механізми існують в Україні для оскарження сексистських висловлювань публічних осіб?
8. Як визначається сексистська реклама і які її основні ознаки?
9. Які органи в Україні розглядають скарги на сексизм у

ЗМІ та рекламі?

10. Які основні труднощі реалізації антисексистських норм у сучасній Україні?

Тематика реферативних повідомлень

1. Міжнародні стандарти боротьби з дискримінацією за ознакою статі
2. Гендерна дискримінація на ринку праці: приклади, наслідки, шляхи подолання
3. Форми гендерної дискримінації в освітньому середовищі
4. Механізми правового захисту від гендерної дискримінації в Україні
5. Сексизм у політичній риторичі
6. Сексистська реклама: приклади з української та міжнародної практики
7. Гендерні стереотипи у ЗМІ: критичний аналіз
8. Роль громадських організацій у протидії гендерній дискримінації
9. Еволюція законодавства України щодо протидії дискримінації за ознакою статі

Список рекомендованої літератури

1. Богданьок О. Понад 45 тисяч військовослужбовців. В Україні зростає число жінок у ЗСУ. URL: <https://suspilne.media/701262-ponad-45-tisac-vijskovoslužbovic-v-ukraini-zrostaе-cislo-zinok-u-zsu/>
2. Виборчий кодекс України: Закон України від 19.12.2019 р. № 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>
3. Глущенко В. Впровадження гендерних квот – це тимчасовий захід для залучення жінок до політичного життя країни. URL: <https://www.cvk.gov.ua/zmi-pro->

tsvk/vprovadzhennya-gendernih-kvot-tse-timchasoviy-zahid-dlya-zaluchennya-zhinok-do-politichnogo-zhittya-krayini-viktoriya-glushhenko.html

4. Кількість депутатів-жінок у парламентах світу. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/02/12/infografika/polityka/skilky-deputativ-zhinok-parlamentax-svitu>

5. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 18.12.1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

6. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) прийнята Радою Європи 11.05.2011 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Текст

7. Машкова Я. Фантазії про сідниці. Майже половина українських онлайн-медіа вдається до сексизму та дискримінації – дослідження ІМІ. URL: <https://imi.org.ua/monitorings/-i55773>

8. Наливайко Л.Р., Марценюк Л.В. Права жінок та гендерна рівність в Україні: проблеми теорії та практики. URL: <https://crust.ust.edu.ua/items/ee642dc4-63e2-4e35-a664-2c96edeb38bc>

9. Омбудсман закликає уникати стереотипів та дискримінації жінок. URL: https://www.ombudsman.gov.ua/news_details/ombudsman-zaklikaye-unikati-stereotipiv-ta-diskriminaciyi-zhinok

10. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

11. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.2023 р. № 815-р. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>

12. Прокопій Д. Гендерні диспропорції в Україні під час війни. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny>

13. Собенко Н. Понад половину нових ФОПів в Україні відкрили жінки. *Опендатабот*. URL: <https://suspilne.media/621023-ponad-polovinu-novih-fopiv-v-ukraini-u-2023-roci-vidkrili-zinki-opendatabot/>

14. Стандарти ЄС у сфері економічної самостійності жінок і розвитку жіночого підприємництва та національні гарантії, передбачені законодавством України. URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/Економічна-спроможність-жінок.pdf>

15. Ткаченко Я. Гендерна рівність: жінки, які керують. URL: <https://voxukraine.org/genderna-rivnist-zhinky-yaki-keruyut>

ТЕМА 13. ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНЕ НАСИЛЬСТВО

1. Гендерно зумовлене насильство

2. Спеціалізовані послуги з протидії ГЗН

3. Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших законів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» від 22 травня 2024 року

1. Гендерно зумовлене насильство

Гендерно зумовлене насильство (ГЗН) – це насильство, вчинене щодо особи через її гендерну приналежність, нерівність у гендерних відносинах, гендерні стереотипи або порушення гендерного балансу влади. Це насильство може проявлятися як на фізичному, сексуальному, психологічному,

економічному рівнях, так і в символічній площині.

Основні **ознаки** гендерно зумовленого насильства:

1. Нерівність у владі між статями – проявляється через контроль, домінування, підпорядкування.
2. Системність – це не випадкове, а соціально обумовлене явище.
3. Цілеспрямованість – жертва обирається саме через свою стать або гендерну ідентичність.

Основні **форми** гендерно зумовленого насильства:

1. **Домашнє насильство** – насильницькі дії між близькими особами, включаючи партнерів, батьків, дітей.

Домашнє насильство – це насильницькі дії, що відбуваються у побутовому середовищі між близькими особами: подружжям, партнерами, батьками, дітьми, іншими членами родини. Воно може мати фізичний, психологічний, сексуальний або економічний характер. Часто залишається прихованим через стигматизацію, страх або економічну залежність постраждалої особи.

2. **Сексуальне насильство** – зґвалтування, примус до сексуальних дій, сексуальні домагання.

Сексуальне насильство охоплює зґвалтування, примус до будь-яких сексуальних дій без згоди, а також сексуальні домагання на роботі, у навчальному середовищі або публічному просторі. Це грубе порушення тілесної автономії та особистої гідності, що часто супроводжується глибокою психологічною травмою.

3. **Психологічне насильство** – приниження, погрози, шантаж, залякування.

Психологічне насильство включає систематичні приниження, погрози, шантаж, емоційний тиск, ізоляцію від соціального оточення, залякування та інші форми поведінки, які завдають шкоди емоційному стану особи. Такий тип насильства часто передує фізичному або економічному.

4. **Економічне насильство** – обмеження в доступі до ресурсів, заборона працювати, привласнення доходів.

Економічне насильство проявляється у контролі над фінансами, обмеженні доступу до ресурсів, забороні працювати чи навчатись, привласненні доходів або власності постраждалої особи. Це є поширеним інструментом утримання жертви в залежності від кривдника.

5. Цифрове (онлайн) насильство – переслідування, шантаж, погрози, розповсюдження інтимних фото або відео без згоди.

Цифрове насильство – це нова форма насильства, яка проявляється у кіберпросторі: переслідування в соціальних мережах, кібербулінг, шантаж, надсилання небажаних повідомлень сексуального характеру, поширення інтимних фото або відео без згоди. Його наслідки можуть бути не менш травматичними, ніж офлайн-насильство.

Насильство, пов'язане з традиційними практиками – шлюб із примусу, каліцтва жіночих статевих органів, обмеження свободи вибору.

Традиційні практики насильства включають: – шлюб із примусу, у тому числі дитячі шлюби;

– каліцтво жіночих статевих органів (ФГМ) – порушення тілесної недоторканності;

– обмеження свободи вибору в питаннях освіти, праці, репродукції, свободи пересування.

Ці практики зазвичай мають культурне чи релігійне підґрунтя, однак вважаються грубим порушенням прав людини.

Жінки та дівчата найчастіше є жертвами ГЗН, але чоловіки, особи з інвалідністю, представники ЛГБТ+, літні люди – також можуть зазнавати насильства, зумовленого гендерними уявленнями.

Міжнародні документи, які визначають поняття гендерно зумовленого насильства:

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1979).

Декларація про ліквідацію насильства щодо жінок

(ООН, 1993).

Стамбульська конвенція (Рада Європи, 2011) – базовий міжнародний документ, що визначає зобов'язання держав у запобіганні, захисті та покаранні за ГЗН

Законодавство України щодо ГЗН:

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» – запроваджує інституційні механізми допомоги постраждалим.

Кримінальний кодекс України – передбачає відповідальність за злочини, пов'язані з насильством (наприклад, ст. 126-1 – домашнє насильство).

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» – визначає ГЗН як порушення прав людини.

Національні плани дій з виконання Резолюцій Ради Безпеки ООН 1325 – інтегрують підхід, чутливий до потреб жінок, у безпекову політику.

ГЗН має глибоке коріння у культурі нерівності, яку слід трансформувати через освіту, просвіту, просування гендерної рівності та притягнення до відповідальності за злочини проти людської гідності.

2. Спеціалізовані послуги з протидії ГЗН

Спеціалізовані послуги – це професійна допомога, яку надають особам, постраждалим від гендерно зумовленого насильства (ГЗН), з метою захисту їхніх прав, фізичного та психологічного відновлення, забезпечення безпеки та доступу до правосуддя.

Ключові *характеристики* спеціалізованих послуг:

1. Комплексність – охоплюють різні сфери: медичну, психологічну, юридичну, соціальну.
2. Конфіденційність – забезпечення приватності та безпеки постраждалої особи.
3. Доступність – повинні бути безоплатними,

інклюзивними, зручними за місцем розташування.

4. Повага до прав людини – орієнтованість на потреби й бажання постраждалої особи.

Основні *види* спеціалізованих послуг:

1. Центри соціально-психологічної допомоги – надають тимчасове житло, консультації психолога та соціального працівника.

2. Притулки – безпечні місця для тимчасового проживання постраждалих від насильства.

3. Мобільні бригади соціально-психологічної допомоги – фахівці, які виїжджають до постраждалих у віддалені громади.

4. Кризові кімнати – цілодобові захищені приміщення для термінового розміщення.

5. Гарячі лінії – телефони довіри з консультаціями та переадресацією до інших служб.

6. Центри медико-соціальної допомоги при лікарнях – надають медичну та психологічну підтримку, фіксують сліди насильства.

Державні та недержавні організації, які надають спеціалізовані послуги в Україні: – Міністерство соціальної політики України – координує створення мережі служб.

– Національна поліція України – має підрозділи з протидії домашньому насильству.

– Центри надання безоплатної правової допомоги – допомагають у зверненні до суду, отриманні захисту.

– Громадські організації та міжнародні донори (наприклад, UNFPA, «Ла Страда-Україна», «Гендерний центр», «Право на захист») – надають додаткові послуги, проводять просвітницьку та реабілітаційну роботу.

Юридичне підґрунтя створення послуг:

– Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»

– Постанова Кабінету Міністрів України № 658 від 22.08.2018 – «Про порядок взаємодії суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому

наси́льству і наси́льству за ознакою статі»

– **Стамбульська конвенція** – зобов’язує держави створювати мережу фахових послуг.

Принципи надання спеціалізованих послуг згідно міжнародних стандартів:

- Доступність та добровільність.
- Недискримінаційність.
- Орієнтованість на безпеку та відновлення.
- Інтегрованість у місцеві громади.

3. Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших законів України у зв’язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» від 22 травня 2024 року.

Мета закону – імплементація положень Стамбульської конвенції, забезпечення ефективного захисту від насильства за ознакою статі, удосконалення механізмів реагування на домашнє та гендерно зумовлене насильство в українському правовому полі.

Ключові **нововведення** закону:

1. Розширення переліку адміністративних правопорушень

Встановлено відповідальність за нові види насильницької поведінки:

- сексуальні домагання;
- психологічне переслідування (сталкінг);
- примус до шлюбу, у тому числі заради виїзду за кордон або отримання вигоди;
- порушення заборони на наближення до постраждалої особи.

2. Посилення відповідальності за домашнє насильство

Уточнено правові дефініції, деталізовано склад

правопорушень, що дозволяє більш ефективно застосовувати норми на практиці та унеможлиблює їхнє розмиття в судовій практиці.

3. Запровадження нових правових механізмів захисту:

- невідкладний захисний припис може видаватися поліцією одразу після звернення;
- обов’язкове вилучення кривдника з житла постраждалої особи незалежно від його права власності;
- повідомлення постраждалих про їхні права, доступні сервіси та інституції, куди можна звернутись.

4. Зміни до інших законів України

Законом внесено зміни до низки нормативно-правових актів:

- Кримінального кодексу України – уточнено кваліфікацію злочинів, пов’язаних із насильством за ознакою статі;
- Цивільного процесуального кодексу – впроваджено окремі процедури розгляду справ щодо захисту постраждалих;
- Законів України про Національну поліцію, соціальні послуги, освіту – задля забезпечення міжвідомчої взаємодії у сфері запобігання та протидії насильству.

5. Удосконалення системи реєстрації фактів насильства

Поліція зобов’язана фіксувати всі звернення та факти насильства, навіть без письмової заяви постраждалої особи, що дозволяє підвищити рівень реагування на латентні форми насильства.

6. Інтеграція гендерного підходу у державну політику

Запроваджено систематичні навчання для суддів, прокурорів, правоохоронців, соціальних працівників, педагогів з питань стандартів Стамбульської конвенції, прав постраждалих та процедур їхнього захисту.

Значення цього закону:

- демонструє зобов’язання України виконувати міжнародні стандарти захисту прав людини;
- забезпечує постраждалим реальні механізми захисту, підтримки та відновлення;

- сприяє побудові системної, міжсекторальної моделі протидії гендерно зумовленому насильству;
- створює законодавчі передумови для зменшення толерантності суспільства до насильства та змінює соціальні норми.

Запитання для самоконтролю

1. Що таке гендерно зумовлене насильство (ГЗН) і які його основні ознаки?
2. Які форми має ГЗН, і як вони проявляються у суспільстві?
3. Чому ГЗН вважається не приватною, а соціальною проблемою?
4. Які міжнародні документи регулюють протидію ГЗН?
5. Які ключові положення має Стамбульська конвенція?
6. Які спеціалізовані послуги надаються постраждалим від ГЗН в Україні?
7. Як працюють мобільні бригади соціально-психологічної допомоги?
8. Які головні зміни передбачає Закон України від 22 травня 2024 року у сфері протидії ГЗН?
9. Яке значення мають невідкладні захисні приписи та вилучення кривдника з житла?
10. Як інтеграція гендерного підходу у державну політику допомагає боротися з ГЗН?

Тематика реферативних повідомлень

1. Поняття гендерно зумовленого насильства: міжнародні та національні підходи
2. Цифрове (онлайн) насильство: виклики сучасності та шляхи протидії
3. Сексуальне насильство та домагання: юридичні та соціальні аспекти

4. Роль Стамбульської конвенції у захисті прав постраждалих від ГЗН
5. Спеціалізовані притулки та кризові центри: досвід України та світу
6. Роль громадських організацій у запобіганні та подоланні ГЗН
7. Інформаційні кампанії та просвіта як інструменти боротьби з ГЗН

Список рекомендованої літератури

1. Аніщук Н.В. Правові засоби викорінення гендерного насильства в Україні : історико-теоретичний аналіз. Одеса, 2008. 15 с
2. Аспекти протидії гендерному насильству – практика в Україні: Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит Комітету Верховної Ради України. URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29029.pdf>
3. Добробут і безпека жінок. Україна. Доповідь про результати дослідження. 2019. 4 с. URL: <https://www.osce.org/uk/secretariat/440318?download=true>
4. Звіт про гендерне насильство в гуманітарних установах. 2020. С. 7–18. UNFPA Ukraine. URL: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pubpdf/Journalists_Handbook_-_March_8_-_English.pdf
5. Зозуля О.В. Причини виникнення гендерно зумовленого насильства серед населення України в умовах збройного конфлікту. *Актуальні проблеми психології*. 2018. № 50. С. 60–61.
6. Когда мужчина становится жертвой: исповедь о бытовом насилии. DW.COM. 10 ноября 2020 г. URL: <https://www.dw.com/ru/kogdamuzhchina-stanovitsja-zhertvoj-ispoved-o-bytovom-nasilii/a-55524755>
7. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству

стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами та пояснювальна доповідь Стамбул (Туреччина). 2011. 43 с. URL: <https://rm.coe.int/1680093d9e>

8. Маскулінність сьогодні. Фонд ООН у галузі народонаселення в Україні. 2018. 66 с. URL: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Masculinity%20Today%20Men's_Report.pdf

9. Поширеність насильства щодо дівчат та жінок. UNFPA Ukraine. URL: <https://ukraine.unfpa.org/uk/publications/поширеністьнасилств-а-щодо-дівчат-та-жінок>

10. Стратегія запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, в Україні. 2018. 11 с. URL: <https://www2.unwomen.org//media/field%20office%20eca/attachments/publications/country/ukraine/crsv%20strategy%20ua.pdf?la=en&vs=2146> (дата звернення: 07.06.2021).

ТЕМА 14. ТИМЧАСОВІ СПЕЦІАЛЬНІ ЗАХОДИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У РІЗНИХ СФЕРАХ ЖИТТЯ

1. Поняття тимчасових спеціальних заходів. Співвідношення з поняттями «позитивні дії», «позитивна дискримінація»

2. Види тимчасових спеціальних заходів (квотування, преференції при працевлаштуванні тощо)

3. Досвід інших держав у застосуванні тимчасових спеціальних заходів з метою забезпечення гендерної рівності

1. Поняття тимчасових спеціальних заходів. Співвідношення з поняттями «позитивні дії», «позитивна дискримінація»

Тимчасові спеціальні заходи, або так звані позитивні дії, охоплюють сукупність правових норм, які на перший погляд можуть виглядати як такі, що створюють нерівність або обмежують права чоловіків, проте насправді вони спрямовані на досягнення фактичної рівності. Наприклад, у ряді європейських країн діють положення, що передбачають перевагу жінок при прийомі на роботу за умови рівної кваліфікації кандидатів. Декларація про рівноправність жінок та чоловіків, ухвалена Комітетом міністрів Ради Європи 16 листопада 1988 року, підкреслює необхідність впровадження спеціальних заходів, покликаних забезпечити якнайшвидше досягнення рівноправності між жінками та чоловіками в усіх сферах, зокрема щодо доступу до державних посад, всіх професій, зайнятості та рівної оплати праці.

Європейське право в сфері рівності можливостей послідовно підтримує політику позитивних дій, що відповідає духу та принципам Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), зокрема статтям 2 та 4. Численні європейські країни, серед яких Норвегія, Ісландія, Швеція, Данія, Литва, Словенія, вже ухвалили спеціальні закони про рівність прав і можливостей жінок і чоловіків; Україна долучилася до цієї тенденції в 2005 році.

Зокрема, Декларація Ради Європи наголошує на важливості впровадження спеціальних заходів для досягнення реальної рівності, а Комітет з економічних, соціальних і культурних прав ООН визнає необхідність в окремих випадках застосовувати спеціальні позитивні заходи, аби привести вразливі або маргіналізовані групи на рівень з іншими. Наприклад, якщо певна частина населення має обмежений доступ до реалізації своїх прав через загальні соціальні умови, держава зобов'язана вжити спеціальних заходів для виправлення такої ситуації. Це може означати тимчасове надання преференцій (preferential treatment) певним категоріям громадян порівняно з рештою населення, але тільки на період, необхідний для подолання фактичної дискримінації. Держави-

учасниці міжнародних договорів заохочуються застосовувати тимчасові спеціальні заходи для прискорення досягнення рівності між чоловіками та жінками. Такі заходи не вважаються дискримінаційними, оскільки вони є частиною зобов'язань держави усунути негативні умови, що склалися внаслідок колишньої чи поточної дискримінації, яка має коріння в законах, традиціях або практиках.

Особливу увагу необхідно приділяти тому, що зміст, тривалість та сфери застосування таких заходів мають відповідати конкретним проблемам і контексту, а також підлягати регулярному моніторингу, щоб своєчасно припиняти їхню дію після досягнення мети. Стаття 14 Європейської конвенції з прав людини підкреслює, що реалізація прав і свобод повинна бути гарантована без дискримінації, що створює як негативні зобов'язання (утримуватись від дискримінації), так і позитивні (вживати заходів для забезпечення рівності). Преамбула Протоколу №12 до Європейської конвенції окремо зазначає, що заборона дискримінації не обмежує держави у запровадженні спеціальних заходів, спрямованих на досягнення повної й ефективної рівності, якщо вони мають об'єктивне та справедливе обґрунтування.

Рекомендація Ради Європейських співтовариств (ЄЕС) 84/635/ЄЕС щодо сприяння позитивним заходам для жінок підкреслює, що одного лише антидискримінаційного законодавства недостатньо для досягнення рівності можливостей. Необхідно звертати увагу на шкідливі наслідки, які лежать в основі дискримінації, зокрема на упередження щодо традиційного розподілу ролей між жінками та чоловіками в суспільстві. Таким чином, позитивні дії, тимчасові спеціальні заходи й позитивна дискримінація мають спільну мету – усунення нерівності та створення умов для реальної, а не лише декларативної, рівності між чоловіками та жінками.

2. Види тимчасових спеціальних заходів (квотування, преференції при працевлаштуванні тощо)

Види тимчасових спеціальних заходів, або позитивних дій, застосовуваних у національних та міжнародних правових системах, є різноманітними та спрямованими на подолання нерівності, підвищення представленості недостатньо репрезентованих груп і формування рівних можливостей. Найбільш поширені серед них – навчання та подальше просування, надання преференцій та квотування, зокрема в політичній сфері, а також спеціальні заходи у сфері праці та соціального забезпечення.

Навчання та розширення можливостей виступає важливим видом позитивної дії. У ряді національних нормативних актів навчання визнається одним із ключових способів подолання проблеми нерівності. Навчання забезпечує базові умови для реалізації рівних можливостей, проте воно не завжди може подолати бар'єри, що виникають на завершальних етапах – під час відбору кандидатів чи просування кар'єрними сходами. Часто представники різних груп (наприклад, жінки й чоловіки) мають однаковий рівень кваліфікації та навичок, але упередження чи гендерні стереотипи стають на заваді рівному доступу до посад. Наприклад, британський **Sex Discrimination Act 1975** передбачає, що за умов низького представництва певної групи роботодавці можуть організовувати спеціальні навчальні курси для працівників цієї групи, щоб заохотити їх до участі в конкурсі на нові посади чи просування. Водночас закон забороняє дискримінацію на користь однієї статі під час прийняття на роботу, крім випадків, коли цього вимагають специфічні характеристики посади.

Надання преференцій – ще один поширений вид тимчасових спеціальних заходів. Преференції можуть застосовуватись до членів груп, які перебувають у не вигідному становищі або потерпають від дискримінації, як

спосіб подолання нерівності. Однак у деяких країнах автоматичне надання переваги через особисті характеристики, наприклад стать, кваліфікується як дискримінація щодо інших кандидатів і заборонене. Це стосується навіть випадків, коли стать виступає так званим **«плюс-фактором»**, тобто враховується як додаткова перевага за наявності однакової кваліфікації кандидатів. Альтернативна, менш конфліктна форма преференційного підходу полягає у врахуванні належності до групи, яка перебуває у вразливому становищі, поряд з іншими факторами (наприклад, професійним досвідом чи рівнем освіти), що впливають на рішення про працевлаштування.

Особливу роль у формуванні практики застосування преференційного підходу відіграє **Європейський Суд Справедливості**. У справах, що стосуються гендерної дискримінації на робочому місці, Суд підкреслював, що надання переваги кандидатам із груп, які зазнають дискримінації, є допустимим лише тоді, коли йдеться про претендентів з однаковою кваліфікацією та досвідом. У такій ситуації, якщо двоє кандидатів мають однаковий професійний рівень, роботодавець має право надати перевагу представникові недостатньо репрезентованої групи, що дає змогу виправити дисбаланс у певній сфері.

Квотування — ще один ефективний вид спеціальних заходів, який активно застосовується у політичній сфері. Суть квотування полягає у встановленні обов'язкової частки для жінок (або чоловіків) у виборних органах влади, політичних партіях, представницьких органах, а іноді й на керівних посадах у компаніях. У деяких країнах квоти законодавчо визначені, наприклад, як мінімальна частка жінок у парламенті (30–40%). Квотування допомагає не лише збільшити представництво жінок, а й розширює їхню участь у прийнятті рішень, подоланні стереотипів і трансформації суспільних установок щодо гендерних ролей.

Спеціальні заходи у сфері праці та соціального

забезпечення передбачають, наприклад, преференційний доступ жінок до програм перекваліфікації, гнучкі графіки роботи, послуги догляду за дітьми на робочому місці, соціальне забезпечення під час декретної відпустки, а також спеціальні стимули для роботодавців, які дотримуються принципів гендерної рівності.

Таким чином, тимчасові спеціальні заходи включають широкий спектр інструментів, що використовуються для подолання дискримінаційних наслідків, забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до ресурсів, посад, можливостей розвитку. Головна мета цих заходів – виправити фактичну нерівність та створити умови, за яких усі члени суспільства зможуть реалізувати свої права й потенціал на рівних засадах.

3. Досвід інших держав у застосуванні тимчасових спеціальних заходів з метою забезпечення гендерної рівності

Аналіз досвіду інших країн світу щодо застосування позитивних дій показує широкий спектр тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на досягнення гендерної рівності, що варіюються від м'яких рекомендацій до обов'язкових квот із санкціями. **Перевага при працевлаштуванні** є одним із таких заходів: Суд Справедливості ЄС визначив умови, за яких її застосування не є дискримінаційним – наявність **недопредставленості однієї зі статей**, рівна кваліфікація кандидатів і розгляд кожної справи окремо. У Великій Британії **Sex Discrimination Act 1975** дозволяє організовувати навчання для недопредставлених груп, але не допускає дискримінації під час прийняття на роботу, окрім випадків, визначених специфікою посади.

Квотування у державному управлінні поширене в Ісландії (40% для національних і місцевих комітетів), Фінляндії (40% з можливістю оскарження порушень у суді), Норвегії (40% без

санкцій), Ірландії (40% для виконавчих комітетів держтелерадіокомпаній), Франції (1/3 у держкомісіях) та Італії (мінімальна квота 1/3). Однак **відсутність санкцій** знижує ефективність багатьох моделей.

Плани рівності, що зобов'язують роботодавців аналізувати гендерну ситуацію та вживати заходів для виправлення дисбалансів, діють в Іспанії, Швеції, Австрії, Італії, Нідерландах. Це м'який підхід, що не передбачає санкцій.

Важливим видом заходів є **навчання та підтримка**: Італія, Португалія, Австрія надають фінансові стимули для роботодавців, які створюють гнучкі умови праці, корпоративні дитсадки чи підтримують неповну зайнятість.

Преференції при працевлаштуванні та просуванні активно застосовуються в Австрії (обов'язок надавати перевагу жінкам за однакової кваліфікації), Німеччині (розвинена система Frauenförderpläne із числовими цілями), Іспанії та Нідерландах (м'які преференції без санкцій).

У **приватному секторі** більшість держав утримуються від обов'язкових заходів, проте Бельгія, Франція, Італія, Іспанія запровадили квоти. Люксембург надає фінансову підтримку, Данія залучає компанії до "Хартії про більшу участь жінок". Нідерланди мають **Кодекс корпоративного управління**, а Португалія використовує премії за гендерні програми.

Залучення профспілок характерне для Франції та Австрії, де переговори з профспілками включають питання гендерної рівності.

Щодо **керівних посад**, Велика Британія прагне до 33% жінок у менеджменті, Шотландія – 50%, Франція – 40% із санкціями, Італія, Бельгія, Ісландія, Греція, Австрія впроваджують схожі моделі.

На рівні ЄС застосовується комплексний підхід: соціологічні дослідження, опитування зацікавлених груп, аналіз пропорційності рішень, вибір між саморегулюванням, рекомендаціями чи обов'язковими заходами.

Особливо цікавий досвід Бельгії, де встановлено **33% квоту** для правлінь державних і приватних компаній, що публічно торгуються, з прогресивними санкціями. Аналогічний підхід застосовує Італія, де передбачено **1/3 квоту** з поступовим наближенням до мети та санкціями за невиконання.

Загалом, експерти відзначають, що ефективність позитивних заходів зростає там, де є чіткі цілі, обов'язковість і санкції, тоді як у приватному секторі краще працюють фінансові стимули та іміджеві механізми. Досвід ЄС свідчить, що важливо спочатку враховувати думку різних зацікавлених сторін, а потім обирати модель регулювання, що відповідає контексту країни.

Запитання для самоконтролю

1. Що таке тимчасові спеціальні заходи та як вони пов'язані з поняттями «позитивні дії» та «позитивна дискримінація»?
2. Які основні міжнародні документи (наприклад, CEDAW, Декларація Ради Європи) визначають необхідність впровадження тимчасових спеціальних заходів?
3. Чому тимчасові спеціальні заходи не вважаються дискримінаційними?
4. Яку роль відіграють навчання та розширення можливостей як види тимчасових спеціальних заходів?
5. У чому полягає сутність квотування, як інструменту забезпечення гендерної рівності?
6. Які умови визначив Суд Справедливості ЄС для допустимості надання преференцій при працевлаштуванні?
7. Які приклади тимчасових спеціальних заходів застосовуються у Великій Британії, Австрії, Німеччині, Ісландії, Франції?
8. Чим відрізняються «м'які» позитивні заходи від обов'язкових квот і санкцій?

9. Які переваги та виклики використання фінансових стимулів для роботодавців у приватному секторі?

10. Які висновки можна зробити з досвіду країн ЄС щодо ефективності тимчасових спеціальних заходів?

Тематика реферативних повідомлень

1. Поняття та правове регулювання тимчасових спеціальних заходів у міжнародному праві.

2. Преференції при працевлаштуванні: переваги та ризики.

3. М'які та обов'язкові заходи в політиці гендерної рівності: порівняльний аналіз.

4. Плани рівності на підприємствах як інструмент подолання дискримінації.

5. Досвід Бельгії та Італії у впровадженні квот із санкціями.

Список рекомендованої літератури

1. Гендерна рівність у контексті діяльності міжнародної організації праці URL: <https://jurfem.com.ua/henderna-rivnist-mor/>.

2. Загальна декларація прав людини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text. 2. Статут Організації Об'єднаних Націй. URL: https://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/uncharter/UN%20Charter_Ukrainian.pdf.

3. Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О.С. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності [Текст]: лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 23 с.

4. Коломієць Ю.М. Права жінок як об'єкт міжнародного захисту. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/17_05_2019/pdf/45.pdf.

5. Конвенція про політичні права жінок. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_156.

6. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://www.kdu.edu.ua/Documents/convention_OON_disc_woman.pdf. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2024. 275 с.

7. Мокій А.І., Яхно Т.П., Бабець І.Г. Міжнародні організації. Навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 280 с.

8. Пан Гі Мун: мета ООН досягти гендерної рівності до 2030 року. URL: <https://www.unian.ua/world/1158477-pan-gi-mun-meta-oon-dosyagti-gendernoji-rivnosti-do-2030-roku.html>.

9. Пекінська декларація та Платформа дій. URL: https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf.

10. План дій Третьої міжнародної конференції з фінансування розвитку (Addis Ababa Action Agenda). Постанова, прийнята Генеральною Асамблеєю 27 липня 2015 р. (A/RES/69/313), URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_69_313.pdf.

11. Просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок в Україні через ефективну співпрацю в цілях розвитку та фінансування URL: <https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA.Attachments/Publications/2021/4/Advancing%20gender%20equality%20and%20womens%20empowerment%20in%20Ukraine%20UKR.pdf>.

12. Резолюції Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй. URL: <https://www.un.org/en/ga/documents/gares.shtml>.

13. Стратегічний план на 2008–2011 роки: прискорення прогресу в здійсненні Програми дій МКНР та зміцнення національної відповідальності в цій галузі. URL: <http://daccess->

dds-ny.

N0744269.pdf.

un.org/doc/UNDOC/GEN/N07/442/69/PDF/

14. Committee on the Elimination of Discrimination against Women (Date received: 6 August 2015), Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention. Eighth periodic report of States parties due in 2014, Ukraine, (CEDAW/C/UKR/8). URL: <https://undocs.org/CEDAW/C/UKR/8>.

15. UNESCO, Measuring Gender Equality in Science and Engineering: the SAGA Toolkit, SAGA Working Paper 2. Paris, 2017. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002597/259766e.pdf>.

ТЕМА 15. ДОСТУПНІСТЬ ПРАВОСУДДЯ ДЛЯ ЖІНОК В УКРАЇНІ

1. Доступність правосуддя як основоположна вимога верховенства права

2. Критерії доступності правосуддя

3. Доступність правосуддя в Україні: законодавче забезпечення й аналіз практики застосування

4. Гендерна дискримінація як бар'єр у забезпеченні доступності правосуддя

5. Чинники, які становлять бар'єри доступу до правосуддя для жінок: правові/інституційні та соціально-економічні й культурні

1. Доступність правосуддя як основоположна вимога верховенства права

Судова система, яка належним чином виконує свої функції, є ключовою ознакою правової держави та однією з основ демократичного устрою. Саме тому нині судді мають значно більшу вагу, ніж у минулому, оскільки стикаються з набагато

складнішими питаннями та зазнають пильної уваги й критики. Суспільство сприймає суд як орган, здатний вирішувати спори навіть у тих сферах, які ще кілька десятиліть тому виходили за межі судової компетенції. Надаючи судовій владі такі важливі функції, суспільство водночас підвищує свої очікування щодо якості її роботи. Ця довіра, однак, тримається доти, доки зберігається впевненість у незалежності суддів та належному виконанні ними своїх обов'язків.

Право та ефективно працююча система правосуддя мають визначальне значення у розподілі прав і ресурсів у всіх сферах суспільного життя. Вони впливають на функціонування решти соціальних інститутів і формують результати суспільного розвитку. Саме тому доступ до правосуддя є не просто окремим правом, а й засобом забезпечення справедливості. Його наявність є фундаментальною умовою для повноцінної реалізації прав людини, соціальної інтеграції та демократії. Під доступністю правосуддя розуміють можливість усіх людей, включно з представниками вразливих груп, реалізовувати свої права через формальні та неформальні механізми правового захисту відповідно до міжнародних стандартів, не стикаючись з юридичними, процедурними, економічними чи культурними бар'єрами. При цьому принцип рівності, зокрема гендерної рівності, займає центральне місце в концепції права на правосуддя.

Доступ до правосуддя охоплює широкий спектр заходів – це не лише звернення до суду, а й отримання правової допомоги, використання альтернативних способів врегулювання спорів, а також можливість звернення до органів з питань рівності, омбудсмана та інших інституцій, які забезпечують реалізацію прав людини на практиці. Він включає, але не обмежується правом на ефективний засіб правового захисту, рівний доступ до суду, справедливий розгляд справи й отримання юридичної допомоги.

Важливу роль судової системи у сприянні гендерній рівності та подоланні дискримінації за статтю чи гендерною

ознакою пояснює широкий спектр повноважень суддів. Вони можуть ініціювати розгляд справ Конституційним Судом щодо неконституційності дискримінаційних норм, не чекаючи прийняття нових нормативних актів, забезпечувати захист від дискримінаційних дій, формувати судову практику, спрямовану на зміну усталених стереотипів. Судді мають право застосовувати у своїх рішеннях міжнародні та регіональні договори у сфері прав людини – навіть якщо держава їх не ратифікувала, – використовувати їх як авторитетне джерело аргументації. Також вони можуть безпосередньо посилатися на конституційні норми, які закріплюють принцип рівності й забороняють дискримінацію, а також використовувати прецеденти міжнародних судових інституцій для обґрунтування своїх рішень.

Таким чином, суди здатні бути важливим чинником соціальних змін, впливаючи на подолання дискримінації та просування гендерної рівності. Судові рішення у конкретних справах можуть згодом формувати стандарти розгляду аналогічних випадків, а тому, хоча лише невелика частка населення звертається до суду, вплив судової практики поширюється на значно ширші верстви суспільства.

2. Критерії доступності правосуддя

Критерії доступності правосуддя визначають конкретні умови, за яких особа, незалежно від статі, соціального статусу, національності чи інших ознак, може реалізувати своє право на ефективний захист через правову та судову систему. У контексті забезпечення **гендерної рівності**, ці критерії мають особливе значення, оскільки жінки часто стикаються з прихованими або системними перешкодами. Основні критерії доступності правосуддя охоплюють наступні аспекти:

1. **Юридична доступність** – наявність правових норм, які чітко закріплюють право особи на захист, право на звернення до суду, правову допомогу, а також на заборону дискримінації.

Законодавство повинно бути узгодженим із міжнародними стандартами, такими як Конвенція CEDAW, Стамбульська конвенція тощо.

2. **Фізична доступність** – можливість дістатися до суду, центру правової допомоги або іншої відповідної установи без надмірних зусиль. Це особливо важливо для жінок у сільській місцевості, осіб з інвалідністю, ВПО. Створення «мобільних бригад», онлайн-доступу та кризових кімнат підвищує фізичну досяжність правосуддя.

3. **Фінансова доступність** – забезпечення безоплатної або пільгової правової допомоги для осіб, які не мають фінансових ресурсів. Для багатьох жінок, особливо в умовах економічної залежності або безробіття, саме вартість юридичних послуг, судових витрат чи транспорту є критичним бар'єром.

4. **Процесуальна доступність** – спрощені, зрозумілі та недискримінаційні процедури подання позовів, скарг, заяв, участі в судових засіданнях. Також важливим є забезпечення перекладу, юридичного супроводу та врахування психологічного стану жінки, яка пережила насильство.

5. **Інформаційна доступність** – право людини знати свої права, способи їх реалізації та органи, до яких можна звернутись. Це вимагає інформаційних кампаній, юридичної освіти, наявності матеріалів у доступній формі (мовою жестів, шрифтом Брайля, різними мовами, простою мовою).

6. **Культурна прийнятність** – повага до культурних, етнічних, релігійних особливостей жінки, водночас із подоланням таких культурних норм, які суперечать правам людини (наприклад, толерування домашнього насильства). Правосуддя має бути чутливим до контексту, але не потурати дискримінаційним практикам.

7. **Довіра до правової системи** – один із ключових критеріїв, що базується на попередньому досвіді людей. Якщо жінка не вірить у неупередженість суду, якщо вважає, що її скаргу проігнорують або осміють, вона з меншою ймовірністю

звернеться до системи правосуддя.

8. **Захищеність від вторинної віктимізації** – гарантії того, що особа не зазнає приниження, стигматизації чи повторної травматизації в судовому процесі. Це передбачає підготовку суддів, прокурорів, адвокатів до гендерно чутливого розгляду справ.

9. **Наявність спеціалізованих інституцій та процедур** – кризові центри, притулки, спеціальні суди або окремі процедури для розгляду справ про насильство, сексуальні домагання тощо.

10. **Ефективність судового захисту** – рішення мають бути не лише справедливими, а й такими, що виконуються, гарантують відновлення прав і покарання винного. Доступність правосуддя має сенс лише за умови результативності всього процесу.

3. Доступність правосуддя в Україні: законодавче забезпечення й аналіз практики застосування

Доступність правосуддя – це одна з основних засад верховенства права, без якої неможливе належне забезпечення прав людини, соціальна інтеграція та стабільне функціонування демократії. Під **доступністю правосуддя** розуміють здатність усіх людей, зокрема тих, хто належить до вразливих груп, захищати свої права та інтереси за допомогою як формальних (судових), так і неформальних (медіація, альтернативне вирішення спорів) механізмів правосуддя відповідно до міжнародно визнаних стандартів. При цьому вони не повинні стикатися з юридичними, процедурними, економічними, соціальними чи культурними бар'єрами. У центрі цього підходу стоїть принцип **рівності**, особливо **гендерної рівності**, що набуває особливої актуальності в контексті забезпечення доступу до правосуддя для жінок.

Доступ до правосуддя є багатовимірним поняттям, яке включає комплекс заходів: можливість звернутися до суду,

отримати безоплатну правову допомогу, скористатися альтернативними засобами врегулювання спорів, звернутися до уповноважених органів з прав людини чи органів, відповідальних за забезпечення гендерної рівності. Головна мета цих механізмів – подолати розрив між формальними правовими гарантіями та їх реальною реалізацією.

Важливість концепції доступності правосуддя для захисту прав жінок полягає в тому, що саме судова система може забезпечити ефективний захист від дискримінації за ознакою статі, насильства, порушень економічних, соціальних та політичних прав жінок. Судді володіють широкими повноваженнями: вони можуть порушувати питання про неконституційність законодавчих норм, що мають дискримінаційний характер; виносити рішення, спрямовані на подолання усталених стереотипів; посилалися на міжнародні договори й стандарти у сфері прав людини, навіть якщо вони ще не ратифіковані національним парламентом, використовувати положення Конституції України щодо рівності й недискримінації, а також враховувати прецедентну практику міжнародних судових інституцій.

Законодавче закріплення гарантій доступності правосуддя в Україні передбачено низкою нормативно-правових актів. Зокрема, Конституція України гарантує рівність усіх громадян перед законом і судом (ст. 24), право на правову допомогу (ст. 59), право на справедливий суд (ст. 55). Закон України «Про безоплатну правову допомогу» гарантує можливість отримання юридичної допомоги соціально незахищеними верствами населення. Також важливим є Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», який передбачає спеціальні заходи захисту постраждалих, переважно жінок. Усе це створює основу для забезпечення фактичної доступності правосуддя.

Проблеми доступності правосуддя для жінок у конфліктний і постконфліктний періоди є особливо гострими. Збройні конфлікти та їх наслідки посилюють

уразливість жінок, збільшують ризики сексуального, фізичного та психологічного насильства, порушення майнових прав, обмеження свободи пересування, погіршення доступу до медицини, освіти, житла. Жінки, особливо внутрішньо переміщені особи, втрачають не лише ресурси, а й доступ до інформації, юридичної допомоги, механізмів захисту. Крім того, вони часто стикаються з упередженим ставленням правоохоронних органів, нестачею притулків, бюрократичними бар'єрами під час подачі заяв чи збору доказів. Саме тому держава повинна не лише розширювати мережу спеціалізованих сервісів для жінок (притулки, кризові кімнати, мобільні бригади, гарячі лінії), а й проводити інформаційні кампанії, навчання для суддів, правоохоронців, соціальних працівників, а також удосконалювати законодавство відповідно до міжнародних стандартів, наприклад, Стамбульської конвенції.

Загалом, доступність правосуддя для жінок – це не лише питання юридичної процедури, а й частина ширшої стратегії гендерної рівності, яка охоплює зміну культурних установок, подолання стереотипів і забезпечення реальної участі жінок у всіх сферах суспільного життя. Судова система, яка активно використовує міжнародні стандарти й національні норми, може стати рушієм позитивних змін у цьому напрямку.

4. Гендерна дискримінація як бар'єр у забезпеченні доступності правосуддя

Гендерна дискримінація як бар'єр у забезпеченні доступності правосуддя – це важливий аспект, що розглядається у контексті верховенства права, особливо у зв'язку з необхідністю реальної, а не лише формальної рівності. **Гендерна дискримінація** – це будь-яка форма нерівного ставлення до особи на основі її статі чи гендерної ідентичності, яка призводить до обмеження чи порушення її прав. У сфері доступу до правосуддя вона може проявлятися

як у формальних процедурах, так і в неформальних практиках – наприклад, у тому, як судді, прокурори, правоохоронці чи адвокати сприймають і оцінюють заяви жінок або осіб із гендерними меншинами.

На міжнародному рівні, у європейських та інших регіональних організаціях і судових інституціях сьогодні приділяється все більше уваги проблемі впливу гендерних стереотипів на ефективність судочинства. Йдеться про те, що наявність у суддів упереджень щодо ролі жінки у сім'ї, роботі, суспільному житті, її сексуальності чи поведінки може позначатися на прийнятих рішеннях – наприклад, у справах про домашнє насильство, дискримінацію на роботі, майнові спори, питання опіки над дітьми. Подібні стереотипи можуть знецінювати важливість проблем жінок, знижувати довіру до їхніх показань, або навпаки – посилювати покарання без урахування контексту, що створює ситуацію додаткової вразливості.

У цьому контексті важливим завданням є підготовка суддів, адвокатів, прокурорів до розпізнавання проявів гендерної дискримінації та формування навичок належного реагування за допомогою правових механізмів. Це включає застосування міжнародних стандартів, рекомендацій комітетів ООН, Стамбульської конвенції, використання позитивної судової практики, а також формування гендерно чутливого підходу у веденні справ.

Крім того, гендерна дискримінація як бар'єр проявляється через **обмежений доступ жінок до юридичних ресурсів**, зокрема через економічну залежність, відсутність інформації про права й механізми захисту, а також через страх стигматизації чи осуду. Це характерно не лише для приватних справ, а й для доступу жінок до захисту у випадках насильства на робочому місці, в армії, у поліції, в установах освіти.

Таким чином, подолання гендерної дискримінації у сфері доступу до правосуддя – це не лише завдання зміни законодавства, а передусім зміна практики, підготовки

фахівців, інформаційно-просвітницька робота, посилення довіри до системи правосуддя серед жінок та інших вразливих груп. У підсумку це допомагає створити більш рівноправну, справедливую систему, де реалізація прав кожної людини не залежить від статі чи гендерної ідентичності.

5. Чинники, які становлять бар'єри доступу до правосуддя для жінок: правові/інституційні та соціально-економічні й культурні

Чинники, які становлять бар'єри доступу до правосуддя для жінок: правові/інституційні та соціально-економічні й культурні, є ключовим елементом аналізу рівня гендерної рівності в системі правосуддя та загалом у суспільстві. Ці бар'єри можуть суттєво перешкоджати реалізації жінками свого права на захист, сприяти латентності правопорушень і формувати недовіру до судової системи.

Правові та інституційні бар'єри включають

Недостатню імплементацію міжнародних стандартів гендерної рівності в національне законодавство або прогалини у правовому регулюванні (наприклад, відсутність належного визначення понять «гендерне насильство», «сексуальні домагання», «непряма дискримінація»).

Стереотипне або формальне застосування права судами та правоохоронними органами, які не враховують контекст гендерної нерівності або мають упереджене ставлення до жінок.

Відсутність гендерно чутливого підходу в судовій практиці – наприклад, недостатній аналіз наслідків для жінки в справах про розподіл майна, опіку, домашнє насильство.

Складність процедур та бюрократія, що особливо ускладнює доступ жінкам з уразливих груп (жінкам з інвалідністю, літнім, безробітним, внутрішньо переміщеним).

Брак спеціалізованих інституцій або їх неефективність (наприклад, недостатня кількість притулків, центрів допомоги, адвокатів із досвідом роботи у справах ГЗН).

Соціально-економічні бар'єри часто є вирішальними

Економічна залежність жінки від партнера або родини, що унеможлиблює звернення до суду або фіксацію фактів насильства.

Висока вартість правової допомоги, транспортні витрати, судові збори – особливо актуальні для жінок у сільській місцевості або в умовах війни.

Низький рівень правової обізнаності, зокрема незнання своїх прав, процедур, органів, до яких можна звернутись.

Мовний або освітній бар'єр – особливо для жінок із нацменшин, ВПО, осіб з інвалідністю.

Брак доступу до цифрових ресурсів, що обмежує можливість онлайн-звернень чи дистанційних консультацій.

Культурні бар'єри ґрунтуються на усталених гендерних ролях і патріархальних уявленнях:

Стигматизація жертв насильства, яка знеохочує жінок звертатися по допомогу, оскільки «винною» часто вважають саму жінку.

Тиск родини чи громади не виносити конфлікти назовні, що особливо притаманно сільським, релігійно консервативним або етнокультурним спільнотам.

Недовіра до правоохоронної системи, сформована через попередній досвід ігнорування, формального реагування або вторинної віктимізації.

Формування переконання, що правосуддя «не для жінок», а тим паче – не для жінок із вразливих груп.

У конфліктний і постконфліктний період ці бар'єри поглиблюються, оскільки судова інфраструктура часто зруйнована, на перший план виходить виживання, а порушення прав жінок (зокрема сексуальне насильство, трудова експлуатація) набувають масового, але малопомітного характеру. Відтак, забезпечення доступності правосуддя для жінок вимагає системного, міжвідомчого підходу, що враховує ці чинники, забезпечує гендерну чутливість усіх учасників правового процесу та створює реальні механізми подолання нерівності.

Запитання для самоконтролю

1. Що означає поняття доступності правосуддя та яке його значення для захисту прав людини?
2. Яку роль відіграє доступність правосуддя в утвердженні верховенства права та демократії?
3. Які основні критерії доступності правосуддя Ви можете назвати?
4. Як юридична, фінансова та фізична доступність впливають на захист прав жінок?
5. Які міжнародні документи забезпечують стандарти доступності правосуддя для жінок?
6. Яким чином законодавство України закріплює гарантії доступу до правосуддя?
7. Чому гендерна дискримінація є суттєвим бар'єром у забезпеченні доступності правосуддя?
8. Які правові та інституційні чинники ускладнюють доступ жінок до судового захисту?
9. Які соціально-економічні та культурні чинники впливають на доступність правосуддя для жінок?
10. Які заходи можна запропонувати для подолання бар'єрів доступу до правосуддя для жінок, особливо у конфліктний та постконфліктний період?

Тематика реферативних повідомлень

1. Поняття доступності правосуддя: міжнародні стандарти та їх значення для України.
2. Аналіз законодавчого забезпечення доступності правосуддя в Україні.
3. Гендерна дискримінація як бар'єр доступу до правосуддя: приклади та рішення.
4. Соціально-економічні чинники, що обмежують доступ жінок до судового захисту.
5. Реформи судової системи в Україні: перспективи з огляду на гендерну рівність.

Список рекомендованої літератури

1. Андрійчук Т., Акварельна К. Оксана Кісь: «Жінки – не слабка стать». The Ukrainians. 30.12.2020. URL: <https://theukrainians.org/oksana-kis/>.
2. Буйських Ю. «Берегиня»: спроба деконструкції одного «кабінетного» міфа. Україна модерна. 18.05.2018. URL: <https://uamoderna.com/md/buyskykh-berehynia-myth/>. Серія ПРАВО. Випуск 84: частина 1 122
3. Дружина не винна. Історикиня Оксана Кісь про патріархальні звичаї та феміністичний рух. 10.03.2023. URL: <https://suspilne.media/culture/409701-druzina-ne-vinna-istorikina-oksanakis-pro-patriarhalni-zvyci-ta-feministicnij-ruh/>.
4. Загородній М. В Україні оштрафували маму школяра, який прогулював дистанційні заняття. УП життя. 26.10.2022. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2022/10/26/251019/>.
5. Короткий посібник про ЄС. Європейська комісія. Генеральний директорат із питань комунікації. Офіс цільової редакційної політики. Брюссель. 36 с.
6. Павличко С. Фемінізм. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. 61 с.
7. Посібник європейського права з питань доступу до правосуддя. Агенція Європейського Союзу з основних прав і Рада Європи, 2016. 232 с.
8. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях : Закон України від 6 вересня 2018 р. № 2523-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19>.
9. Про схвалення Концепції Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2012 р. № 1002-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1002-2012-%D1%80#Text>.
10. Сексизм: Помітити. Назвати. Припинити. URL: <https://human-rights-channel.coe.int/stopsexism-uk.html>.
11. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>.

12. У Києві розшукали батьків 8-річного хлопчика, який загубився в метро. Дзеркало тижня. 20.05.2021. URL: <https://zn.ua/ukr/UKRAINE/u-kijevi-rozshukali-batkiv-8-richnohokhlopchika-jakij-zahubivsja-v-metro.html>.

13. У Києві тато недогледів за сином, і той пішов шукати свою маму. Оштрафували чомусь її. NV. New Voice. 20.05.2021. URL: <https://nv.ua/ukr/kyiv/u-kiyevi-hlopchik-pishov-shukatisvoyu-mamu-yaka-zalishila-yogo-z-batkom-ale-oshtrafuvali-zhinku-50161047.html>.

14. Уварова О., Мозгова В., Соколова Я. Забезпечення доступу жінок до правосуддя в Україні: Навчальний посібник для суддів і прокурорів. Національна частина. URL: <https://rm.coe.int/training-manual-for-judges-and-prosecutors-on-ensuring-women-s-access/168076429a>.

15. Choudhry Shazia. Women's Access To Justice: A Guide For Legal Practitioners. 2018. URL: <https://rm.coe.int/factsheet-womens-access-to-justice/16808ff44e>.

16. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. General recommendation on women's access to justice. CEDAW/C/GC/33. 23 July 2015.

17. Fuley T. A person vs the state: studying access to justice. Visegrad Journal on Human Rights. № 2, 2023. 44–54.

18. Gender Equality Strategy (2024–2029). CM(2024)17-final. URL: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680ae569b.

19. Mann L. Impact of COVID-19 on Women's access to Justice. Council of Europe, 2022.

20. Preventing and combating sexism. Recommendation CM/Rec(2019)1 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe 27 March 2019. URL: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism/168094d894>.

21. Programming for Justice: Access for All A Practitioner's Guide to a Human Rights-Based Approach to Access to Justice. United Nations Development Programme Asia-Pacific Rights and Justice Initiative UNDP Regional Centre in Bangkok. 2005.

22. Third mentoring programme cycle on women's access to justice launched for legal professionals from the Eastern Partnership countries. Third mentoring programme cycle on women's access to justice launched for legal professionals from the Eastern Partnership countries. Council of

ТЕМА 16. МІЖНАРОДНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ УКРАЇНИ В СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК

- 1. Головні джерела міжнародних норм у сфері прав людини*
- 2. Базові механізми захисту прав людини*
- 3. Роль міжнародних стандартів у сфері захисту прав жінок для судової та іншої юридичної практики*

1. Головні джерела міжнародних норм у сфері прав людини

Декларація про державний суверенітет України проголошує, що Україна визнає пріоритет загальноєвропейських норм міжнародного права над положеннями національного законодавства. У Конституції України (стаття 9) зафіксовано, що міжнародні договори, ратифіковані Верховною Радою України, є частиною національного законодавства. Також у Конституції зазначено: якщо зміст міжнародної угоди суперечить Основному Закону, її укладання можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції. Закон України «Про міжнародні договори України» (ст. 19) уточнює, що у разі колізії між нормами міжнародного договору, який набрав чинності, і національним законодавством, перевагу мають положення міжнародного договору. Це положення підтверджує й Віденська конвенція про право міжнародних договорів 1969 року, відповідно до якої держави-учасниці не можуть посилалися на своє внутрішнє право як підставу для невиконання міжнародного договору.

У межах ООН діють основні універсальні договори у сфері

прав людини, серед яких:

- Конвенція про ліквідацію расової дискримінації (1965);
- Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1966);
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права (1966);
- Конвенція про ліквідацію дискримінації щодо жінок (1979);
- Конвенція проти катувань (1984);
- Конвенція про права дитини (1989);
- Конвенція про захист прав трудових мігрантів (1990, Україна її не ратифікувала);
- Конвенція про права осіб з інвалідністю (2006).

Усі ці документи утверджують принципи недискримінації, рівності, спеціального захисту вразливих груп, а також активної участі людини у суспільному житті. Вони є взаємозалежними й посилюють один одного, тому реалізація одного права неможлива без гарантування інших.

Зокрема, заборона дискримінації за статевою або гендерною ознакою є наскрізною нормою цих документів. Пакти 1966 року гарантують рівність прав чоловіків і жінок, а Конвенція про права осіб з інвалідністю звертає увагу на особливу вразливість жінок з інвалідністю.

На європейському рівні ключовим інструментом є Європейська конвенція з прав людини (ЄКПЛ), яка, попри свою гендерну нейтральність, у практиці Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) отримала розвиток у питаннях захисту жінок, зокрема щодо домашнього та сексуального насильства, репродуктивних прав, протидії торгівлі людьми й дискримінації у сфері зайнятості. Протокол №12 до ЄКПЛ запровадив загальну заборону дискримінації.

Європейська соціальна хартія, що охоплює економічні та соціальні права, гарантує доступ до житла, медицини, освіти, зайнятості без дискримінації. Перегляд Хартії 1996 року додав права, важливі саме для жінок, як-от захист від сексуальних

домагань на роботі чи рівні можливості для працівників із сімейними обов'язками. Контроль за дотриманням зобов'язань здійснює Європейський комітет з соціальних прав через звітність та розгляд колективних скарг.

Особливе значення мають Стамбульська конвенція та Конвенція Ради Європи про боротьбу з торгівлею людьми, що присвячені протидії насильству щодо жінок.

2. Базові механізми захисту прав людини

Базові механізми захисту прав людини охоплюють систему інструментів, інституцій і процедур, які дозволяють гарантувати реалізацію, охорону та відновлення порушених прав людини, зокрема прав жінок, як на міжнародному, так і на національному рівнях.

У міжнародному вимірі виділяють **універсальні механізми**, що діють у межах системи ООН, та **регіональні механізми**, що функціонують у рамках Ради Європи та Європейського Союзу.

Універсальні механізми захисту формуються на основі ключових міжнародних договорів із прав людини, таких як:

- Міжнародний пакт про громадянські і політичні права;
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права;
- Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Конвенція про права дитини;
- Конвенція про права осіб з інвалідністю.

Контроль за виконанням зобов'язань держав-учасниць здійснюють договірні органи ООН (комітети), серед яких важливе значення мають Комітет ООН з прав людини, що розглядає державні доповіді, міждержавні скарги та індивідуальні повідомлення; Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, уповноважений приймати скарги від окремих осіб (за умови ратифікації Факультативного

протоколу) і проводити спеціальні розслідування. Ці органи здійснюють моніторинг виконання конвенційних норм, розробляють зауваження загального порядку, надають рекомендації та тлумачення.

Регіональні механізми захисту прав людини ґрунтуються на європейських договорах:

- **Європейська конвенція з прав людини (ЄКПЛ)**, яка забезпечує захист громадянських і політичних прав, а її положення тлумачить і розвиває **Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ)**. Суд розглядає скарги як від окремих осіб, так і від держав.

- **Європейська соціальна хартія** забезпечує економічні та соціальні права; за її дотриманням наглядає **Європейський комітет із соціальних прав**.

- **Стамбульська конвенція та Конвенція Ради Європи про боротьбу з торгівлею людьми** містять спеціальні механізми моніторингу, наприклад групу експертів GREVIO, що оцінює виконання Стамбульської конвенції.

Суд Європейського Союзу (Суд ЄС) формує єдину судову практику для країн ЄС, зокрема з питань недискримінації, рівної оплати праці, соціального захисту.

Національні механізми ґрунтуються на включенні міжнародних стандартів до внутрішньої правової системи. В Україні це забезпечується:

- положеннями Конституції та національних законів;
- діяльністю судів усіх інстанцій, що повинні застосовувати міжнародні договори й практику ЄСПЛ;
- роботою Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (омбудсмена);
- дією системи безоплатної правової допомоги.

Важливу роль відіграє:

- прецедентна практика ЄСПЛ, яка є обов'язковою для судів України;
- правові позиції Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, що хоч і мають рекомендаційний характер, але

формують стандарти «м'якого права» (soft law);

– вплив рішень Суду ЄС на правову практику в Україні в умовах євроінтеграції.

Таким чином, базові механізми захисту прав людини утворюють складну систему, яка поєднує міжнародно-правові інструменти, міжнародні судові та наглядові органи, а також національні інституції, що разом забезпечують ефективний захист прав, включаючи права жінок, у різних сферах суспільного життя.

3. Роль міжнародних стандартів у сфері захисту прав жінок для судової та іншої юридичної практики

Міжнародні стандарти у сфері захисту прав жінок відіграють ключову роль у формуванні, удосконаленні та застосуванні норм національного права, впливаючи як на судову практику, так і на роботу інших юридичних інституцій. Їх значення полягає у встановленні загальноприйнятих принципів, обов'язкових стандартів та рекомендацій, що забезпечують ефективний захист прав жінок на національному рівні.

1. Міжнародні договори як обов'язкові джерела права.

Відповідно до Конституції України та Закону «Про міжнародні договори України», чинні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і мають пріоритет у разі колізії з внутрішнім правом. Це означає, що положення Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), Європейської конвенції з прав людини, Європейської соціальної хартії, Стамбульської конвенції тощо повинні враховуватись при вирішенні справ судами та іншими органами.

2. Прецедентне значення рішень міжнародних судів.

Практика Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) є обов'язковою для національних судів України. Судова

практика Страсбурзького суду роз'яснює зміст прав і свобод, зафіксованих у Європейській конвенції, у тому числі з питань захисту прав жінок – наприклад, щодо домашнього насильства, дискримінації у сфері праці, доступу до правосуддя, репродуктивних прав. Українські суди повинні мотивувати свої рішення з урахуванням висновків ЄСПЛ.

Водночас практика **Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок** має рекомендаційний характер (формує так зване «м'яке право»), але використовується для тлумачення міжнародних зобов'язань України та формування правозастосовної практики.

Суд Європейського Союзу (Суд ЄС), хоч і прямо не поширюється на Україну, набуває дедалі більшого значення через євроінтеграційні процеси. Його рішення враховуються при імплементації європейських директив, особливо у сфері гендерної рівності.

3. Вплив міжнародних стандартів на національне законодавство.

Міжнародні зобов'язання спонукають державу:

- гармонізувати внутрішнє законодавство з міжнародними нормами;
- приймати спеціальні закони, що забезпечують рівність (наприклад, Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»);
- розробляти державні програми та стратегії, наприклад щодо протидії домашньому насильству, захисту репродуктивних прав, недопущення дискримінації.

4. Орієнтир для практики судів та правоохоронних органів.

- як тлумачити поняття дискримінації;
- як оцінювати факти насильства щодо жінок;
- як забезпечувати гендерну рівність у сфері зайнятості, освіти, охорони здоров'я.

Вони допомагають судам:

- розмежовувати прямі та непрямі форми дискримінації;

- визначати обов'язки держави у запобіганні, розслідуванні та покаранні за злочини проти жінок;
- використовувати підходи, орієнтовані на потреби потерпілих.

5. Значення для адвокатури та правозахисників.

Адвокати, юристи, правозахисні організації застосовують міжнародні стандарти для:

- обґрунтування юридичних позицій у судах;
- підготовки звернень до міжнародних органів;
- підвищення правової обізнаності клієнтів;
- проведення адвокаційної роботи на рівні держави.

6. Основа для навчання та підвищення кваліфікації.

Міжнародні стандарти захисту прав жінок стають обов'язковим компонентом програм підготовки суддів, прокурорів, адвокатів, співробітників поліції та соціальних служб. Це підвищує загальний рівень професійної культури та сприяє формуванню гендерно чутливого підходу.

Запитання для самоконтролю

1. Яке значення має Декларація про державний суверенітет України для визначення статусу міжнародного права?
2. Яким чином Конституція України регулює співвідношення національного та міжнародного права?
3. Назвіть основні міжнародні договори у сфері прав людини, що діють у межах системи ООН.
4. Які принципи є спільними для міжнародних договорів із прав людини?
5. Яке місце посідає Європейська конвенція з прав людини у системі захисту прав жінок?
6. Яку роль відіграє Європейський суд з прав людини у захисті прав жінок?
7. Що таке «м'яке право» і яке його значення для правозастосовної практики в Україні?
8. Як впливає практика Суду ЄС на формування гендерної

рівності в Україні?

9. Які національні органи забезпечують реалізацію міжнародних стандартів у сфері захисту прав жінок?

10. Чому міжнародні стандарти важливі для роботи адвокатів, суддів, поліції та правозахисників?

Тематика реферативних повідомлень

1. Основні міжнародні договори ООН із захисту прав жінок: аналіз змісту та значення.

2. Європейська соціальна хартія: економічні та соціальні права жінок.

3. Стамбульська конвенція: роль у запобіганні та боротьбі з домашнім насильством.

4. Роль Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у забезпеченні прав жінок.

5. Вплив рішень Суду Європейського Союзу на розвиток гендерної політики.

6. Міжнародні стандарти як інструмент для правозахисної діяльності в Україні.

Список рекомендованої літератури

1. Гендерна рівність у контексті діяльності міжнародної організації праці URL: <https://jurfem.com.ua/henderna-rivnist-mor/>

2. Загальна декларація прав людини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text. 2. Статут Організації Об'єднаних Націй. URL: https://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/uncharter/UN%20Charter_Ukrainian.pdf.

3. Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О.С. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності [Текст]: лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 23 с.

4. Коломієць Ю.М. Права жінок як об'єкт міжнародного захисту. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/17_05_2019/pdf/45.pdf.

5. Конвенція про політичні права жінок. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_156.

6. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://www.kdu.edu.ua/Documents/convention_OON_disc_woman.pdf. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2024. 275 с.

7. Мокій А.І., Яхно Т.П., Бабець І.Г. Міжнародні організації. Навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 280 с.

8. Пан Гі Мун: мета ООН досягти гендерної рівності до 2030 року. URL: <https://www.unian.ua/world/1158477-pan-gi-mun-meta-oon-dosyagti-gendernoji-rivnosti-do-2030-roku.html>.

9. Пекінська декларація та Платформа дій. URL: https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf.

10. План дій Третьої міжнародної конференції з фінансування розвитку (Addis Ababa Action Agenda). Постанова, прийнята Генеральною Асамблеєю 27 липня 2015 р. (A/RES/69/313), URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_69_313.pdf.

11. Просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок в Україні через ефективну співпрацю в цілях розвитку та фінансування URL: <https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA.Attachments/Publications/2021/4/Advancing%20gender%20equality%20and%20womens%20empowerment%20in%20Ukraine%20UKR.pdf>.

12. Резолюції Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй. URL: <https://www.un.org/>

en/ga/documents/gares.shtml.

13. Стратегічний план на 2008–2011 роки: прискорення прогресу в здійсненні Програми дій МКНР та зміцнення національної відповідальності в цій галузі. URL: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N07/442/69/PDF/N0744269.pdf>.

14. Committee on the Elimination of Discrimination against Women (Date received: 6 August 2015), Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention. Eighth periodic report of States parties due in 2014, Ukraine, (CEDAW/C/UKR/8). URL: <https://undocs.org/CEDAW/C/UKR/8>.

15. UNESCO, Measuring Gender Equality in Science and Engineering: the SAGA Toolkit, SAGA Working Paper 2. Paris, 2017. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002597/259766e.pdf>.

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ЗАЛІКУ

Змістовий модуль 1. Гендерна політика: поняття та сутність

1. Сутність, поняття та основні завдання гендерної політики.
2. Принципи гендерної політики як основа державної гендерної стратегії.
3. Пріоритети гендерної політики в Європейському Союзі та Україні: порівняльний аналіз.
4. Відмінності між поняттями «гендер» і «стать»: наукові підходи.
5. Основні ознаки гендеру та їх вплив на формування соціальних ролей.
6. Гендерна ідентичність і сексуальна орієнтація: сучасні виклики державної політики.
7. Методологічні засади забезпечення гендерної рівності у суспільстві.
8. Вплив гендерних стереотипів та упереджень на формування політики рівних прав.
9. Поняття дискримінації, сексизму та механізми позитивних дій.
10. Гендерно зумовлене насильство як соціальна та правова проблема.
11. Інституційне забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у правовій системі ЄС.
12. Позитивні заходи (гендерні квоти) у країнах ЄС: суть, практика, ефективність.
13. Практики створення дружнього до сім'ї робочого середовища в ЄС.
14. Історія прийняття та ключові принципи Конвенції ООН (CEDAW).
15. Механізми імплементації Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок в Україні.

Змістовий модуль 2. Гендерна політика в сфері національної безпеки України

16. Гендерна рівність у Збройних силах України після повномасштабного вторгнення РФ.

17. Дискримінація в ЗСУ: погляди військових та громадянського суспільства.

18. Подолання «скляної стелі» в системі національної безпеки.

19. Гендерні аспекти конфліктів і безпеки: український та світовий контекст.

20. Представленість жінок у секторі оборони: реалії та перспективи.

21. Сприяння гендерній рівності через політики інклюзивності в секторі оборони.

22. Європейські та міжнародні стандарти гендерної рівності: основні документи.

23. Роль НАТО, ООН, ОБСЄ у формуванні гендерно орієнтованої політики безпеки.

24. Стамбульська конвенція: її значення для України.

25. Основні законодавчі акти України щодо забезпечення гендерної рівності.

26. Інтеграція гендерного підходу в державну політику: здобутки та виклики.

27. Стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року.

28. Законодавче закріплення принципу рівності за ознакою статі в Україні.

29. Практика застосування антидискримінаційного законодавства в Україні.

30. Вплив Стамбульської конвенції на українське законодавство.

Змістовий модуль 3. Каталізатори виникнення і становлення гендерної політики

31. Сутність та основні хвилі фемінізму.

32. Вплив феміністичних рухів на розвиток міжнародного права та прав людини.

33. Особливості розвитку фемінізму в Україні.
34. Форми гендерної дискримінації та механізми їх подолання.
35. Протидія сексизму у публічному просторі та засобах масової інформації.
36. Сексистська реклама: юридичне регулювання і практика реагування.
37. Гендерно зумовлене насильство: поняття, види, основні причини.
38. Система спеціалізованих послуг підтримки постраждалих від гендерного насильства.
39. Законодавчі зміни у зв'язку з ратифікацією Стамбульської конвенції.
40. Поняття тимчасових спеціальних заходів, їх види та правове значення.
41. Гендерне квотування як засіб досягнення фактичної рівності.
42. Практика застосування тимчасових спеціальних заходів у різних країнах.
43. Бар'єри доступу до правосуддя для жінок: правові, економічні та соціальні чинники.
44. Практика застосування судами України гендерно орієнтованого підходу.
45. Міжнародні механізми захисту прав жінок: структура та функції.
46. Вплив міжнародних зобов'язань України на її правову систему щодо захисту прав жінок.

ТЕМАТИКА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

СЕМІНАР 1. Теоретичні основи гендерної політики

1. *Сутність і завдання гендерної політики: теоретичний аналіз*
2. *Принципи гендерної політики як основа державної гендерної стратегії*
3. *Порівняльний аналіз пріоритетів гендерної політики в Європейському Союзі та Україні*

Кейс. Представлено ситуацію: «Обласна рада затверджує програму гендерної рівності. У процесі обговорення виникають суперечки щодо доцільності гендерного квотування у виконавчих органах влади».

Завдання. сформулюйте аргументи «за» і «проти» запровадження гендерних квот. Розробіть пропозиції щодо альтернативних механізмів забезпечення рівних прав і можливостей.

Дискусійне питання. Чи можна говорити про існування «української моделі» гендерної політики? Чим вона відрізняється від європейських практик?

Практичне завдання. Складіть схему «Принципи гендерної політики та їх практична реалізація в Україні».

СЕМІНАР 2. Гендер і стать: сутність понять

1. *Відмінності між поняттями «гендер» і «стать»: наукові підходи*
2. *Основні ознаки гендеру та їх вплив на соціальні ролі*
3. *Гендерна ідентичність і сексуальна орієнтація: сучасні виклики державної політики*

Кейс. На співбесіді роботодавець запитує дівчину, чи планує вона найближчим часом народжувати дітей, оскільки це «важливо для компанії».

Завдання. Оцініть цю ситуацію з точки зору порушення гендерних прав. Які ознаки гендеру використовуються для дискримінації?

Дискусійне питання. Чи є гендерні ролі виключно соціальними конструкціями, чи вони зумовлені біологічними факторами?

Практичне завдання. Наведіть приклади змін традиційних гендерних ролей у сучасному українському суспільстві (освіта, армія, політика).

СЕМІНАР 3. Гендерна рівність: основні концепції

1. *Методологічні засади забезпечення гендерної рівності у суспільстві*

2. *Гендерні стереотипи та їх вплив на формування політики рівних прав*

3. *Поняття дискримінації, сексизму та механізми позитивних дій*

4. *Гендерно зумовлене насильство як соціальна та правова проблема*

Кейс. У державній установі зафіксовано випадки дискримінації за ознакою статі щодо призначення на керівні посади.

Завдання. Проведіть правовий аналіз ситуації. Які механізми захисту прав постраждалих доступні згідно з українським законодавством?

Дискусійне питання. Чи є сексизм виключно проблемою культури, чи це ще й правова категорія?

Практичне завдання. Розробіть модель проведення тренінгу з подолання гендерних стереотипів для держслужбовців.

СЕМІНАР 4. Гендерна політика ЄС

1. *Інституційне забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у правовій системі ЄС*

2. *Позитивні заходи (квоти) як інструмент забезпечення гендерної рівності в країнах ЄС*

3. *Практики створення дружнього до сім'ї робочого середовища: досвід Європейського Союзу*

Кейс. Європейська Комісія рекомендує посилити запровадження гендерних квот для наглядових рад великих корпорацій. В Україні ця ініціатива викликає суперечки серед бізнес-спільноти.

Завдання. Оцініть доцільність запровадження подібних квот в Україні. Підготуйте аргументи з урахуванням європейського досвіду.

Дискусійне питання. Чи є позитивні заходи у вигляді квот ефективним засобом досягнення гендерної рівності, чи вони порушують принципи меритократії?

Практичне завдання. Розробіть проєкт заходів щодо створення «дружнього до сім'ї» робочого середовища в органах публічної влади України на основі практик ЄС.

СЕМІНАР 5. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

1. *Історія прийняття та ключові принципи Конвенції ООН (CEDAW)*

2. *Механізми імплементації Конвенції в Україні: стан і проблеми*

3. *Інституційне забезпечення реалізації Конвенції в державному управлінні*

Кейс. В Україні з'явилися публічні заяви про те, що виконання вимог CEDAW суперечить «традиційним цінностям».

Завдання. Розробіть аналітичну довідку з аргументами на підтримку імплементації Конвенції в Україні, спираючись на міжнародні зобов'язання.

Дискусійне питання. Чи може Конвенція CEDAW бути адаптована до культурних особливостей кожної країни без втрати своєї суті?

Практичне завдання. Складіть схему інституційного механізму реалізації CEDAW в Україні, з виокремленням ключових органів і їхніх функцій.

СЕМІНАР 6. Гендерна рівність у Збройних силах України

1. Вплив війни на реалізацію гендерної політики в секторі оборони.

2. Дискримінація в ЗСУ: погляди військових та громадянського суспільства.

3. Подолання «скляної стелі» в системі національної безпеки.

Кейс. Жінка-військовослужбовець звернулася до суду з позовом про дискримінацію через відмову у призначенні на командну посаду.

Завдання. Визначте, які міжнародно-правові та національні акти регулюють право на рівний доступ до посад у ЗСУ. Підготуйте юридичне обґрунтування для суду.

Дискусійне питання. Чи повинна армія повністю відображати гендерну структуру суспільства?

Практичне завдання. Складіть перелік основних викликів для інтеграції гендерної політики в сектор національної безпеки України.

СЕМІНАР 7. Гендерна рівність та інтегрування гендерної перспективи в секторі оборони

1. Гендерні аспекти конфліктів та безпеки: світовий та український контекст.

2. Представленість жінок у збройних силах: реалії та перспективи.

3. Сприяння гендерній рівності через політики інклюзивності у секторі оборони.

Кейс. Під час розробки оборонної стратегії України пропонується включити гендерно чутливі підходи до оцінки ризиків та безпекових загроз.

Завдання. Розробіть рекомендації щодо врахування гендерної перспективи у плануванні оборонних операцій.

Дискусійне питання. Чи існують гендерні відмінності у сприйнятті безпеки? Як це впливає на формування політики?

Практичне завдання. Складіть SWOT-аналіз щодо перспектив реалізації Резолюції РБ ООН №1325 в секторі оборони України.

СЕМІНАР 8. Міжнародно-правові стандарти гендерної рівності

1. Європейські та міжнародні стандарти гендерної рівності: огляд базових документів

2. Роль НАТО, ООН, ОБСЄ у формуванні гендерно орієнтованої політики безпеки

3. Стамбульська конвенція: значення для України

Кейс. Україна перебуває в процесі гармонізації національного законодавства з директивами ЄС щодо забезпечення гендерної рівності.

Завдання. Підготуйте аналітичну записку про ключові директиви ЄС у цій сфері та визначте, які з них потребують першочергової імплементації.

Дискусійне питання. Як співвідносяться міжнародні стандарти гендерної рівності та національний суверенітет? Чи є тут конфлікт інтересів?

Практичне завдання. Створіть таблицю порівняння базових міжнародних документів (CEDAW, Стамбульська конвенція, Пекінська платформа) з українськими правовими актами.

СЕМІНАР 9. Нормативно-правове забезпечення державної гендерної політики в Україні

1. Основні законодавчі акти України щодо забезпечення рівних прав жінок і чоловіків

2. Інтеграція гендерного підходу в державну політику: успіхи та виклики

3. Стратегія забезпечення рівних прав на період до 2030 року

Кейс. Одна з обласних адміністрацій готує до затвердження програму гендерної рівності, проте стикається з браком компетентних фахівців.

Завдання. Розробіть перелік нормативно-правових актів, які мають бути враховані при створенні такої програми.

Дискусійне питання. Які основні бар'єри стоять на шляху ефективної реалізації державної гендерної політики в Україні?

Практичне завдання. Підготуйте проєкт дорожньої карти інтеграції гендерного підходу в одну з галузевих реформ (освіта, охорона здоров'я, безпека).

СЕМІНАР 10. Законодавче закріплення принципу рівності за ознакою статі в Україні

1. Аналіз чинного законодавства України у сфері забезпечення гендерної рівності

2. Практика застосування антидискримінаційного законодавства українськими судами

3. Стамбульська конвенція та її вплив на національне законодавство

Кейс. Місцева влада відмовила жінці у висуванні на виборну посаду, посилаючись на її материнські обов'язки.

Завдання: Які положення українського законодавства порушено? Розробіть алгоритм дій для захисту її прав.

Дискусійне питання. Чи забезпечує чинне законодавство реальну рівність, чи лише формальну?

Практичне завдання. Складіть порівняльну таблицю основних законів України, що гарантують рівність жінок і чоловіків.

СЕМІНАР 11. Фемінізм: поняття, розвиток, вплив на права людини

1. Теоретичні основи фемінізму та його хвилі

2. Вплив феміністичних рухів на міжнародне право та права людини

3. Сучасний фемінізм в Україні

Кейс. У медіа публікують статтю, що дискредитує діяльність жіночих правозахисних організацій, називаючи їх «зайвими».

Завдання. Визначте, як реагувати з позиції правового та громадського активізму.

Дискусійне питання. Чи відповідає сучасний фемінізм українському контексту, чи є «запозиченою моделлю»?

Практичне завдання. Створіть порівняльну таблицю трьох хвиль фемінізму та їх впливу на законодавство.

СЕМІНАР 12. Сутність гендерної дискримінації. Протидія сексизму

1. *Форми гендерної дискримінації та механізми її подолання*

2. *Протидія сексизму в публічному просторі та медіа*

3. *Сексистська реклама: регулювання і практичні кейси*

Кейс. Місцева влада ухвалює рекламний ролик, що має ознаки гендерної дискримінації.

Завдання. Визначте, які юридичні механізми дозволяють оскаржити таку рекламу. Розробіть звернення до Уповноваженого з прав людини.

Дискусійне питання. Де межа між «свободою вираження» і «сексизмом» у публічному просторі?

Практичне завдання. Підготуйте експертний висновок про відповідність гендерній політиці України одного з прикладів реклами (реальний кейс).

СЕМІНАР 13. Гендерно зумовлене насильство

1. *Гендерно зумовлене насильство: поняття, причини, наслідки*

2. *Спеціалізовані служби підтримки постраждалих від ГЗН*

3. *Законодавчі зміни у зв'язку з ратифікацією Стамбульської конвенції*

Кейс. До поліції звернулася жінка, яка повідомила про систематичне психологічне насильство з боку чоловіка. У відповідь вона почула: «Це сімейні справи, самі розберетеся».

Завдання. Проаналізуйте ситуацію. Які права потерпілої порушені? Які правові механізми захисту має забезпечити держава? Розробіть пам'ятку для правоохоронців щодо реагування на ГЗН.

Дискусійне питання. Чому гендерно зумовлене насильство часто ігнорується або виправдовується суспільством?

Практичне завдання. Побудуйте схему «Види гендерно зумовленого насильства: прояви, причини, наслідки».

СЕМІНАР 14. Тимчасові спеціальні заходи щодо забезпечення гендерної рівності

1. Позитивна дискримінація та тимчасові спеціальні заходи: світова практика

2. Гендерне квотування як механізм досягнення фактичної рівності

3. Досвід інших держав у впровадженні спеціальних заходів

Кейс. Уряд розглядає можливість введення гендерного квотування для представництва жінок у парламенті та місцевих радах.

Завдання. Підготуйте порівняльний аналіз практики застосування квот у країнах ЄС. Оцініть ефективність цього заходу.

Дискусійне питання. Чи є квотування «позитивною дискримінацією» чи необхідним кроком до реальної рівності?

Практичне завдання. Розробіть рекомендації для запровадження тимчасових спеціальних заходів у державних органах України.

СЕМІНАР 15. Доступність правосуддя для жінок в Україні

- 1. Бар'єри доступу до правосуддя для жінок: правові, соціальні та економічні аспекти*
- 2. Практика застосування гендерно орієнтованого підходу судами України*
- 3. Інституційні та соціальні механізми подолання дискримінації в доступі до правосуддя*

Кейс. Жінка, постраждала від домашнього насильства, стикається з проблемами доступу до правосуддя через відсутність правової допомоги та бюрократичні бар'єри.

Завдання. Визначте чинники, які ускладнюють доступ жінок до правосуддя. Запропонуйте комплекс заходів для покращення ситуації.

Дискусійне питання. Чи достатньо законодавчого регулювання для забезпечення рівного доступу жінок до суду?

Практичне завдання. Розробіть локальну програму підвищення правової обізнаності жінок у регіонах.

СЕМІНАР 16. Міжнародні зобов'язання України в сфері захисту прав жінок

- 1. Основні джерела міжнародного права у сфері захисту прав жінок*
- 2. Міжнародні механізми контролю та моніторингу дотримання гендерної рівності*
- 3. Вплив міжнародних стандартів на національну судову практику*

Кейс. Суд України виніс рішення, яке суперечить нормам CEDAW.

Завдання. Як міжнародне право може бути використане для перегляду справи? Розробіть юридичну аргументацію.

Дискусійне питання. Чи зобов'язані національні суди виконувати міжнародні стандарти у сфері прав жінок?

Практичне завдання. Складіть перелік основних міжнародних документів, які прямо впливають на захист прав жінок в Україні.

КОРОТКИЙ СЛОВНИК

Гендер – це сукупність соціальних характеристик і можливостей, які пов'язують із поняттями «чоловіче» та «жіноче», а також взаємини між жінками й чоловіками, між хлопцями й дівчатами, а також усередині жіночих і чоловічих груп. Ці риси, можливості та взаємодії формуються соціально та засвоюються через соціалізацію. Вони змінюються залежно від часу та конкретного середовища. Гендер визначає, що вважається прийнятним, очікуваним і важливим у поведінці жінок і чоловіків у певному контексті. У багатьох суспільствах існують різниці та нерівності між жінками й чоловіками щодо відповідальності, видів діяльності, доступу до ресурсів і впливу на ухвалення рішень. Гендер є частиною ширшого соціокультурного середовища, поряд з такими факторами, як клас, раса, рівень матеріального достатку, етнічна приналежність та вік.

Гендерна бінарність – система, що поділяє людей лише на дві гендерні категорії: чоловічу та жіночу.

Гендерна експресія – спосіб, у який людина демонструє свою маскуліність або фемінність через зовнішність, наприклад, одяг, зачіску, макіяж, манери, мовлення та поведінку.

Гендерна ідентичність – це внутрішнє усвідомлення людиною своєї належності до чоловічої, жіночої, змішаної або іншої гендерної категорії, що може збігатися або не збігатися зі статтю, визначеною при народженні.

Гендерна політика – це система заходів і стратегій, спрямованих на забезпечення рівності прав, свобод та умов для розвитку й реалізації потенціалу жінок і чоловіків, формування гендерної демократії та гендерної культури у суспільстві.

Гендерна рівність – рівність юридичного статусу жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає змогу представникам обох статей брати однакову участь у всіх сферах суспільного життя (відповідно до ст. 1 Закону України

«Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

Гендерно обумовлене насильство – це будь-який вид насильницьких дій, що здійснюється проти волі людини й пов’язаний з соціально зумовленими (гендерними) відмінностями між чоловіками й жінками.

Основні завдання гендерної політики в сучасній Україні – це усунення гендерних стереотипів і подолання гендерної нечутливості, що перешкоджають змінам у сфері гендерних відносин; запобігання та усунення всіх форм дискримінації за ознакою статі; формування й розвиток гендерної демократії та культури в контексті утвердження демократичної, правової та соціальної держави.

Головні завдання державної гендерної політики полягають у приведенні національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів для гарантування рівних прав і свобод жінок та чоловіків; здійсненні інституційних змін для забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у процесах ухвалення рішень, що впливають на їхнє життя; а також у підтримці контролю за дотриманням рівних прав і можливостей у всіх сферах життя.

Дискримінація – це ситуація, коли особа чи група зазнає обмежень у правах, свободах або можливостях через ознаки (наприклад, раса, стать, релігія, вік тощо), окрім випадків, коли обмеження мають законну, обґрунтовану мету та необхідні засоби для її досягнення.

Дискримінація за ознакою статі – це обмеження прав, свобод або привілеїв особи чи групи саме через їхню стать, якщо тільки таке обмеження не має законної та обґрунтованої мети й відповідних засобів.

Інтерсекс – це люди, що народжуються з фізичними характеристиками, які не вписуються в типові медичні уявлення про чоловіче чи жіноче тіло.

Квір – узагальнюючий термін для людей, які не ідентифікують себе як гетеросексуали, включаючи лесбійок,

геїв, бісексуалів, транслюдей. Квір-теорія ставить під сумнів усталені соціальні уявлення про гендер і сексуальність. Для багатьох ЛГБТІ людей це слово було образливим, але сьогодні часто сприймається як символ гордості.

Крос-дресер – людина, яка любить носити одяг, що зазвичай асоціюється з іншим гендером. Ідентифікація може варіюватися від сильної до незначної, а деякі крос-дресери можуть шукати медичної допомоги для переходу, хоча для багатьох це лишається окремою частиною життя.

Лесбійка – жінка, яку приваблюють емоційно й сексуально інші жінки.

Непряма дискримінація – це ситуація, коли формально нейтральні правила чи практики призводять до гіршого становища певних людей або груп.

Підбурювання до дискримінації – заклики, вказівки або накази дискримінувати конкретну людину чи групу.

Позитивні дії – це спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення правової чи фактичної нерівності в реалізації прав і свобод.

Пособи́цтво у дискримінації – будь-яка свідома допомога у діях або бездіяльності, що сприяє дискримінації.

Принципи гендерної політики в управлінні – це обов’язкові основи й підходи, що визначають взаємодію між державою та громадянами задля утвердження гендерної рівності та паритету.

Пряма дискримінація – випадок, коли до особи чи групи ставляться гірше порівняно з іншими в подібних обставинах, якщо на це немає законних підстав.

Сексуальна орієнтація – здатність людини відчувати емоційний, романтичний і сексуальний потяг до представників своєї, протилежної або обох статей.

Сексуальні домагання – слова або дії сексуального характеру, які принижують людину, зокрема на робочому місці.

СОГІЕ – скорочення для позначення сексуальної

орієнтації, гендерної ідентичності й гендерної експресії.

СОГІКСО – розширене скорочення, що охоплює також статеві ознаки.

Статеві ознаки – фізичні характеристики, з якими народжуються інтерсекс-люди, що не відповідають загальноприйнятим уявленням про чоловіче й жіноче тіло. Їх часто піддають дискримінації та порушенню прав.

Торгівля людьми – злочинна діяльність, що включає купівлю-продаж, вербування, перевезення, укривання або передачу людей з метою експлуатації, включаючи сексуальну, із застосуванням обману, примусу чи насильства.

Трансгендерність – поняття, що описує людей, чия гендерна ідентичність відрізняється від статі, визначеної при народженні. Термін охоплює широкий спектр гендерних ідентичностей та виражень.

Трансфобія – упередження проти трансгендерних людей через їхню ідентичність або експресію, що можуть проявлятися на рівні законів, суспільства чи навіть самосприйняття.

Утиск – небажана поведінка, що принижує гідність людини або групи, створюючи ворожу чи образливу атмосферу.

Цисгендерність – описує людей, чия гендерна ідентичність та експресія збігаються зі статтю, визначеною при народженні, і відповідають суспільним очікуванням.

Список рекомендованої літератури

1. Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав. Посібник з європейського антидискримінаційного права. Люксембург : Вид. дім Європ. Союзу, 2010. 196 с.
2. Богданьок О. Понад 45 тисяч військовослужбовців. В Україні зростає число жінок у ЗСУ. URL: <https://suspilne.media/701262-ponad-45-tisac-vijskovosluzbovic-v-ukraini-zrostaе-cislo-zinok-u-zsu/>
3. Брус Т., Ковальов В. Гендерні аспекти формування соціальної політики в Україні. *Аспекти публічного управління*. 2020. Т. 8. № 3. С. 110–118.
4. Виборчий кодекс України: Закон України від 19.12.2019 р. № 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>
5. Волинець В. В. Правова сутність дискримінації та недискримінації у трудових відносинах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2017. № 2 (34). С. 14–22.
6. Галицина Н. В. Механізм забезпечення гендерної рівності в органах національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 5. С. 113–120.
7. Гендерна рівність в Україні та країнах Європи. Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/henderna-rivnist-v-ukraini-ta-krainakh-ievropy>
8. Гендерна рівність у ЗСУ після повномасштабного вторгнення РФ в Україну. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderna-rivnist-u-zsu-pislya-povnomasshtabnoho-vtorhnennya-rf-v-ukrayinu>
9. Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями вдосконалення. Київ, 2010. 192 с.
10. Гендерний розрив в оплаті праці: на скільки більше заробляють чоловіки у країнах світу. СБІТ за 24 жовтня 2023. Слово і Діло. URL : <https://www.slovoidilo.ua/2023/10/24/infografika/svit/hendernyj->

11. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / Ю. Саєнко, Л. Амджадін, М. Васильчук, та ін. Київ : Видавництво ТОВ «Компанія ВАІТЕ», 2007. 145 с.

12. Глобальний звіт Всесвітнього економічного форуму про гендерний розрив – 2022. URL: https://hromady.org/wp-content/uploads/2022/08/WEF_GGGR_2022.

13. Глущенко В. Впровадження гендерних квот – це тимчасовий захід для залучення жінок до політичного життя країни. URL: <https://www.cvk.gov.ua/zmi-pro-tsvk/vprovadzhennya-gendernih-kvot-tse-timchasoviy-zahid-dlya-zaluchennya-zhinok-do-politichnogo-zhittya-krayini-viktoriya-glushhenko.html>

14. Гонюкова Л. В., Педченко Н. С. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. *Вісник НАДУ при Президентові України*. 2016. № 2. С. 114–120.

15. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності : теорія та практика : монографія. Київ : Хай-Тек Прес, 2018. 560 с.

16. Гурський В.Є. Правове регулювання гендерної рівності жінок в Україні. *Правовий часопис Донбасу*. 2018. № 3. С. 6–1.

17. Демченко В.М., Ковальська Н.М. Гендерне інтегрування як чинник реформування публічного управління в Україні. *Вісник ХНТУ. Публічне управління та адміністрування*. 2023. № 3 (86). С. 149–155. DOI : <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2023.3.19>

18. Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 р. : постанова Кабінету Міністрів України від 24.02.2021 р. № 145. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2021-%D0%BF#Text>

19. Деякі питання забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків : постанова Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 р. № 930. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>

20. Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. URL: <https://veteranfund.com.ua/analitics/social-group-discr/>

21. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка та ін. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.

22. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU06302>.

23. Жінки на сторожі безпеки: оборонному сектору бракує гендерної рівності. URL: <https://mind.ua/openmind/20253660-zhinki-na-storozhi-bezpeki-oboronnomu-sektoru-brakue-gendernoyi-rivnosti>

24. Заворотько І. Проблеми гендерної рівності у секторі безпеки і оборони. URL: <https://www.helsinki.org.ua/problemygendernoji-rivnosti-u-sektori-bezpeky-i-oborony-i-zavorotko/>

25. Задоянко К. О. Удосконалення організаційного механізму формування і реалізації гендерної політики в Україні. *Публічне адміністрування : теорія та практика*. 2019. Вип. 1(21). URL : [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01\(21\)/9.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-01(21)/9.pdf)

26. Заїка А.А. Гендерна рівність як принцип правового статусу особи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Серія Право. Вип. 41. Т. 1. С. 65–70.

27. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

28. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

29. Закон України «Про ратифікацію Конвенції Ради

Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2319-20#>.

30. Збаржевецька Л. Д. Гендерна рівність у сфері праці. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2010. Вип. 18(1). С. 255–262.

31. Івченко Ю. В. Гендерна рівність в Україні (національні особливості). *Філософські та методологічні проблеми права*. 2013. № 1–2. С. 52–59.

32. Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

33. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 20 с.

34. Кількість депутатів-жінок у парламентах світу. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/02/12/infografika/polityka/skilky-deputativ-zhinok-parlamentax-svitu>

35. Конвенція «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text.

36. Конвенція з подолання дискримінації в освіті: Конвенція від 14 грудня 1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174#Text.

37. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. *Верховна Рада України* (ред. від 06.10.1999). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

38. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.

39. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція від 4 листопада 1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.

40. Конвенція про охорону материнства № 103. URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text.

41. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text.

42. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) прийнята Радою Європи 11.05.2011 р. URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Текст

43. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

44. Костюк І. В., Стадник В.В. Гендерні аспекти лідерства у сфері управління. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 2. С. 57–61.

45. Макар Ю.І. Друга світова війна в долях українців. *Волинь і волиняни у Другій світовій війні: збірник наукових праць*. 2012. С. 647–651.

46. Машкова Я. Фантазії про сідниці. Майже половина українських онлайн-медіа вдається до сексизму та дискримінації – дослідження ІМІ. URL: <https://imi.org.ua/monitorings/-i55773>

47. Мельник Т.М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності: підручник. Київ : Стінос, 2010. 440 с.

48. Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах : наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 р. № 56. URL : <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>

49. Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201->

50. Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги : наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2019 р. № 33. URL : <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>

51. Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ : наказ Міністерства соціальної політики від 14.04.2020 р. № 257. URL : <https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html?PrintVersion>

52. Наливайко Л.Р., Грицай І.О. Поняття принципу гендерної рівності та його взаємозв'язок із суміжними термінами. *Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування : матеріали наукового семінару* (м. Дніпро, 8 грудня 2018 р.). Дніпро : ДДУВС, 2019. С. 30–35.

53. Наливайко Л.Р., Марценюк Л.В. Права жінок та гендерна рівність в Україні: проблеми теорії та практики. *Приватне та публічне право*. 2022. № 1. С. 61–65. URL: <https://crust.ust.edu.ua/items/ee642dc4-63e2-4e35-a664-2c96edeb38bc>

54. Національне законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. URL: <https://mvs.gov.ua/activity/rivni-prava-ta-mozlivosti/normativno-pravovi-dokumenty/nacionalne-zakonodavstvo-z-pitan-zabezpechennya-rivnix-prav-ta-mozlivostei-zhinok-i-colovikiv>

55. Омбудсман закликає уникати стереотипів та дискримінації жінок. URL: https://www.ombudsman.gov.ua/news_details/ombudsman-zaklikaye-unikati-stereotipiv-ta-diskriminaciyi-zhinok

56. Оніщенко Н. М., Львова О. Л. Гендерна рівність: крок до розвитку чи моральна криза сучасного суспільства? *Держава і право. Серія: Юридичні і політичні науки*. 2013. Вип. 62. С. 3–11.

57. Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні: огляд

вторинних даних (від 29 березня 2022 р.) підготовлений ООН Жінки у партнерстві з CARE International. URL: https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/UNWomen_BRIEF_A4_2022_UKR-1.pdf

58. Павліченко К. Жінки у складі підрозділів МВС беруть безпосередню участь у захисті України. URL: <https://hsc.gov.ua/2023/05/04/zhinki-u-skladi-pidrozdiliv-mvs-berut-bezposerednyu-uchast-u-zahisti-ukrayini-katerina-pavlichenko>

59. Пекінська декларація. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text.

60. Перевізник В. М. Основні типи та напрями державної гендерної політики. *Вісник Національного університету Цивільного захисту України*. 2018. Вип. 1(8). С. 484–490.

61. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року Резолюція, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 25 вересня 2015 року. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications>

62. Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 р. № 1517-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>

63. Питання проведення гендерно-правової експертизи :
постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. № 997.
URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-
%D0%BF#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text)

64. ПЛАН заходів з виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року.
URL:<https://mvs.gov.ua/upload/1/6/2/0/1/3/onovlenii-plan-zaxodiv-z-vikonannia1325.docx>

65. Пожарова О.В., Пожаров Ю.В. Поняття дискримінації за міжнародними актами та законодавством України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2022. № 56. С. 60–63.

66. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26.07.2005 р. № 1135/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text>.

67. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 06 вересня 2018 р. № 2523-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>

68. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

69. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2021 р. № 2229-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>

70. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

71. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>

72. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р. Ліга 360. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KR201578?an=1>

73. Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.09.2007 р. №

1087. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-%D0%BF#Text>.

74. Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства : Указ Президента України від 21.09.2020 р. № 398/2020. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/398/2020#Text>

75. Про організацію виконання Плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: Доручення МВС України 39/01/37 від 10.03.23. URL: <https://mvs.gov.ua/upload/1/6/2/0/1/2/dorucennia-mvs-39.pdf>

76. Про протидію торгівлі людьми : Закон України від 20.09.2011 р. № 3739-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>.

77. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>.

78. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09. 2020 р. № 1128-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>

79. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>

80. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 р. № 390. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text>

81. Про утворення Комісії з питань координації взаємодії

органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : постанова Кабінету Міністрів України від 02.09.2020 р. № 784 . URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-utvorenniya-komisiyi-z-pitan-ko-784>

82. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL : <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>

83. Проєкт Національної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. URL : https://www.msp.gov.ua/files/gend_pol/str_2030.pdf

84. Прокопій Д. Гендерні диспропорції в Україні під час війни. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny>

85. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». URL: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-onn-1325>.

86. Сваюля І. Формування гендерної політики України: вплив міжнародних стандартів та нормативно-правових актів наднаціонального рівня. *Вісник Львівського університету. Серія : Міжнародні відносини*. 2017. № 41. С. 162–170.

87. Собенко Н. Понад половину нових ФОПів в Україні відкрили жінки. *Опендатабот*. URL: <https://suspilne.media/621023-ponad-pолоvinu-novih-fopiv-v-ukraini-u-2023-roci-vidkrili-zinki-opendatabot/>

88. Сороківська-Обіход А. Імплементация Резолюції ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» в законодавство України за досвідом Збройних Сил України. *Гендерна політика в умовах воєнного стану: правовий вимір : збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції*, 15 червня 2023 р. Науково-дослідний інститут публічного права. Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. С. 260–265.

89. Сорокін А.А. Принцип недискримінації в громадянському суспільстві. *Гендерна політика очима української молоді: мат. II Всеукр. наук.-практ. конф.* (30

лист. 2016 р., Харків). Харків: ХНУМГ імені О.М. Бекетова, 2016. С. 329–332.

90. Стандарти ЄС у сфері економічної самостійності жінок і розвитку жіночого підприємництва та національні гарантії, передбачені законодавством України. URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/Економічна-спроможність-жінок.pdf>

91. Статистики мова скупа. Київська міська державна адміністрація: Київський міський Центр роботи з жінками. Київське міське управління статистики. Інформаційний бюлетень. 2000. № 4. 16 с.

92. Сутність Стамбульської конвенції та Закон України про ратифікацію. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/212514_ukrana-ratifkuvala-stambulsku-konventsuyu-shcho-zmnitsya.

93. Тінін Д.Г. Деякі аспекти гендерної рівності у воєнний час: як війна змінює роль жінок у суспільстві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2023. С. 432–437.

94. Ткаченко Я. Гендерна рівність: жінки, які керують. URL: <https://voxukraine.org/genderna-rivnist-zhinky-yaki-keruyut>

95. У Мінрегіоні затвердили Стратегію гендерної рівності на 2021–2023 роки. URL: <https://www.minregion.gov.ua/press/news/u-minregioni-zatverdily-strategiyu-gendernoyi-rivnosti-na-2021-2023-roky/>.

96. Урядовий портал. Урядова делегація України взяла участь у захисті дев'ятої періодичної доповіді України про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriadova-delehatsiia-ukrainy-vziala-uchast-u-zakhysti-deviatoi-periodychnoi-dopovidi-ukrainy-pro-vykonannia-konventsii-onn-pro-likvidatsiiu-vsikh-form-dyskryminatsii-shchodo-zhinok>.

97. Урядом схвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до

2030 року. *Урядовий портал*. URL:
:https://www.kmu.gov.ua/news/uriadom-skhvaleno-derzhavnu-stratehiiu-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2030-roku

98. Хартія Європейського Союзу про основоположні права.
URL:
https://stsaltiv.gov.ua/storage/documents/documents/2339fdcd25bc0ea76f634051422cf80f.pdf.

99. Щербак Н. В. Інституційне забезпечення реалізації державної гендерної політики в умовах реформування державного управління. *Право та державне управління*. 2020. № 3. С. 141–149.

100. Як Стамбульська конвенція допоможе протидіяти гендерно зумовленому та домашньому насильству? URL: <https://la-strada.org.ua/articles/yak-stambulska-konventsia-dopomozhe-protydiaty-genderno-zumovlenomu-ta-domashnomu-nasylstvu.html>

ДОДАТКИ

Додаток 1

ФІЛЬМИ, РЕКОМЕНДОВАНІ ДО ПЕРЕГЛЯДУ

1. «Північна країна» / «North Country» (2005, США, 126 хв.)
2. «Ангели із залізними щелепами» / «Iron Jawed Angels» (2004, США, 125 хв.)
3. «Стукачка» / «The Whistleblower» (2010, спільне виробництво Німеччини, Канади і США, 112 хв.)
4. «Приховані фігури» / «Hidden Figures» (2016, США, 127 хв.)
5. «Жінка в золотому» / «Woman in Gold» (2015, спільне виробництво Великобританії, США, Німеччини, 109 хв.)
6. «Люсія де Берк» / «Lucia de B.» (2014, спільне виробництво Нідерландів і Швеції, 97 хв.)
7. «Три білборди під Еббінгом, Міссурі» / «Three Billboards Outside Ebbing, Missouri» (2017, США, 115 хв.)
8. «Чужа молитва» (2017, Україна, 96 хв.)
9. «Ерін Брокович» / «Erin Brockovich» (2000, США, 130 хв.)
10. «Побиття камінням Сорайї М.» / «The Stoning of Soraya M.» (2008, США, 96 хв.)
11. «Не без моєї доньки» / «Not Without My Daughter» (1990, США, 1990, 114 хв.)
12. «Квітка пустелі» / «Desert Flower» (2009, Німеччина, 124 хв.)
13. «Леді» / «The Lady» (2011, Франції, 135 хв.)
14. «Посол Радянського Союзу»/ «Посол Советского Союза» (1969, СРСР, 92 хв.)
15. «Список Карли» / «La Liste de Carla» (2005, Швейцарія, 95 хв.)
16. «За сексуальною ознакою» / «On the Basis of Sex» (2018, США, 140 хв.)
17. «Прислуга» / «The Help» (2011, спільне виробництво США, Індії та ОАЕ, 127 хв.)

МІЖНАРОДНІ АКТИ, СПРЯМОВАНІ НА ЗАХИСТ ПРАВ ЖІНОК

Документи ратифіковані Україною

1. Конвенція про політичні права жінок 15.11.1954
2. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 21.01.1969
3. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 18.09.1973
4. Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 25.12.1990
5. Другий Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, що стосується скасування смертної кари 16.03.2007
6. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 19.10.1973
7. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 12.03.1981
8. Факультативний протокол до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 05.06.2003
9. Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання 26.01.1987 Факультативний протокол до Конвенції проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання 21.07.2006
10. Конвенція про права дітини 27.02.1991 Факультативний протокол до Конвенції про права дітини щодо участі дітей у збройних конфліктах 23.06.2004 114
11. Додатки Міжнародна конвенція про захист всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей Не ратифіковано Конвенція про права осіб з інвалідністю 16.12.2009
12. Факультативний протокол до Конвенції про права осіб з інвалідністю 16.12.2009

13. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 17.07.1997
14. Європейська соціальна хартія 14.09.2006
15. Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми 21.09.2010
16. Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства 20.06.2012
17. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами Не ратифіковано Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 10.08.1956
18. Конвенція МОП про скасування примусової праці 14.12.2000
19. Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять 04.08.1961
20. Конвенція МОП про мінімальний вік для прийому на роботу 03.05.1979
21. Конвенція МОП про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 14.12.2000
22. Конвенція МОП (переглянута) про охорону материнства 14.09.1956
23. Конвенція МОП про перегляд Конвенції (переглянутої) про охорону материнства Не ратифіковано Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) Не ратифіковано

Навчальне видання

**ЛИТВИНЧУК Оксана Валеріївна
СЕРГЄЄВ Вячеслав Сергійович
САВІЦЬКИЙ Владислав Валентинович**

**Гендерна політика
в системі національної безпеки**

Навчальний посібник

Електронне видання

Комп'ютерний дизайн та верстка: Литвинчук О. В.

Гарнітура Таймс.
Умовн.друк.арк. 10,3

Державний університет «Житомирська політехніка»
10005, Україна, м. Житомир, вул. Чуднівська, 103