

Міністерство освіти і науки України  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
Філософський факультет  
Кафедра політичних наук

## **ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ**

Кваліфікаційна робота  
зі спеціальності 052 «Політологія»  
освітнього рівня «Бакалавр»

студентки  
IV курсу ОР «Бакалавр»  
денної форми навчання  
Катерини Завадської

Науковий керівник -  
к. політ. н.,  
доцент кафедри політичних наук  
Гончарук Валерій Петрович

Допущено до захисту:  
Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

Київ – 2021

## **ЗМІСТ**

<b>ВСТУП .....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ.....</b>	<b>6</b>
<b>РОЗДІЛ 2. ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ .....</b>	<b>23</b>
<b>РОЗДІЛ 3. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ .....</b>	<b>41</b>
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>58</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>60</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження** зумовлена необхідністю розробки та реалізації сучасної гендерної політики та має вагомим теоретичне і практичне значення. На сучасному етапі в Україні та в інших державах світу, які сприяють встановленню гендерного паритету як у середині своєї країни, так і на міжнародній арені, природним чином постає проблема розробки та впровадження гендерної політики, що є важливим виміром соціальної структури суспільства. Забезпечення можливості рівноцінної участі жінок та чоловіків у суспільній діяльності є складним та багатовекторним питанням.

Вагомість тематики гендерної політики зумовлена світовими політичними процесами, міжнародними зобов'язаннями України, суперечністю вітчизняної нормативно-правової бази у цьому напрямі, відсутністю чітких механізмів запровадження комплексного гендерного підходу у політиці держави тощо. До того ж, євроінтеграційний вибір України надав особливого значення цьому питанню, що є одним із пріоритетних на просторах Європейського Союзу, членом якого має намір стати наша країна.

**Стан наукового опрацювання теми** - у науковій літературі неодноразово здійснювалися спроби вивчення проблематики гендерної політики та інших суміжних явищ з позицій філософії, соціології, політології, історії, психології, культурології, економіки, науки державного управління, юриспруденції такими українськими та зарубіжними вченими, як: М. Білинська, М. Богачевська-Хомяк, О. Борисов, Т. Василевська, К. Верес, Є. Вознюк, Г. Герасименко, Н. Гога, І. Голубєва, Л. Гонюкова, В. Гошовська, Н. Грицяк, Р. Губань, І. Добржанська, В. Довженко, Г. Дудова, О. Іваницька, Ю. Івченко, Л. Кобелянська, Н. Ковалішина, А. Комарова, Л.

Кормич, Т. Краснопольська, О. Кулачек, Н. Лавріненко, І. Лазар, К. Левченко, Л. Лобанова, О. Макарова, Т. Марцинюк, Т. Мельник, Н. Оніщенко, М. Орлик, О. Піжук, М. Попов, А. Самакова, Л. Смоляр, С. Сулімова, О. Сулова, О. Хасбулатова, С. Хрисанова, Г. Фесенко, Ж. Чернова, В. Якунін, О. Ярош та ін. Це свідчить про міждисциплінарний та міжгалузевий характер обраної проблематики. Об'єктивний розвиток дієвої гендерної політики є основою усталеного цивілізаційного прогресу українського та будь-якого іншого суспільства. У сучасних євроінтеграційних умовах проблема ефективності гендерної політики потребує нагального теоретичного осмислення, зокрема в рамках науки теорії держави і права, що передбачає акумулювання здобутків та напрацювань попередників з метою визначення основних проблем та пріоритетів у дослідженій сфері на найближчу та віддалену перспективу. Це сприятиме уникненню негативних наслідків з минулого досвіду — як вітчизняного, так і зарубіжного — та ефективному практичному вирішенню.

Проблема нерівності та міри її справедливості є однією із ключових як для економічних, так і соціогуманітарних досліджень. Ця тематика стає особливо актуальною в період уповільнення трансформаційних процесів у суспільстві, коли пріоритети державної політики змінюються непослідовно, а кінцевий перехід до завершеної моделі суспільного розвитку не відбувається. За такого стану перерозподіл умов людського розвитку, його шансів та результатів відбувається за невизначеними критеріями, викликає суперечливе ставлення до процесів трансформації з боку населення, а також формує фрагментарність та алогічність конфігурації соціальних сегментів [23, с. 89; 24, с. 176; 63, с. 192; 70, с. 132]. Так, забезпечення рівності прав та свобод людини і громадянина є фундаментом у системі розвитку будь-якої демократичної держави [77, с.

67-68]. Не менш важливим елементом у цій системі є забезпечення рівності прав і свобод людини та громадянина за статтю, тобто забезпечення принципу гендерної рівності. Головним механізмом такого забезпечення у суспільстві є розробка та впровадження гендерної політики, що пов'язується із сучасними тенденціями вдосконалення управління соціальними процесами у суспільстві.

**Об'єктом дослідження** є гендерна політика

**Предметом дослідження** є особливості реалізації гендерної політики в Україні

**Метою роботи** є здійснення аналізу українського політичного простору в контексті гендерної проблематики.

**Завдання роботи:**

1. Розглянути поняття гендерної політики.
2. Дослідити методи підвищення реалізації гендерної політики в Україні.

**Методологія дослідження:**

*Компаративний метод*, застосування якого дозволило визначити суть поняття «гендерна політика» у різних концепціях та теоріях дослідників;

*Метод контент-аналізу*, завдяки якому було проведено детальне дослідження гендерної політики в Україні.

*Історичний метод*, завдяки якому проведено дослідження виникнення, формування й розвитку поняття «гендерна політика»

*Структурно-функціональний метод*, завдяки якому було розкрито основні положення деяких концепцій стосовно гендерної політики в Україні.

**Структуру дипломної роботи складають:** вступ, три розділи, висновок, список використаної літератури. Загальний обсяг роботи ... сторінки, список використаних джерел нараховує ... найменувань.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Гендерна політика стала розповсюдженим явищем в усіх демократичних державах світу після створення у 1946 р. спеціальної Комісії ООН для спостереження за становищем жінок та сприяння реалізації їхніх прав [84, с. 7]. З того часу і донині демократичні країни світу інтенсивно працюють у напрямі вдосконалення механізмів гарантування впровадження принципу гендерної рівності на своїх територіях та на міжнародному, регіональному (зокрема європейському) рівнях. До таких держав, з перемінним успіхом, можна віднести й Україну. Починаючи з 1991 р. й донині, в Україні проведено низку заходів у галузі гендерної політики, спрямованих на досягнення гендерної рівності.

Протягом тривалого історичного розвитку суспільства та держави було вироблено та науково систематизовано різні типи державної політики, зокрема і типи державної гендерної політики.

На основі узагальнення світового досвіду наука і практика визначають наступні типи гендерної політики:

1. Патріархальна політика держави. Метою і змістом діяльності якої є зосередження основного місця та ролі жінки на виконанні природної функції материнства й веденні домашнього господарства, усунення її з публічної сфери життя та обмеження у професійній діяльності, визнання залежності жінки від влади, власності й ідеології, сформованої чоловіками;
2. Патерналістська політика держави — напрям державної діяльності щодо жінок, змістом якої є проголошення і захист прав та свобод на рівні з чоловіками, організоване залучення жінок до державних форм організації влади й управління, створення системи пільг та

захисту материнства й дитинства, регулювання участі жінок у системі виробництва, пропаганда образу жінки як рівної з чоловіком;

3. Егалітарна державна політика — цілеспрямована діяльність держави із створення умов і можливостей для жінок на рівні з чоловіками, забезпечення гарантій для їх волевиявлення, самоутвердження й самореалізації, вираження особистісних сил людини обох статей [21, с. 417; 22, с. 39; 25, с. 13; 66, с. 49]. У процесі дослідження важливим є визначити та обґрунтувати, до якого саме виду належить сьогодні державна гендерна політика України.

Важливими питаннями, крім модернізації механізмів реалізації державної гендерної політики, з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду встановлення гендерного балансу, є з'ясування змісту термінів «гендерна політика» та «державна гендерна політика», які на сучасному етапі набули поширення як у державній та громадсько-політичній, так і у науковій сферах, проте не отримали необхідної змістовної ясності. На сьогоднішній день існує необхідність сформулювати повне визначення вказаних термінів, яке б цілісно та узагальнено розкривало їх сутність з урахуванням вітчизняних реалій та кращих зарубіжних тенденцій у сфері забезпечення принципу гендерної рівності. Окремо слід докласти зусиль для формулювання визначення терміну «муніципальна гендерна політика», який значно рідше використовується науковцями, проте має абсолютне право на існування, зокрема в рамках впровадження реформи децентралізації влади в Україні.

Сьогодні у науковій сфері у напрямі ліквідації гендерної асиметрії спостерігаються певні методологічні протиріччя щодо розуміння та співвідношення різних понять, спрямованих на відображення ролі, діяльності й завдань держави, громадськості та міжнародних суб'єктів. Це



пов'язано із багатогранністю, інколи суперечливістю цих явищ, особливостями їх появи в історичному і територіальному аспектах. З метою доопрацювання та вдосконалення теоретичного й організаційно-правового підґрунтя, подальшого розвитку механізмів впровадження гендерної рівності, важливим ми вважаємо вивчення зазначеної проблематики у межах науки теорії держави і права, що донині практично не знайшло свого відображення у наукових вітчизняних дослідженнях. У ретроспективі в українській та зарубіжній дослідній і публіцистичній літературі, міжнародних документах, нормативно-правових актах різних країн світу в аспекті гарантування державою гендерного балансу з'являлася та використовувалася різна термінологія. На початковому етапі увага акцентувалася на правах жінок. Це було викликано утискуванням та/або ігноруванням прав жінок різними суб'єктами правовідносин, боротьбою жінок за свої права, свободи та законні інтереси. Відповідно, у різних джерелах з'являлися такі поняття як: «політика в інтересах жінок», «(державна) політика щодо жінок», «жіноча політика» та ін. Згодом, коли стало зрозумілим, що обмежуються не лише права однієї статі і необхідно забезпечити рівні права як жінок, так й чоловіків, дослідники, публічні діячі, журналісти та інші почали використовувати більш змістовно наповнені дефініції: «політика в інтересах рівності», «(державна) політика досягнення рівних прав та можливостей», «гендерна політика», «державна політика забезпечення рівності жінок і чоловіків», «державна гендерна політика забезпечення рівності жінок і чоловіків», «державна гендерна політика щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків», «державна гендерна політика», «муніципальна гендерна політика» тощо. Ці терміни не є тотожними, проте вони досить взаємопов'язані та взаємозалежні. Термін «політика в інтересах жінок» став одним із перших понять, перша поява якого історично фіксується у 1970-1980-х рр. й відображає дії урядів певної частини європейських держав, спрямовані на подолання дискримінації жінок у політичній галузі та на ринку праці. Основою цієї

політики став принцип «позитивної дискримінації» [26, с. 15; 27, с. 64; 57, с. 103]. Слід зазначити, що термін «політика в інтересах жінок» використовувався у документах різних міжнародних організацій, переважно європейських. Однак у вітчизняних офіційній та неофіційній сферах переважно застосовувався термін «державна політика щодо жінок», або «політика щодо жінок». Тобто, починаючи з цього етапу, можемо констатувати особливе значення принципу історизму та принципу територіальності у вивченні термінології у досліджуваній сфері.

Під поняттям «політика щодо жінок» авторами пропонується розуміти правові, політичні, економічні, соціальні заходи та дії, спрямовані на жінок як соціально-демографічну групу у суспільстві [28, с. 14; 455, с. 82]; комплексну цілеспрямовану діяльність держави щодо кожної жіночої особистості, жіноцтва та питань співпраці з жіночим рухом у цілому, що ставить за мету ліквідацію будь-яких форм дискримінації щодо жінок у суспільстві; формування механізмів, що складають основу дотримання жіночих людських прав для покращення становища жіноцтва та суспільства в цілому шляхом розкриття потенціалу жінок [57, с. 104; 58, с. 61]. Зміст вказаних визначень відповідає сучасному розумінню ролі та значення жінок у демократичному суспільстві.

Сьогодні у науковій літературі виникають дискусії з приводу співвідношення термінів «жіноча політика», «політика щодо жінок» та інших близьких за значенням дефініцій. Так, на думку О. Кулачек, «жіноча політика» — найбільш широке поняття, яке нерідко включає: поняття «політика щодо захисту жінок», «політика щодо жінок», «політика в інтересах жінок», «політика досягнення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», політику, активними суб'єктами якої є жінки [455, с. 82]. Такий висновок має суперечливий характер. Оскільки вказані поняття щодо захисту прав жінок у різних сферах в окремих

випадках можуть розглядатися між собою як рівнозначні або ж з певними відмінностями, то термін «політика досягнення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» не може поглинатися поняттям «жіноча політика», адже перше явище, на відмінну від останнього, спрямоване на захист не лише прав жінок, а й чоловіків. Разом із тим важливо наголосити про безперечність взаємозв'язку зазначених понять: поява термінів «жіноча політика», «політика щодо жінок» та інших зумовила виникнення та подальший історичний розвиток політики досягнення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

Існують й інші думки з приводу вживання поняття «жіноча політика». Зокрема, К. Левченко наголосила, що дефініція «жіноча політика», який би позитивний зміст не намагалися вкласти у це поняття, у зв'язку з існуючим стереотипом асоціюється більше із побутовою сферою життя — захист материнства, надання відпусток і пільг тощо [61, с. 88; 62, с. 32-33]; Н. Грицяк вважає, що у випадку вживання цього терміна залишається незрозумілим, з чиїх позицій формулюються проблеми, потреби та інтереси жінок — держави, чоловіків, жінок? [29, с. 212]. Такі висновки дослідниць мають реалістичний характер та відповідають змісту вказаного явища.

Наприкінці 1980-х — початку 1990-х рр. різні міжнародні організації, частина зарубіжних держав остаточно утверджується в позиції того, що необхідно проводити політику у напрямі захисту прав як жінок, так і чоловіків. Це було спричинялося комплексом причин, у тому числі побутових — менша тривалість життя чоловіків, більша кількість випадків алкоголізму та суїцидів серед чоловіків та інше, що зумовило потребу у змінах, а точніше у розширенні державно-громадських пріоритетів, у зв'язку з чим виникає таке явище, як «політика в інтересах рівності», оскільки політика щодо жінок не враховувала чоловічий фактор, навіть у

тих випадках, коли ставилося питання щодо встановлення рівності жінок та чоловіків.

Термін «(державна) політика досягнення рівних прав та можливостей» може розглядатися у двох аспектах: як синонім поняття «політика в інтересах рівності» і як її складова. На відміну від поняття «політика в інтересах рівності» акцентується на правовому та політичному, а не соціокультурному компоненті. Важливим принципом державної політики досягнення рівних прав та можливостей (може бути синонімом «гендерної політики») є визнання допустимості впровадження позитивної дискримінації для подолання гендерної асиметрії [61, с. 81-82].

«Державна політика забезпечення рівності жінок і чоловіків» ґрунтується на концептуальних засадах комплексного підходу (gender mainstreaming), який сформований у документах Ради Європи в поєднанні з традиційними принципами підтримки жінок, оскільки останній не втратив своєї актуальності з огляду на реальне становище жінок, які мають нижчий статус у різних сферах життя українського суспільства, ніж чоловіки. Фактично це є конкретизацією терміна «політика досягнення рівних прав та можливостей» [29, с. 214; 61, с. 81-82].

Отже, незважаючи на суттєві зміни форми та змісту у діяльності громадськості, держав та міжнародних суб'єктів щодо встановлення принципу гендерної рівності, останніми десятиліттями як в Україні, так і в інших державах світу дослідження щодо захисту прав жінок у різних суспільних сферах мають проводитися й надалі, особливо на вітчизняних просторах. Не менш важливою є актуалізація вивчення та аналізу проблемних питань щодо гарантування прав чоловіків, що нині проводяться у поодиноких наукових роботах. Вказані напрями дослідження прав та свобод жінок і чоловіків не відкидають один одного,

а навпаки — є складовими осмислення окремих процесів суспільного розвитку на національному (місцевий, регіональний, загальнодержавний рівні) та міжнародному рівнях.

На сучасному етапі у контексті дослідження найбільш вживаними на вітчизняних просторах є такі поняття, як «гендерна політика» та «державна гендерна політика»; інші терміни, про які йшлося вище, стали свого роду фундаментом для їх появи. Вказані поняття інколи використовують як тотожні, проте не всі дослідники погоджуються із цим. Більше того, у науковій сфері досі не вироблено єдиного підходу до тлумачення цих понять та їх співвідношення між собою.

На думку Т. Краснопольської, категорія «гендерна політика» є найбільш об'ємною у відповідному смисловому ряді, всі ж інші поняття, зокрема «державна гендерна політика», є її складовими. Обґрунтовуючи власну позицію, дослідниця звертається до шляхів формування гендерної політики, виокремлених М. Малишевою: перший — гендерна політика формується найвищими посадовими особами, другий — диференційовані умови найму та використання робочої сили на ринку праці; третій — сім'я [65, с. 75]. З урахуванням цього, науковець пояснює, що державна політика проявляється у першому та частково у другому випадку, все інше залишається в компетенції громадянського суспільства; поняття «гендерної політики» охоплює діяльність як державних інститутів, так і інститутів громадянського суспільства [52, с. 23, с. 26-27].

Дещо обмежений підхід рамками дискримінації лише щодо жінок у розумінні гендерної політики застосовують С. Шакірова, І. Чікалова, Т. Журженко та інші. Вони пропонують розглядати гендерну політику з позиції того, якою мірою політика враховує роль жінок в політичному, економічному і соціальному розвитку. С. Шакірова [101, с. 69]. У сутність

гендерної політики вкладає питання політичної участі й представництва жінок, а також політику жіночих рухів І. Чікалова. Також авторка пропонує оцінювати чинники та бар'єри, що перешкоджають просуванню жінок у політику, аналізувати взаємозв'язок між організацією виборчої системи й електоральними можливостями жінок [100, с. 16-17]. У свою чергу, Т. Журженко гендерну політику визначає як комплекс умов, що створюються в суспільстві дією чи бездіяльністю держави та її органів, в яких жінки змушені приймати рішення, що стосуються створення сім'ї, народження дитини, здобуття освіти, вибору форми зайнятості, суміщення домашніх обов'язків і оплачуваної праці [40, с. 12].

Натомість О. Хасбулатова пропонує комплексне вимірювання гендерної політики, під якою розуміє політику, що торкається інтересів і потреб чоловіків та жінок, що носять конкретно-історичний характер [98, с. 3-5]. До того ж, авторкою зроблено доктринально важливий висновок щодо необхідності розмежування поняття «жіноча державна політика» та «гендерна політика держави», оскільки певні науковці наголошують на тотожності вказаних понять (А. Тьомкіна, І. Чікалова, С. Шакірова та ін.). На думку дослідниці, різниця між вказаними явищами полягає у тому, що об'єктом жіночої державної політики є жінки як дискримінована частина суспільства, а суб'єктами — органи соціальної служби; у свою чергу, об'єктом гендерної політики держави є суспільство в цілому, суб'єктом — органи державної влади.

Важливим аспектом розкриття гендерної політики є з'ясування чинників її результативності. Так, О. Хасбулатова наголошує, що зміст і результативність гендерної політики обумовлюють наступні фактори: ідеологічний — відображає високий рівень розуміння сутності гендерних питань і систему поглядів на роль чоловіка і жінки в суспільстві; соціально-економічний — як ступінь соціально-економічного розвитку

суспільства; інституційний — характеризує політичний режим та рівень розвитку демократії; ситуаційний — демонструє позицію та ініціативу суб'єктів політики — владних державних структур, політичних партій, громадських рухів, населення. У ролі визначального елемента гендерної політики дослідниця виділяє тип соціальної політики, характер взаємовідносин між державою і сім'єю, що демонструє соціальне партнерство, протекціонізм чи невтручання, і позицію інститутів громадянського суспільства (політичних партій, громадських рухів та жіночих організацій) [98, с. 3-5]. Аналогічну позицію висловлює й О. Клімашевська [46, с. 14-15]. Ми вважаємо, що такий авторський підхід до явища гендерної політики можна вважати достатньо систематизованим та змістовно наповненим, проте все ж він потребує певних уточнень. Зокрема доречним є розмежувати соціальні та економічні обставини, виокремити нормативну складову тощо.

На думку І. Тартаковської, гендерна політика — система волевиявлень обох статей в громадянському суспільстві як рівних у правах і можливостях, які законодавчо закріплені і реально забезпечені в усвідомленні політико-правових принципів, діях, формуванні громадських і державних структур з урахуванням гендерних інтересів і потреб [95, с. 50-51]. Гендерна політика, на думку А. Табанової, — це послідовна система заходів, що враховує інтереси, потреби чоловіків і жінок в усіх сферах життя, які законодавчо закріплені і мають бути реально забезпечені з метою досягнення гендерної рівності [94, с. 104-105]. Як послідовну систему заходів, спрямованих на досягнення, підтримування та захист паритетної рівності громадян у всіх сферах суспільного життя, що сприяє збереженню, посиленню і реалізації державної влади за рахунок мобілізації всього людського потенціалу країни, інтерпретує гендерну політику О. Клімашевська [46, с. 10]. Як вважає С. Гаращенко, гендерна політика — це

діяльність, спрямована на врахування та збалансування інтересів та потреб різних гендерних груп [13, с. 59]. О. Жидкова тлумачить гендерну політику як систему цілеспрямованих взаємопов'язаних заходів, спрямованих на вирішення гендерних проблем і досягнення гендерної рівності [38, с. 28]. Однак із запропонованих визначень не зрозуміло, ким саме мають здійснюватися вказані авторами «послідовна система заходів», «діяльність», «цілеспрямовані взаємопов'язані заходи» тощо.

У визначеннях гендерної політики вихідними є положення щодо суб'єктів її формування та реалізації. Так, Н. Вавілова наголосила, що гендерна політика — державна та суспільна діяльність, яка спрямована на встановлення рівності чоловіків і жінок у всіх сферах життєдіяльності [8, с. 140]. Натомість Т. Краснопольська вважає, що гендерна політика являє собою цілеспрямовану діяльність державних інституцій та громадських об'єднань, метою якої є забезпечення рівноправності між чоловіками та жінками, а також сукупність необхідних заходів, спрямованих на реалізацію особистого потенціалу людини, незалежно від статі, для збалансованого розвитку суспільства [52, с. 162]. Тож авторки до суб'єктів гендерної політики відносять державні інституції та громадські об'єднання.

Більш широкий підхід у суб'єктному розумінні застосовано іншими науковцями. Т. Мельник наголошує, що гендерна політика — визначення міжнародними органами та державами, політичними партіями основних гендерних пріоритетів і фундаментальних цінностей, принципів і напрямів діяльності, відповідних методів та способів їх втілення, спрямованих на утвердження рівних прав, свобод, створення умов, можливостей і шансів, гарантій забезпечення рівного соціально-політичного статусу чоловіків і жінок, на розвиток гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві [75, с. 218]. Таким чином, до суб'єктів гендерної



політики дослідниця включає також і міжнародні органи, проте підхід щодо інститутів громадянського суспільства видається нам дещо обмеженим — передбачено лише політичні партії.

Розширений підхід в контексті неурядових структур як суб'єктів гендерної політики використали К. Левченко, І. Оніщенко та ін. На думку І. Оніщенко, гендерна політика — це комплексна цілеспрямована діяльність держави, міжнародних та недержавних організацій щодо інтегрування гендерного підходу для ліквідації в суспільстві усіх форм дискримінації за ознакою статі. Вона є не окремим напрямом державної політики, а інтегруючим компонентом усіх складових політики держави, що враховує її вплив на представників різної статі [73, с. 13]. К. Левченко пропонує розуміти під поняттям «гендерна політика» комплексну, цілеспрямовану діяльність держави, міжнародних та недержавних організацій, яка здійснюється ними безпосередньо та опосередковано на національному та регіональному рівнях і спрямована на інтегрування гендерного підходу в усі сфери політики як засобу ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі та досягнення рівного розподілу економічних, соціальних і політичних ресурсів між жінками і чоловіками [61, с. 103-104]. Також авторка зосереджує увагу на конкретно-історичному характері гендерної політики, як й інших соціальних феноменів. Необхідно зазначити, що у порівнянні із наведеною вище позицією К. Левченко, Н. Грицяк вважає неправильним розглядати термін «гендерна політика» як ідеологічно навантажений та як ідеологічно нейтральний, оскільки і перше, і друге обґрунтування містять ідеологічне забарвлення. Авторка підкреслює, що вплив певних соціальних та політичних дій на становище представників чоловічої та жіночої статі не може слугувати ознакою ідеологічної нейтральності даного терміна, оскільки і соціальні, і, тим більше, політичні дії є результатом реалізації певної ідеології. Н.

Грицяк вважає, що більш доцільно як пріоритет демократичних перетворень в Україні використовувати термін «державна гендерна політика» [29, с. 216, с. 220].

У широкому та вузькому значеннях розглядає поняття гендерної політики Є. Вознюк. У першому випадку гендерну політику науковцем визначено як комплексну цілеспрямовану діяльність держави, міжнародних та недержавних організацій щодо інтегрування гендерного підходу для ліквідації усіх форм дискримінації за ознакою статі в суспільстві (вона є не просто окремим напрямом державної політики, а інтегруючим компонентом усіх складових стратегій держави, в якій враховується особливості поведінки і фактичний соціальний статус представників різної статі); у другому випадку це діяльність держави, спрямована на врахування та збалансування інтересів та потреб різних гендерних груп [9, с. 20, с. 53]. Відповідно, у першому випадку авторка розуміє гендерну політику як більш широке явище, ніж державна гендерна політика; у другому — ці поняття розглядаються як тотожні.

На думку Г. Єльнікової, гендерні відносини, як і будь-які інші відносини всередині суспільства, регулюються завдяки проведеній державою політики, в нашому випадку — гендерної політики. Гендерна політика, зазначає дослідниця, — це політика, метою якої є надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей у всіх сферах суспільного і приватного життя [41]. Таким чином, авторка ототожнює поняття «гендерна політика» та «державна гендерна політика».

Аналогічну позицію висловлюють також О. Клімашевська, О. Крутов й пропонують наступне визначення поняття «державна гендерна політика» — послідовна система заходів, спрямованих на створення, розвиток, підтримку і захист рівноправності чоловіків і жінок, покликана

виражатися в конкретних результатах [47, с. 29]. Однак таке тлумачення потребує конкретизації щодо суб'єктної складової.

Взагалі термін «державна гендерна політика» вперше у вітчизняній науці застосовано Т. Мельник, під яким авторка розуміє діяльність (або бездіяльність у разі навмисного непроведення такої політики) державних інституцій, спрямовану на здійснення (безпосередньо або опосередковано) та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві [66, с. 48; 75, с. 229].

Н. Грицяк визначає термін «державна гендерна політика» як сукупність дій органів державної влади задля вирішення проблем забезпечення гендерної рівності в суспільстві, а саме забезпечення однакових для жінок і чоловіків соціального статусу, умов реалізації прав людини, можливостей використовувати соціальні та економічні ресурси, робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток, а також рівного права для жінок і чоловіків мати однакову користь від результатів їх діяльності. Елементами державної гендерної політики науковець визначає: політику, державну політику та гендерну політику [29, с. 220]; С. Сулімова підкреслює, що державна гендерна політика це такі дії органів державної влади з вирішення суспільних проблем, які найоптимальніше сприяють реалізації інтересів жінок і чоловіків [93, с. 37]; М. Попов визначає державну гендерну політику як діяльність держави, спрямовану на врахування диференційованих та спільних інтересів статевих груп, задоволення цих інтересів через надання гарантій рівної участі у всіх сферах публічного життя та створення збалансованої системи соціального захисту для жінок і для чоловіків [86, с. 40]; Л. Воронько тлумачить державну гендерну політику в системі державної служби як стратегічну діяльність держави,

що здійснюється шляхом спільних дій усіх зацікавлених суб'єктів з метою надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у користуванні гарантованими правами та свободами, створення умов для самореалізації особистості та є інтегруючим компонентом усіх напрямів державної кадрової політики [11]. Отже, вказані підходи можна визначити як одними із основних у науковій літературі, кожен з яких має і переваги, і прогалини. Їх дослідницька важливість полягає у системному підході щодо тлумачення терміна «державна гендерна політика». Таким чином, нині смислове навантаження термінів «гендерна політика» та «державна гендерна політика» є різноманітним та неузгодженим. Існують й різні погляди вчених щодо співвідношення вказаних понять: деякі автори ототожнюють терміни «гендерна політика» та «державна гендерна політика», однак переважна більшість дослідників визначає їх як різні за змістом, хоча й взаємопов'язані. З урахуванням проведеного аналізу дослідницької літератури, пропонуємо розуміти під терміном «гендерна політика» діяльність органів публічної влади, інститутів громадянського суспільства та міжнародних організацій у напрямку розробки механізмів забезпечення принципу гендерної рівності та ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі на національному, регіональному, та міжнародному рівнях. Гендерна політика також є складовою соціальної політики та взаємозалежною з іншими її видами. Разом із тим гендерна політика може претендувати на самостійне існування, що пов'язано з потребою рівної реалізації прав та свобод жінок і чоловіків.

У свою чергу, доцільним є тлумачення державної гендерної політики як функціонування органів державної влади з метою комплексної розробки програм та механізмів, систематичного впровадження принципу гендерної рівності й ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі у всіх сферах суспільної та державної діяльності. Одним із основних критеріїв

розмежування вказаних явищ пропонуємо визначити суб'єктний склад гендерної політики та державної гендерної політики. Суб'єктами гендерної політики є: органи публічної влади (органи державної влади та органи місцевого самоврядування); інститути громадянського суспільства; міжнародні організації. Суб'єктами державної гендерної політики є органи державної влади (центральні та місцеві).

Еволюція демократичної державності в сучасному світі переконливо підтверджує, що до переліку абсолютних цінностей конституційного рівня відноситься муніципалізм. Наприкінці ХХ — на початку ХХІ ст. на міжнародному рівні місцеве самоврядування

визнано як основу будь-якого демократичного ладу. Місцеве самоврядування, регіоналізація й децентралізація стають провідними принципами демократичної внутрішньої й зовнішньої державної політики [3, с. 64]. У зв'язку із активним процесом децентралізації влади в Україні, разом із іншими питаннями, актуальністю відзначається проблематика формування дієвої муніципальної політики, у тому числі й муніципальної гендерної політики.

На думку вітчизняних та зарубіжних авторів, під поняттям «муніципальна політика» треба розуміти: комплекс дій, опосередкованих інституціональними ціннісно-нормативними системами, що склалися на відповідній території (в територіальній громаді). Важливою складовою муніципальної політики є цілеспрямована діяльність щодо узгодження інтересів територіальних громад із інтересами державної влади й господарюючих суб'єктів (В. Шарий) [102, с. 176]; діяльність акторів муніципальної політики, перш за все, суб'єктів місцевої влади, за визначенням і досягненню цілей розвитку муніципалітету, здійснювана в рамках муніципальних політичних інститутів (С. Пушкін) [89, с. 9];

публічний політичний процес цілеспрямованого управлінського впливу соціальних суб'єктів й інститутів муніципальної влади на ключові сфери життєдіяльності місцевої громади на контрактній, відповідальній і демократичній основі і в інтересах населення в цілому, що включає безпосереднє застосування владних повноважень як при розробці, так і при здійсненні соціально-економічних програм за допомогою розміщення ресурсів, розподілу, перерозподілу суспільних благ та інших заходів (О. Борисов). Подібно державній політиці, муніципальна політика з необхідністю набуває системного характеру, що є умовою її дієвості та результативності. Муніципальна політика — системне утворення на відміну від політики взагалі і державної політики зокрема [5, с. 15]. Таким чином, муніципальна гендерна політика є складовою муніципальної політики та різновидом публічної політико-управлінської діяльності органів місцевого самоврядування. Суб'єктами муніципальної гендерної політики виступають: 1) населення відповідної території (територіальна громада); 2) суб'єкти владних повноважень в органах місцевого самоврядування. У процесі реалізації муніципальної гендерної політики її суб'єкти активно взаємодіють з органами державної влади, міжнародними організаціями та іншими територіальними громадами, що перебувають в одній горизонтальній площині.

У свою чергу, під терміном «муніципальна гендерна політика» пропонуємо розуміти сукупність механізмів функціонування органів місцевого самоврядування та територіальних громад з метою комплексної розробки спеціалізованих програм, систематичного впровадження принципу гендерної рівності й ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі у всіх сферах суспільної діяльності на локально визначеній території.

## РОЗДІЛ 2.

### ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Рівність між чоловіком і жінкою — це одночасно і цінність, і привілей будь-якого суспільства. Хоча в різних частинах світу це питання вирішується з різним темпом, тим не менш вектор розвитку залишається єдиним [83, с. 7]. Нині стратегічною метою гендерних змін та гендерної політики у цілому є формування і розвиток гендерної демократії, що передбачає систему волевиявлення обох статей — жінок і чоловіків у громадянському суспільстві як рівних у можливостях і правах, що законодавчо закріплені й реально забезпечені у політико-правових принципах, діях, розбудові суспільних і державних структур з урахуванням гендерних інтересів, потреб [64, с. 102; 92, с. 9]. Майже кожна держава діє за власною унікальною моделлю реалізації гендерної політики, однак спільним можна вважати те, що в низці країн (Австралія, Канада, Швеція та ін.) у таке явище, як «державна політика», інтегровано положення щодо превенції та вирішення питань дискримінації не лише жінок, а й чоловіків. Державна гендерна політика виступає частиною функціонування кожної країни демократичного типу; є ключовою складовою розвитку паритетної демократії.

Державна гендерна політика як один із основних регулятивних механізмів суспільного життя покликана підтримувати цінності справедливості, поваги до особистості, незалежно від її статевої належності [42, с. 115]. Сучасна державна політика України має спрямовуватися на подолання усіх форм і проявів дискримінації за ознакою статі, на створення політичного підґрунтя та необхідних соціальних умов для найбільш повної реалізації природної здібності жінок і чоловіків у всіх сферах трудового, суспільного та особистого життя [83, с. 6]. Державна гендерна політика

України має власну автентичну історію розвитку. Однак нині вона перебуває у процесі становлення та стрімкого розвитку, визначення найбільш ефективних стратегій та підходів до проблеми рівноправності статей; її формування має бути спрямовано на пошук нової моделі, що могла б відповідати реаліям сьогодення з урахуванням євроатлантичного інтеграційного вибору держави.

Політика багато в чому залежить від того, наскільки реформи, економічні та політичні в цілому, є соціально спрямованими. Істотно позначається і те, наскільки реформи є продуманими, системними, послідовними, якими (сприятливими або несприятливими) є умови їх реалізації [6, с. 44-45]. Ефективність гендерної політики держави має опиратися на широку підтримку її принципів, засад, ідей принаймні найбільш пасіонарною та відповідальною часткою громадян країни [20, с. 75].

Досягнення гендерної рівності в українському суспільстві потребує розробки та впровадження цілеспрямованої політики, що має передбачати застосування гендерного підходу при складанні будь-яких державних програм, стратегій та проєктів, а також проведення інформаційної роботи з населенням з метою трансформації усталених суспільних стереотипів щодо гендерних ролей [63, с. 345]. Результат здійснення гендерної політики в Україні передбачає створення реальних рівноцінних умов для реалізації чоловіками і жінками своїх прав та свобод як людини та громадянина та можливості самореалізуватися в різних сферах життєдіяльності суспільства: політичній, соціальній, економічній, ідеологічній. Основними напрямками здійснення гендерної політики є: недопущення дискримінації за статевою ознакою, забезпечення рівних можливостей поєднання професійних та сімейних обов'язків, забезпечення рівної участі у прийнятті суспільно важливих рішень, виховання гендерної культури та захист від пропаганди гендерної нерівності, дискримінації й



наси́льства [51, с. 369]. Соціально складова в системі суспільно-політичних і економічних пріоритетів України сьогодні набуває значення одного із домінуючих національних інтересів, адже найважливішим об'єктом національної безпеки, вочевидь, є права та свободи громадянина. Питання гендерної політики стосуються соціальних можливостей кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сімейній ролі та репродуктивній поведінці, а також є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства [48, с. 117]. Однак в Україні до сих пір очевидними є чинники забезпечення переваг, які мають чоловіки під час зайняття посад у владних структурах; власність і управління економікою перебувають у руках чоловіків; спостерігається обмеженість гендерного світогляду у чоловічого населення країни та ін. [67, с. 174-181]. У контексті цього важливим є звернення до соціальних досліджень, проведених неурядовими аналітичними центрами, та думок експертів у цій сфері.

З приводу активності органів державної влади у забезпеченні гендерної рівності в Україні доцільно звертатися до соціологічного дослідження О. Піщуліної, яка зазначила, що нині існує дефіцит політичної волі української влади у здійсненні гендерних перетворень, зокрема: не вистачає розуміння стратегічних переваг гендерної політики, існують моменти декларативності певних норм вітчизняного законодавства. До того ж у просуванні гендерної політики громадські організації роблять набагато більше, ніж державні органи [97]. Тобто подальшим впровадженням у життя гендерної політики у цілому більше зацікавлена громадськість, аніж представники органів державної влади. Позитивним у цьому аспекті можна вважати той факт, що гендерна рівність українським суспільством все більш глибоко усвідомлюється як цінність.

Не менш актуальним питанням, особливо у контексті воєнних подій на Донбасі, сьогодні є несення жінками служби в лавах Збройних сил України. У цьому напрямі акцентував на дискримінації науковець О. Коваль. Експертом підкреслено, що армія — це патріархальний інститут, де жінкам відводиться далеко не провідна роль: існують адміністративно-побутові обмеження; є певне порушення жіночих прав при військовій службі. Нерідкою є ситуація, коли жінка виконує обов'язки певної професії, але за фактом обіймати цю посаду не може [97]. Наприклад, отримуючи офіційний запис посади кухарки та швачки, в реаліях жінка виконує обов'язки артилеристки, розвідниці, снайперки та ін. Прояви дискримінації щодо жінок у вітчизняній армії є одними із найбільш розповсюджених та недостатньо досліджених явищ. Тому важливим є звернення до зарубіжного досвіду та приведення у відповідність галузевого вітчизняного законодавства до міжнародних стандартів.

Гендерна політика є діяльністю щодо реалізації особистих і групових інтересів та цінностей щодо облаштування суспільства рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Жінки як найбільша соціальна група ще не є в Україні потужним суб'єктом впливу на зміст політики. І це гальмує вітчизняний демократичний поступ, оскільки політичні рішення не можуть бути ефективними без участі та представництва тих, в інтересах кого вони приймаються [91, с. 4]. Демократія у сучасному розумінні передбачає одним із першочергових завдань досягнення гендерного балансу в усіх структурах органів публічної влади.

Проблема участі жінок в політиці набуває все більшої актуальності в умовах, коли активно пропагуються зовнішні якості як головна цінність жінки. Водночас справжні інтереси значної кількості жінок перебувають в одній площині з інтересами більшості чоловіків. Пропорційна політична активність чоловіків і жінок може стати ключем до вирішення багатьох

актуальних проблем сучасності. Ефективність вирішення цієї проблеми залежить, у першу чергу, від удосконалення засад державної політики [99, с. 5].

Акцентувала на проблемі гендерного балансу в українському парламенті експерт з гендерних питань Т. Марценюк: разом з усіма здобутками Україна програє на фоні європейських країн, оскільки не змогла виконати «Цілі розвитку тисячоліття ООН», прийняті в 2000 р., згідно з якими до 2015 р. у Верховній Раді України має бути 30 % жінок [97]. Для отримання об'єктивного висновку щодо забезпечення принципу гендерної рівності у національному парламенті доречно навести офіційні показники відносно кількості жінок у парламенті: від 3 % (або 13 осіб) у 1990 р. (I скликання) до 12 % жінок (або 51 особа) у 2014 р. (VIII скликання) [71]. Таким чином, кількість жінок у Верховній Раді України помітно зросла. Разом із тим 12 % — це досить низький показник, враховуючи обраний напрям українською владою.

Невід'ємною складовою сучасних трансформацій у сфері державної гендерної політики є активне впровадження інституту гендерного бюджетування.

Метою гендерного бюджетування є підвищення економічної ефективності та прозорості видатків бюджету з урахуванням потреб жінок і чоловіків з різних соціальних груп. Потреби чоловіків і жінок в послугах, які фінансуються з бюджету, є різними [16]. На перший погляд, бюджет видається гендерно-нейтральним політичним інструментом. Але політикам не слід вважати, що податки і державні видатки однаково впливають на чоловіків і жінок, оскільки вони, як правило, займають різні соціальні та економічні позиції [44 с. 2]. Гендерне бюджетування — це використання фіскальної політики задля гендерної рівності та подальшого

розвитку. Гендерне бюджетування зараз впроваджують у всьому світі, але Європа — це регіон, який можна назвати взірцем впровадження гендерного бюджетування [16]. Отже, гендерно орієнтоване бюджетування — результативний інструмент досягнення принципу гендерної рівності, визнаний в усьому цивілізованому світі. Застосування принципу гендерного бюджетування сприятиме прискореному встановленню гендерного збалансування в українському суспільстві.

У зв'язку з особливою актуальністю та суттєвим гендерним дисбалансом проблематиці забезпечення принципу гендерної рівності у воєнних структурах та у парламенті України, гендерного бюджетування детальна увага буде присвячена у наступних розділах.

Таким чином, останніми роками в Україні гендерні перетворення поступово впроваджуються у діяльність органів публічної влади; існує тенденція до зростання кількості жінок на керівних посадах, у виборних органах влади. Проте якщо оцінювати ефективність гендерної політики у відсотках щодо збільшення кількості жінок у Верховній Раді України, то можна констатувати, що вітчизняна практика реалізації гендерної політики потребує певної інтенсифікації, враховуючи наявність низки позитивних прикладів та відпрацьованих механізмів забезпечення гендерної рівності в управлінні державними справами.

Одним із пріоритетних напрямів соціальної політики в Україні на нашу думку має стати досягнення гендерного паритету на ринку праці, оскільки жінки внаслідок цілого комплексу чинників зазнають тут особливого тиску і проявів дискримінації. Зважаючи на високий рівень економічної активності та зайнятості жінок в економіці, їх значний освітньо-професійний потенціал і загальну суспільно-політичну активність, які супроводжуються вищою очікуваною тривалістю життя та кращими

характеристиками здоров'я, ніж у чоловіків, існують усі підстави для забезпечення гендерної рівності щодо якісних характеристик зайнятості [63, с. 346]. До того ж, соціологічні дослідження показали, що активне масове залучення жінок до всіх сфер ринку праці на рівні шведських показників дозволило б збільшити внутрішній валовий продукт європейських країн на 25 % [20, с. 76]. Вважаємо, що такий показник, з певною похибкою, може очікувати й національну економіку України.

Значне поширення «тіньової» зайнятості вочевидь супроводжується вищими показниками гендерної нерівності щодо неза реєстрованих доходів. Тому актуалізується значення гендерного аналізу особливостей формування сукупних доходів населення, що виявляє дещо вищий рівень диференціації, ніж показники офіційної заробітної плати. Особливий інтерес становлять гендерні відмінності у рівні особистих доходів залежно від віку, сімейного статусу, рівня освіти, статусу зайнятості, місця проживання (типу населеного пункту та регіональної варіації) тощо. Певні відмінності наявні у структурі формування сукупних доходів як жінок, так і чоловіків — зокрема, частка доходів від зайнятості у чоловіків є дещо вищою. На противагу цьому, у структурі доходів жінок більшою є питома вага пенсій, соціальних допомог та допомоги від родичів [63, с. 214-215]. І по суті саме це, у тому числі, виступає дискримінаційною ознакою жінок у трудовій сфері.

Відповідно до офіційних даних (згідно із записами ЄДРПОУ) частка жінок-керівників загалом (серед усіх активних суб'єктів економічної діяльності) становить 40 %. Втім, цей рівень досягнуто, головним чином, за рахунок фізичних осіб-підприємців, що складають 63 % усіх суб'єктів економічної діяльності: частка жінок серед всіх активних ФОП складає 46 %. Водночас серед юридичних осіб частка жінок-керівників є нижчою: вони очолюють 30 % підприємств та організацій. Це означає, що в Україні

жінки майже нарівні з чоловіками можуть вести власну справу як підприємець (ФОП), проте набагато менш імовірно, що жінка очолить підприємство чи організацію (включно з державними та різними громадськими формуваннями) [39].

Забезпеченню гендерної рівності в доступі до гідної праці сприятимуть заходи державної політики у сфері зайнятості, що мають реалізовуватись одночасно в кількох напрямках: попередження випадків прямої дискримінації на ринку праці, подолання стереотипів існування «жіночих» та «чоловічих» професій, що посилюються низьким професійним статусом та низькими рівнями оплати праці в галузях з домінуючою жіночою зайнятістю, розширення залучення жінок до системи отримання освіти впродовж життя [63, с. 346]. Саме соціальне партнерство у цій галузі може виступати важливим каталізатором забезпечення принципу гендерної рівності (наприклад, введення до колективних угод положень щодо рівної оплати праці незалежно від статі, врахування потреб та особливостей робітників, які мають малолітніх дітей тощо).

Реальні перепони на ринку праці для жінок містяться у самій системі організації зайнятості та у проблемах, з якими стикаються жінки, прагнучи поєднати професійну діяльність з виконанням сімейних обов'язків. Частково проблеми жіночої зайнятості могли б бути вирішені за рахунок державної підтримки практики зайнятості неповний робочий час. На відміну від країн ЄС, в Україні така практика є мало поширеною [83, с. 8]. Врахування інтересів та потреб працівників, які мають маленьких дітей, виступає пріоритетною позицією у багатьох європейських державних та недержавних установах. Сьогодні подібна практика в Україні існує лише в незначній частині приватних підприємств, до того ж, переважно, міжнародного рівня. Тому впровадження сімейної політики як загального явища (з метою встановлення суспільного благополуччя, пропагування

сімейних цінностей, підвищення демографічної ситуації в державі), так і частини гендерної політики має сьогодні стати обов'язковою складовою функціонування державних установ та приватних організацій. Також зазначимо, що сімейну політику не варто розглядати лише в рамках підняття рівня народжуваності. Впровадження та глибинна інтеграція сімейної політики сприятиме в цілому підвищенню якості людського капіталу та розвитку трудового потенціалу.

Як справедливо зазначають науковці Ю. Мислюк, Д. Тижбір: суспільство має сприйняти як аксіому, що жінки — активний суб'єкт громадянського суспільства та державотворення, а не лише об'єкт державного захисту. Саме це повинно стати вихідною позицією для формування державної гендерної політики [68, с. 85]. Разом із тим слід пам'ятати та вживати відповідних заходів з подолання гендерної дискримінації щодо чоловіків. Так, певних проявів дискримінації зазнають чоловіки у сфері сімейних правовідносин — відповідно до соціальних стереотипів, чоловіки іноді виявляються позбавленими можливостей повноцінного спілкування з дітьми після розлучення, роботодавці з упередженням ставляться до можливостей надання чоловікам відпустки з догляду за дітьми віком до 3 років або лікарняних з догляду за хворими дітьми [63, с. 215]. Не дивлячись на те, що вітчизняним законодавством прямо передбачена така можливість. Тобто це саме той випадок, коли законодавцем встановлено рівне право, проте суспільством висловлюється дискримінаційне ставлення до виходу чоловіків у декретну відпустку.

Середня тривалість життя чоловіків у всіх без винятку країнах є меншою за тривалість життя жінок, незалежно від загальної тривалості життя в тій чи іншій країні. Таку різницю щорічно оприлюднює ООН і фіксує її на рівні 4-7 років у найбільш розвинених країнах. За спостереженнями фахівців, жіноцтво в усіх періодах людського віку має більш тривале

життя, ніж чоловіча стать, і з цієї причини більша частка серед людей похилого віку — це жінки. Так, фахівці свідчать про первинні, історичні та біологічні відмінності між чоловіками та жінками, що визначають різницю у середній тривалості життя. Жіночий організм є більш консервативним і стабільним, більш орієнтованим на самозбереження, і тому різниця з чоловіками у 3-5 років вважається нормою, «базовою різницею», на яку досить складно впливати ззовні. Проте цей розрив часто збільшується з низки соціальних причин, зокрема стресу, перенавантаженості, різного роду екстремальних умов, у яких частіше опиняються чоловіки. Наразі у чоловіків репродуктивного віку показники смертності є у 3-4 рази вищими, ніж у жінок. Така різниця нагадує ситуацію наближену до умов воєнного часу [83, с. 16]. До того ж, покладаючи на чоловіків роль «годувальників» родини, традиційні гендерні стереотипи «ідеального» чоловіка призводять до загострення «чоловічого» виміру медико-демографічних проблем. Надмірні психоемоційні навантаження, стреси, недостатнє поширення настанов здорового способу життя, ризиковані форми поведінки, брак суспільної безпеки — все це чинники надвисокої смертності чоловіків працездатного віку. Вищі показники захворюваності на соціально детерміновані хвороби (туберкульоз, ВІЛ/ СНІД), злоякісні утворення, що тісно пов'язані зі способом життя, висока смертність від зовнішніх чинників (травми, отруєння тощо) та навмисних самоушкоджень (самогубств) є важливим проявом гендерної нерівності у суспільстві, що пов'язаний не лише зі станом здоров'я, але також із соціальним середовищем [63, с. 215].

Необхідність втілення у життя гендерної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей для жінок та чоловіків, базується не тільки на аргументі справедливості (рівні права та можливості для кожної особи), але й на аргументі ефективності —



невикористання великого потенціалу жінок у суспільному житті обертається втратою людських ресурсів у масштабі цілої держави [59, с. 91]. Тож, саме ефективність виступає одним із основних досягнень у разі забезпечення принципу гендерної рівності, що в результаті матиме позитивний вплив на розвиток всієї держави загалом та окремих регіонів зокрема.

Для України характерним є визначення цілей державної політики з урахуванням таких базових цінностей: людина, її права та свободи, відповідальність перед собою, своєю сім'єю, суспільством; державність, добробут населення; національна безпека; послідовне утвердження демократичних засад розвитку суспільства, прав і свобод людини; відданість загальнолюдським цінностям, ідеалам свободи демократії; становлення правової держави та громадянського суспільства тощо [96, с. 205]. Досягненню рівності перешкоджають стереотипи та усталена система конкретно-історичних відносин, уявлень, правил, прийнятих в даному суспільстві в умовах певного способу виробництва [94, с. 103]. Гарантування рівних прав та можливостей є визначною сучасною соціальною цінністю; її досягнення сприятиме позитивному розвитку всіх суб'єктів правовідносин.

Гендерний вимір політики в Україні свідчить про досі доволі поширене патріархальне приписування жінці таких властивостей, як потреба в чоловічому керівництві, підпорядкованість чоловікові, схильність до ефективності, безсловесної покори, зосередження на материнстві. Нині необхідно налагодити процес цілеспрямованого систематичного прищеплення особам обох статей моральних і правових форм рівноправ'я, взаємоповаги, врахування як спільних, так і відмінних рис, що властиві жінці й чоловікові, а також формування вільної особистості з гендерним світоглядом і навичками гендерно орієнтованої поведінки [10, с. 60].

Практично єдиним та дієвим заходом у цьому напрямі є гендерне виховання, що має стати складовою гендерної культури.

Підводячи підсумки, необхідно зазначити, що нині у кожному суспільстві, яке обрало демократичний шлях розвитку, одним із першочергових завдань є забезпечення принципу гендерної рівності та цілеспрямований шлях всіх суб'єктів гендерної політики до цього. Впровадження принципу гендерної рівності передбачає системну та багатовекторну діяльність як органів публічної влади, так і громадянського суспільства.

1. В історичному аспекті в українській та зарубіжній дослідній і публіцистичній літературі, міжнародних документах, нормативно-правових актах різних країн світу в аспекті гарантування державою гендерного балансу з'являлася та використовувалася різна термінологія. Спочатку акцентувалося переважно на правах жінок, що було викликано ущемленням та/або ігноруванням прав жінок різними суб'єктами правовідносин. У різних джерелах виникали такі поняття, як: «політика в інтересах жінок», «(державна) політика щодо жінок», «жіноча політика» та ін. Згодом, коли стало зрозумілим, що обмежуються не лише права однієї статі і необхідно забезпечити рівні права як жінок, так й чоловіків, дослідники, публічні діячі, журналісти та інші почали використовувати більш змістовно наповнені дефініції: «політика в інтересах рівності», «(державна) політика досягнення рівних прав та можливостей», «гендерна політика», «державна політика забезпечення рівності жінок і чоловіків», «державна гендерна політика щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків», «державна гендерна політика», «муніципальна гендерна політика» тощо. Ці терміни не є тотожними, проте вони досить взаємопов'язані та взаємозалежні.

2. Гендерна політика є складовою соціальної політики та взаємозалежною з іншими її видами. Разом із тим гендерна політика може претендувати на самостійне існування, що пов'язано з потребою рівної реалізації прав і свобод жінок та чоловіків. Гендерна політика має бути спрямована на забезпечення збалансованої участі чоловіків і жінок у прийнятті рішень у різних сферах суспільної діяльності. На забезпечення ефективного здійснення гендерної політики впливає низка компонентів, кожен з яких окремо може спричинити як позитивні, так і негативні наслідки, тому лише у взаємодії всіх складових може наступити максимальний позитивний ефект для всього суспільства. Системоутворюючими чинниками результативної гендерної політики є: духовно-культурний; політичний; соціальний; економічний; інституційно-структурний; нормативний компоненти.

3. На сучасному етапі смислове навантаження термінів «гендерна політика» та «державна гендерна політика» є різноманітним та неузгодженим. Існують й різні погляди вчених щодо співвідношення вказаних понять: деякі автори ототожнюють терміни «гендерна політика» та «державна гендерна політика», однак переважна більшість дослідників визначає їх як різні за змістом, хоча й взаємопов'язані. Під терміном «гендерна політика» пропонуємо визначити діяльність органів публічної влади, інститутів громадянського суспільства та міжнародних організацій щодо розробки механізмів забезпечення принципу гендерної рівності та ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі на регіональному, національному та міжнародному рівнях. Державна гендерна політика — функціонування органів державної влади з метою комплексної розробки програм та механізмів, систематичного впровадження принципу гендерної рівності й ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі у всіх сферах суспільної та державної діяльності. Одним із основних критеріїв

розмежування вказаних явищ пропонуємо визначити суб'єктний склад гендерної політики та державної гендерної політики. Суб'єктами гендерної політики є: органи публічної влади (органи державної влади та органи місцевого самоврядування); інститути громадянського суспільства; міжнародні організації. Суб'єкти гендерної політики: 1) є взаємозалежними між собою (органи публічної влади); 2) взаємодіють (державні, муніципальні утворення, інститути громадянського суспільства, окремі особи). Суб'єктами державної гендерної політики є органи державної влади (центральні та місцеві). Встановлення між суб'єктами системної взаємодії виступає підґрунтям ефективності гендерної політики.

4. Муніципальна гендерна політика є функціонуванням органів місцевого самоврядування та територіальних громад з метою комплексної розробки програм та механізмів, систематичного впровадження принципу гендерної рівності й ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі у всіх сферах суспільної діяльності на локально визначеній території. Муніципальна гендерна політика є складовою муніципальної політики та різновидом публічної політико-управлінської діяльності органів місцевого самоврядування. Суб'єктами муніципальної гендерної політики виступають: 1) населення відповідної території (територіальна громада); 2) суб'єкти владних повноважень в органах місцевого самоврядування. У процесі реалізації муніципальної гендерної політики її суб'єкти активно взаємодіють з органами державної влади, міжнародними організаціями та іншими територіальними громадами, що знаходяться в одній горизонтальній площині.

5. Сучасну гендерну політику в Україні подекуди можна визнати як фрагментарну та нечітку за зовнішніми межами, що в результаті породжує неузгодженість й конфліктність у діях різних соціальних груп та осіб в межах їх взаємодії, посилюються соціальні розколи. Неузгодженість дій у

процесі здійснення гендерної політики зменшує для чоловіків і жінок можливості для її самореалізації та сталого людського розвитку. Гендерні конфлікти зміцнюють внутрішню інституційну деструктивність суспільства. Тому нинішній аксіологічний вимір рівності прав жінок та чоловіків спричинює забезпечення гендерної політики із застосуванням новітніх засобів партнерства на засадах відкритості та прозорості. Основою української моделі гендерної політики має стати взаємодія та рівна відповідальність всіх її суб'єктів. Ефективна державна гендерна політика — один зі шляхів подальшого становлення України як демократичної держави, її інтеграції до європейської спільноти. Це сприятиме можливості рівноцінної реалізації прав жінок і чоловіків у нових політичних та соціально-економічних умовах. Незважаючи на певні позитивні зрушення, Україна продовжує лише формально відноситися до егалітарної моделі державної гендерної політики та має у своєму змісті низку патерналістських засад. Сучасна державна гендерна політика хоча і має чіткі мету та завдання, однак потребує системного вдосконалення механізму їх реалізації. Це завдання вимагає подальших наукових досліджень, розгорнутого теоретико-методологічного аналізу державної гендерної політики.

б. Сутність державної гендерної політики залишається незмінною, натомість її зміст постійно оновлюється та розширюється як на загальнодержавному, так і на місцевому рівнях, полягаючи у послідовному здійсненні конструктивних дій, спрямованих на утвердження гендерної рівності, що передбачає, зокрема: гарантування прав і свобод жінок та чоловіків і рівних можливостей в їх користуванні; створення умов розвитку гендерно збалансованого державного кадрового апарату; забезпечення рівного доступу жінок та чоловіків до розподілу соціально-економічних ресурсів; розвиток партнерства між жінками та

чоловіками під час виконання службових обов'язків та суспільно важливих завдань; врахування специфічних інтересів та потреб жінок і чоловіків під час розробки різних всеукраїнських, регіональних та місцевих програм і проєктів; забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків особистої реалізації у політичній, соціально-економічній, духовно-культурній сферах; гарантування справедливого оцінювання результатів діяльності жінок та чоловіків; формування та розвитку гендерної культури і гендерної освіти як суб'єктів владних повноважень, так і суспільства в Україні загалом тощо. Реалізація вказаних заходів щодо забезпечення гендерного балансу передбачає детальну розробку механізму реалізації. До цього процесу обов'язковим є залучення всіх суб'єктів гендерної політики: органів державної влади та органів місцевого самоврядування, територіальних громад, громадських об'єднань, засобів масової інформації, які мають популяризувати цю тему та розповсюджувати інформацію щодо цієї проблематики й таким чином підвищувати обізнаність суспільства загалом.

7. Головними проблемами щодо формування та здійснення державної гендерної політики на рівні регіонів є: відсутність показників для реалізації контролю та моніторингу за процесом здійснення завдань державної гендерної політики; наявність диспропорції між обласними та районними радами з їх відповідними обласними та районними державними адміністраціями; низька ефективність узгодженості та координації діяльності між органами місцевого самоврядування, місцевими та центральними органами виконавчої влади в межах вироблення та визначення пріоритетів гендерної політики на рівні регіональну рівні; практично не налагоджена горизонтальна комунікація між регіонами та неурядовими організаціями.

Серед шляхів вирішення неефективності здійснення державної гендерної політики в регіонах слід визначити наступні: систематичне проведення моніторингу та аналізу забезпечення і дотримання принципу гендерної рівності, до того ж, важливим є врахування внутрішніх (зумовлено прийняттям/неприйняттям (невчасним прийняттям) рішень та невжиттям необхідних заходів відповідними суб'єктами; врахування політичних, економічних, соціальних, культурних, географічних та інших особливостей регіону) та зовнішніх (наприклад, активна взаємодія з міжнародними утвореннями) чинників впливу на гендерну політику в межах конкретного регіону; введення системи ефективної взаємодії та координації всіх суб'єктів державної гендерної політики в регіоні у ході виконання обов'язків (координація діяльності місцевих органів виконавчої влади як між собою, так і з органами місцевого самоврядування); взаємоузгодження гендерної політики з політикою інших галузей (демографічною, сімейною, економічною тощо). Це забезпечить ефективне стратегічне планування та прогнозування, визначення необхідних інструментів гендерної політики в регіоні; підготовку висококваліфікованих спеціалістів для місцевих органів виконавчої влади на місцях та органів місцевого самоврядування щодо формування стратегії та здійснення державної гендерної політики в регіонах; забезпечення фінансово-матеріальними потребами відповідальних суб'єктів для реалізації гендерної політики на рівні регіону (фінансування має узгоджуватися з обґрунтованими пріоритетами та зосереджуватися на головних проектах, які забезпечують принцип гендерної рівності); стимулювання до співробітництва територіальних громад на міжрегіональному рівні, громадських організацій, бізнес-структур з місцевою владою для розв'язання проблеми забезпечення принципу гендерної рівності. Державна гендерна політика має ґрунтуватися на партнерських засадах між державними органами влади та регіонами, а не

на патерналістських, що час від часу можна сьогодні спостерігати на практиці.



## РОЗДІЛ 3

### ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

На конституційному рівні встановлено, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, *статі*, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» (ч. 1 ст. 24). Окрема норма спрямована на забезпечення рівності прав жінки і чоловіка (ч. 2 ст. 24).

Україна має спеціальне антидискримінаційне законодавство:

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».

Також мають враховуватися програмні і стратегічні документи, спрямовані на захист прав людини в цілому і прав жінок, зокрема:

Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена

Указом Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015;

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 лютого 2016 р. No 113-р;

Державна соціальна програма протидії торгівлі людьми на період до 2020 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. No 111;

Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. No 273;

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 р. No 634-р.

У цілому, законодавство України характеризується як недискримінаційне. Проблематика здебільшого полягає у практиці правозастосування: ігнорування відповідних положень, наявність лише формальних посилань на них, гендерно нейтральний підхід до розгляду справ, пов'язаних із захистом прав жінок, призводять до того, що право на рівний доступ до правосуддя порушується.

**Закон про забезпечення рівних прав** набрав чинності 01.01.2006 р. Закон надає визначення низці важливих понять. Це серед іншого такі поняття, як дискримінація за ознакою статі, позитивні дії, сексуальні домагання тощо. В цілому, закон справедливо оцінюється експертами як декларативний,

такий, що не передбачає ефективних інструментів і механізмів боротьби із гендерною дискримінацією. Серед тих положень Закону, які все ж таки мають прикладне значення, слід відзначити такі: обов'язковість проведення гендерно-правової експертизи законодавства (ст. 4); обов'язковість відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; такі статистичні дані мають бути невід'ємною складовою державної статистичної звітності (ст. 5). За низкою показників така статистична інформація дійсно збирається (наприклад, чисельність населення, рівень економічної активності, рівень зайнятості і безробіття, середня заробітна плата за видами економічної діяльності тощо) і може використовуватись під час судових розглядів для аргументації відповідної позиції. Однак наявні статистичні дані дуже обмежені. Наприклад, ми стикаємося з абсолютною відсутністю статистики щодо співвідношення позовів поданих жінки і чоловіками тощо; політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках. Контроль за цією вимогою здійснюють виборчі комісії (ст. 15). Оскільки Закон не встановив конкретний показник такого представництва, наведена норма залишилась лише декларацією. За результатами парламентських виборів 2014 р. частка жінок в парламенті становить 11%. Саме показник політичної участі жінок в Україні є дуже слабким (якщо в сфері освіти за показниками Global Gender Gap Report 2016 Україна займає 26 позицію зі 144 країн світу, то за залученістю жінок до політичної сфери – 107);

Існує також заборона роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком

специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей (ст. 17) Це по суті єдина конкретна норма, яка також підкріплена аналогічною заборонаю в Законі про зайнятість і в законі про рекламу, завдяки чому органи держаної влади здобули повноваження контролювати її виконання роботодавцям. Крім цього, самі кандидати на посаду у низці випадків успішно оскаржували дії роботодавців, які безпідставно включали до оголошень вимогу щодо статі працівника.

Закон про забезпечення рівних прав також передбачає можливість оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань. (ст.23), проте не пропонує жодних спеціальних механізмів, інструментів, особливого порядку, просто відсилаючи до загального порядку оскарження, передбаченого процесуальним законодавством, і загального порядку відшкодування шкоди встановленого ЦК України не розкриваючи ніякої специфіки й не конкретизуючи їх. Саме наведеними чинниками зумовлюється низький рівень застосування положень Закону на практиці.

Аналогічні зауваження (щодо в цілому занадто абстрактного і декларативного характеру, відсутності ефективних механізмів і інструментів дії) справедливо лунають і на адресу **Закону про протидію дискримінації**. У ньому наводиться визначення таких понять як дискримінація, позитивні дії, пособництво у дискримінації, утиск. Як і Закон про забезпечення рівних прав і Закон про протидію дискримінації гарантує право на оскарження рішень, дій чи бездіяльності з питань дискримінації (ст.14), відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації (ст.15), а також передбачає, що особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання про

протидію дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність (ст. 16), але при цьому закріплено лише посилання на загальні норми, без обумовлення тієї чи іншої специфіки, пов'язаної із дискримінацією.

**Потенційне порушення прав жінок, прояви дискримінації за ознакою статі є можливими у різних сферах відносин.** Водночас, для підвищення ефективності реагування існує потреба виокремлення певних сфер суспільних відносин, які **характеризуються підвищеним ризиком.** Сам характер окремих видів відносин зумовлює підвищений ризик порушення прав жінок, у тому числі через усталені в суспільстві стереотипи щодо соціальних ролей чоловіків і жінок.

Аналіз наявної практики, експертні й аналітичні дослідження у сфері забезпечення рівності за ознакою статі, дозволяють виділити ті сфери суспільного життя, де ризик дискримінації за ознакою статі, у тому числі поєднаною з іншими ознаками (інвалідність, належність до певної національності / етнічної групи, вік, тощо), за ознаками вагітності, годування груддю, родинного статусу, сімейних обов'язків, та/або іншого порушення прав жінок є найбільш високим/вірогідним. Це, зокрема, сімейні відносини, трудові, відносини щодо окремих видів соціального забезпечення, відносини, пов'язані із доступом жінок до політики, зокрема, застосування так званих гендерних квот на виборах тощо. Крім того, як свідчить практика, окремі різновиди правопорушень і злочинів мають гендерну обумовленість – їх жертвами в переважній більшості випадків виступають жінки. Йдеться про домашнє насильство, зґвалтування, торгівлю людьми тощо. Відповідно, такі випадки потребують особливої уваги в аспекті необхідності застосування гендерно чутливого підходу.

Прикладом таких сфер, зокрема, є:

**1. Захист і сприяння реалізації прав уразливих груп жінок і дівчат** (жінки з ВІЛ / СНІД, жінки з інвалідністю, жінки з числа ВПО, жінки, задіяні у секс-індустрії, жінки-ЛБТІК, сільські жінки, жінки у місцях позбавлення волі, жінки похилого віку, ромські жінки тощо). приділяючи основну увагу таким питанням як бідність, неграмотність, насильство, неоплачувана робота, включаючи догляд за членами сім'ї, доступ до медичного обслуговування, житла, соціальної допомоги і економічної підтримки, зайнятості.

**2. Права жінок і дівчат, у тому числі з уразливих груп населення, у зоні конфлікту.** Увага має приділятися, серед іншого таким питанням як: захист жінок і дівчат від насильства, у тому числі сексуального, доступ до медичних послуг, освіти, соціального забезпечення, участь жінок у прийнятті рішень тощо.

**3. Права жінок і дівчат в окремих сферах життєдіяльності:**

- – дискримінація у системі освіти;
- – дискримінація сексуальних домагань;
- – дискримінація у сфері зайнятості, у тому числі під час надання медичних послуг
- – дискримінація в органах системи юстиції;
- – дискримінація у сфері забезпечення житлових умов;
- – дискримінація у доступі до послуг та у проведенні вільного часу

Зокрема, може бути приділена увага таким питанням: чи

передбачено у шкільних учбових програмах на всіх рівнях навчання проведення з урахуванням вікової специфіки робота з тематики прав жінок; чи є випадки виключення вагітних учениць зі школи, чи повертаються дівчата після народження дитини до навчання, чи проводяться інформаційно-просвітницькі й освітні кампанії з тематики гендерної рівності; чи є школи, у тому числі у сільській місцевості, доступними (з точки зору віддаленості й можливості безпечно дістатися школи, фізичної доступності для дітей з інвалідністю, чи наявні психологічні й комунікативні бар'єри для дівчат з уразливих груп населення тощо), чи мають школи конфіденційні й незалежні механізми, які б дозволяли дівчатам повідомляти про випадки насильства та переслідувань щодо них.

**3. Права жінок у сфері зайнятості** (відмова у працевлаштуванні, недопуск жінок до небезпечних і важких робіт, відмова у працевлаштуванні / недопуск вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, до роботи, яка передбачає відрядження, справи про недопуск таких жінок до відряджень, відмова у працевлаштуванні / недопуск жінок до роботи, яка передбачає нічні зміни тощо; розміщення оголошень про роботу (наявність вакансії) із зазначенням статі). Стаття 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» передбачає:

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин до генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів **включаються положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків.**

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

покладання обов'язків **уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів** на одного з працівників на громадських засадах;

комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;

усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Виконання вказаного положення, зокрема, суб'єктами господарювання, може ставати окремим предметом моніторингу.

**4. Попередження і реагування на випадки сексуальних домагань на роботі і за місцем навчання.** Так, зокрема, відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» передбачає:

сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

Роботодавець зобов'язаний:



...вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

Однак сьогодні практично відсутня практика виконання відповідних положень законодавства.

**5. Розміщення реклами, яка містить сексизм та/або є такою, що принижує осіб жіночої або чоловічої статі.** Згідно із абз. сьомим ч. 2 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»:

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно

особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

**6. Виконання політичними партіями вимоги щодо представленості представників однієї статі у виборчих списках партій.** Відповідно до Закону України «Про політичні партії»:

#### **Стаття 8.** Статут політичної партії

Політичні партії повинні мати статут. Статут політичної партії має містити такі відомості:

... 10) розмір квот, що визначає мінімальний рівень представництва жінок і чоловіків у виборчому списку кандидатів у народні депутати України від партії у загальнодержавному окрузі, кандидатів у депутати місцевих рад в

багатомандатних виборчих округах і має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку.

**Стаття 17-5.** Порядок виділення та розподілу між політичними партіями коштів на фінансування їхньої статутної діяльності

Кошти, виділені з державного бюджету на фінансування статутної діяльності політичних партій, розподіляються Національним агентством з питань запобігання корупції між політичними партіями у такому порядку:

1) сума в розмірі 10 відсотків щорічного обсягу державного фінансування статутної діяльності політичних партій, передбаченого статтею 17 цього Закону, розподіляється порівну між політичними партіями, які отримали право на таке фінансування згідно з цим Законом, якщо за результатами останніх чергових чи позачергових виборів народних депутатів України кількість представників однієї статі серед обраних від відповідних політичних партій народних депутатів України, які набули своїх повноважень, не перевищує двох третин від загальної кількості народних депутатів України, обраних від цієї політичної партії.

**Аналіз досвіду інших країн щодо впровадження юридичних механізмів забезпечення рівної оплати праці.** Директиви ЄС вимагають від держав-членів, щоб колективні угоди, індивідуальні трудові договори, тарифні сітки та інші документи, які

порушують вимогу забезпечення рівної оплати праці, визнавалися недійсними.

Схеми класифікації посад, які використовуються для визначення розміру оплати праці, мають бути засновані на одних і тих самих критеріях для

жінок і чоловіків. (Але в Європі проблема також залишається актуальною – різниця в оплаті праці більше 16%).

*Питання щодо необхідності знаходження компаратора (з ким порівнювати) для доведення дискримінації в оплаті.* Законодавство багатьох європейських країн не вимагає наявності такого компаратора. Але в цілому, існує різна практика: окремі країни вимагають наявності фактичного компаратора, інші – допускають гіпотетичного.

Так, наприклад, Касаційний суд Франції стверджує, що «існування дискримінації не обов'язково означає порівняння з іншими працівниками». Іспанські суди вирішують питання щодо рівної оплати праці шляхом аналізу ідентичності функцій або їхньої вартості, не розглядаючи можливості запровадження концепції (гіпотетичного) компаратора, навіть якщо закон не виключає такої можливості. В Угорщині закон не вимагає наявності компаратора, втім огляд опублікованих справ демонструє, що протиставлення фактичної винагороди заявника з іншим конкретним працівником значно покращує шанси позивача на перемогу у справі.

Деякі країни також передбачають гіпотетичний компаратор (Австрія, Великобританія, Норвегія, Польща, Румунія, Швеція).

У Македонії та Румунії вимога компаратора стосується виключно випадків прямої дискримінації. У Румунії Національна рада з питань боротьби з дискримінацією також вимагала від сторін подавати докази щодо реального компаратора, навіть якщо закон передбачає гіпотетичний. Це пояснюється тим, що на практиці заробітна платня встановлюється в прямих переговорах між роботодавцем та працівником, а також браком

норм, які встановлюють схеми заробітної плати, що фактично дозволять зробити гіпотетичний компаратор.

Критерії, за якими може визначатися робота рівної цінності. Законодавство дуже небагатьох країн визначає такі критерії:

- – знання (Норвегія, Швеція)
- – професійна кваліфікація, включаючи займані посади й отримані дипломи (Франція, Угорщина, Македонія тощо)
- – професійний досвід (Болгарія, Франція, Угорщина та ін.)
- – навички (Хорватія, Польща)
- – результати роботи...
- – характери роботи...
- – покладені обов'язки із прийняття рішень, відповідальність...
- – стресовість, фізичне навантаження, психологічне навантаження
- – умови праці та ін.

У Великобританії було прийнято закон, згідно із яким роботодавець (залежить від кількості працюючих) має публікувати інформацію про те, чи існує різниця в оплаті праці жінок і чоловіків. Показники, за якими здійснюється таке визначення, і які підлягають публікації, визначено на законодавчому рівні. У разі виявлення такої різниці, роботодавець повинен опублікувати план дій щодо її усунення із визначенням конкретних строків; надати копію плану співробітникам і будь-якій визнаній профспілці<sup>31</sup>. Ці вимоги діють як щодо державного сектору (набули чинності 31 березня 2017 р.), так і щодо приватного сектору (набули чинності 6 квітня 2017 р.). Кожна організація, де працює 250 і більше співробітників, публікує конкретні дані про гендерний розрив в

оплаті праці на своєму загальнодоступному веб-сайті, а також повідомляє відповідні дані уряду в режимі онлайн за допомогою спеціальної звітності щодо гендерного розриву в оплаті праці.

Встановлення факту дискримінації в оплаті праці є можливим лише за умови, що системи оплати праці та роботи є публічними та прозорими. Однак значна частина держав вказує на комерційну таємницю та захист приватності як на фактори, що перешкоджають прозорості. В Естонії, наприклад, юридично неможливо проаналізувати проблеми оплати праці за ознакою статі через рівень захисту приватності. Аналогічним чином у Македонії роботодавці використовують аргумент про захист конфіденційності і розглядають розмір заробітної плати як конфіденційні дані, положення щодо конфіденційності заробітної плати включається до трудового договору. У Польщі також підкреслюють, що дані про винагороду є частиною комерційної таємниці та, відповідно, на них поширюється положення про конфіденційність у трудових договорах. Румунський кодекс законів про працю визначає, що зарплати є конфіденційними та визначаються індивідуальними прямими переговорами між роботодавцем та працівником. Досі існує значна кількість держав, які не передбачають жодних правових заходів для забезпечення прозорості заробітної плати (Болгарія, Чехія, Фінляндія, Греція, Ірландія, Латвія, Ліхтенштейн, Люксембург, Мальта, Чорногорія, Румунія, Сербія, Іспанія, Швеція, Туреччина).

Рекомендація Європейської Комісії від 7 березня 2014 р. про зміцнення принципу рівної оплати праці між чоловіками та жінками через прозорість прагне сприяти підвищенню обізнаності з цього питання. Питання прозорості заробітної плати є проблемою, яка має бути вирішена в цілому, на рівні всіх держав, а не за індивідуальним підходом кожної з них. Це є необхідним для подолання дискримінації в оплаті праці.

В деяких країнах існують певні обов'язки щодо прозорості, в тому числі:

*обов'язки звітності:*

аудит рівної оплати праці (Великобританія – для компанії з 250+ працівниками, Ірландія);

звіти про рівень доходів (Австрія, компанії з 150+ співробітниками);

дворічний звіт про призначення, навчання, просування по службі, заробітну плату та інші умови праці чоловіків і жінок (Італія, компанії з більш ніж 100 співробітниками);

річний звіт, що порівнює умови праці чоловіків і жінок в компанії (Франція, компанії з більш ніж 50 працівниками);

обов'язок з ведення «мапи заробітної плати» (Фінляндія, компанії з більш ніж 30 працівниками);

обов'язок збору статистичних даних щодо заробітної плати за гендерною ознакою (Данія, компанії з 10 і більше штатних працівників, у тому числі щонайменше 3 чоловіки та 3 жінки);

*обов'язки фіксування і зберігання даних*

у Португалії компанії повинні зберігати окремі документи з відображенням даних за статтю про форми та процедури найму щонайменше 5 років. Ці записи також повинні містити інформацію, яка дозволяє проводити дослідження щодо дискримінації заробітної плати;

*оприлюднення заробітної плати певного кола осіб* (Польща, Туреччина – щодо державних службовців);

*обов'язок для роботодавців встановити план забезпечення рівної оплати праці (Швеція);*

*обов'язок встановити надійну систему оцінки роботи*

*(Нідерланди, Португалія);*

*повноваження інспекторів з праці проводити відповідні розслідування. В Італії місцева інспекція праці має право надавати запит на отримання гендерних даних на робочих місцях щодо найму, професійного навчання та можливостей кар'єрного росту; на Кіпрі спеціальний інспектор призначений також, щоб забезпечити повне та справедливе застосування закону про гендерну рівність, на його вимогу мають розкриватися всі види інформації;*

*обов'язок роботодавця надавати інформацію про оплату праці (Норвегія, Греція, Словенія).*

Винятки або підстави для винятків, передбачені законами окремих країн (або такі, що впливають із прецедентного права), включають:

– співаків, танцюристів, акторів та художників (Бельгія, Болгарія, Кіпр, Франція, Італія, Нідерланди, Північна Ірландія);

– моделей модних агенцій (Італія), а також фотомоделей (Бельгія, Франція);

– охоронців у в'язницях (Бельгія) або працівників державних та приватних сил безпеки (Кіпр);

– робота у морському корпусі та у підводній службі (Нідерланди) та для військових залежно від виду військової сили (Румунія), такі виключення були скасовані в інших країнах (Франція);

- церковні служителі (Нідерланди) та інші посади, в яких релігійна, ідеологічна переконаність або національне/етнічне походження суттєво визначають характер організації (Угорщина) або релігійні міркування як такі (Болгарія, Македонія, Великобританія);
- особисте обслуговування, догляд (Кіпр, Нідерланди, Північна Ірландія);
- біологічні характеристики, які визначають роботу (Австрія) тощо.

Новий Литовський кодекс законів про працю від 2017 р. робить значний крок у напрямку впровадження більшої прозорості системи оплати праці шляхом введення низки зобов'язань для роботодавців щодо надання працівникам, робочій раді та профспілкам відповідної інформації. У Німеччині та Сполученому Королівстві очікується прийняття рішення про прозорість заробітної плати. Доповідь EELN про прозорість оплати праці підтвердила, що більш загальнодоступна інформація щодо заробітної плати є ключовим фактором у боротьбі проти дискримінації в оплаті праці чоловіків і жінок.

В Іспанії введено норми, які передбачають адміністративні санкції за несправедливу оплату за однакоvu роботу або роботу з однакоvu вартістю. Також в Іспанії роботодавець, який вчиняє дискримінацію, може бути визнаний винним у серйозному зловживанні, у цьому випадку він повинен сплатити адміністративну санкцію від 626 євро. Ще один цікавий іспанський процесуальний захід включає Інститут жінок та рівності можливостей (тобто орган рівності в Іспанії), який може діяти у судовому порядку, коли жертви дискримінації за статтю є групою точно не встановлених осіб.

У Швеції відповідно до Закону проти дискримінації роботодавці зобов'язані, зокрема, прагнути скасувати і запобігати розриву в заробітній



платі та інших умовах працевлаштування жінок і чоловіків. Всі роботодавці мають проводити аналіз заробітної плати раз на три роки. Крім того, всі роботодавці, які мають принаймні 25 працівників, зобов'язані раз в три роки розробляти плани дій щодо забезпечення рівної оплати праці. На національному рівні розглядається пропозиція зробити такий аналіз щорічним.

Окрема форма дискримінації за ознакою статі – гендерно обумовлене, зокрема, домашнє, насильство.

В Україні проводиться активна робота із підготовки до ратифікації Стамбульської конвенції (Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами). Україна підписала цей міжнародний правовий документ ще 7 листопада 2011 року, ставши однією з 20 держав-членів. Проте підготовка до ратифікації Конвенції досі триває.

Також в Україні діє *Закон про торгівлю людьми*. Серед принципів на яких ґрунтується діяльність, спрямована на протидію торгівлі людьми, він декларує принцип недискримінації осіб, які постраждали від торгівлі людьми, за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Окремо обумовлено, що центральні органи виконавчої влади відповідно до визначених у встановленому порядку повноважень у сфері протидії торгівлі людьми здійснюють заходи, спрямовані на викорінення передумов торгівлі людьми, зокрема щодо попередження насильства в сім'ї та дискримінації за ознакою статі (п.п. а п. 7 ч. 1 ст. 7 Закону). КК України встановлює відповідальність за торгівлю людьми (ст. 149 КК України).

## ВИСНОВКИ

Отже, це дослідження дало змогу розібрати сутність поняття гендерної політики, дослідити сутність державної гендерної. Гендерна політика — це діяльність органів публічної влади, інститутів громадянського суспільства та міжнародних організацій щодо розробки механізмів забезпечення принципу гендерної рівності та ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі на регіональному, національному та міжнародному рівнях. Державна гендерна політика — спосіб функціонування органів державної влади з метою комплексної розробки програм та механізмів, систематичного впровадження принципу гендерної рівності й ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі у всіх сферах суспільної та державної діяльності. Муніципальна гендерна політика є функціонуванням органів місцевого самоврядування та територіальних громад з метою комплексної розробки програм та механізмів, систематичного впровадження принципу гендерної рівності й ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі в усіх сферах суспільної діяльності на локально визначеній території. Суб'єктами гендерної політики є органи публічної влади (органи державної влади та органи місцевого самоврядування); інститути громадянського суспільства; міжнародні організації. Суб'єктами державної гендерної політики є органи державної влади (центральні та місцеві). Суб'єктами муніципальної гендерної політики виступають: 1) населення відповідної території (територіальна громада); 2) суб'єкти владних повноважень в органах місцевого самоврядування.

Сутність державної гендерної політики полягає у послідовному здійсненні конструктивних дій, спрямованих на утвердження гендерної рівності, що передбачає, зокрема: гарантування прав і свобод жінок та чоловіків і рівних можливостей у їх користуванні; створення умов розвитку гендерно

збалансованого державного кадрового апарату; забезпечення рівного доступу жінок та чоловіків до розподілу соціально-економічних ресурсів; розвиток партнерства між жінками та чоловіками під час виконання службових обов'язків та суспільно важливих завдань; врахування специфічних інтересів та потреб жінок і чоловіків під час розробки всеукраїнських, регіональних та місцевих програм і проектів; забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків особистої реалізації у політичній, соціально-економічній, духовно-культурній сферах; гарантування справедливого оцінювання результатів діяльності жінок та чоловіків; формування та розвитку гендерної культури і гендерної освіти як суб'єктів владних повноважень, так і суспільства загалом тощо.

З метою забезпечення принципу гендерної рівності у Верховній Раді України необхідне бронювання певної кількості керівних посад за жінками. Є необхідність внести зміни до Закону України «Про Регламент Верховної Ради України», виклавши ч. 4 ст. 81 в такій редакції: «Квоти розподілу посад голів комітетів, перших заступників, заступників голів, секретарів та членів комітетів визначаються пропорційно від кількісного складу депутатських фракцій (депутатських груп) до фактичної чисельності народних депутатів у порядку, встановленому Верховною Радою з обов'язковим дотриманням принципу гендерної рівності».

## Список використаних джерел:

1. Аналітичне дослідження / За заг. ред. Н. Світайло, В. Павленка, А. Костенко. – Суми: Видавництво СумДУ, 2009. - 146 с.
2. Бакуменко В.Д. Теоретико-методологічні засади формування державно-управлінських рішень: Дис... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.01. - К., 2001. - 400 с.
3. Батанов О. Політико-правові засади децентралізації публічної влади в зарубіжних країнах у контексті муніципальної реформи в Україні. *Юридичний вісник*. 2014. № 4. С. 64-70.
4. Болотіна Н.Б. Соціальне законодавство України: Гендерна експертиза / Відп. ред. Т.М.Мельник. - К.: Логос, 2001. - 82 с.
5. Борисов А. А. Становление муниципальной политики местного самоуправления в современной России: автореф. дис. ... канд. полит. наук. Санкт-Петербург, 2005. 18 с
6. Бочканова Е. Н. Социальное самочувствие горожан как детерминанта содержания и направленности муниципальной политики: дис. ... канд. соц. наук. Екатеринбург, 2007. 169 с.
7. Буроменський М.В. Міжнародне право: Гендерна експертиза / Відп. ред. Т.М.Мельник. - К.: Логос, 2001. - 40 с.
8. Вавілова Н. В. Реалізація гендерної політики у Збройних Силах України. *Центр воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України ім. Івана Черняхівського*. 2016. № 1. С. 140-143.
9. Вознюк Є. В. Порівняльний вимір гендерної політики перехідних держав (на прикладі України та Росії): дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2011. 181 с.
10. Ворона П. В. Місцеве самоврядування України в контексті розвитку представницької влади: монографія. Полтава: ПУЕТ, 2012. 342 с.

- 11.Воронько Л. О. Гендерна політика в системі державної служби: поняття і сутність. *Державне управління: теорія та практика*. 2012. No 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp\\_2012\\_2\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2012_2_10) (дата звернення: 07.04.2018).
- 12.Воронько Л. О. Формування моральних відносин у середовищі управлінської еліти / Л. О. Воронько // *Сучасна управлінська еліта в Україні: якісні характеристики, шляхи та методи підготовки* : монографія / за ред. М. І. Пірен, В. А. Ребкала. – К., 2003. – Розд. 6. – С. 88–110.
- 13.Гаращенко С. В. Гендерна рівність як чинник демократичних перетворень в Україні. *Наукові записки*. 2008. Т. 82. С. 58-61.
- 14.Гендерний аналіз українського суспільства / авткол: Т. Мельник, Л. Кобелянська, Л. Смоляр [та ін.]; наук. ред. Т. Мельник. – ПРООН, Представництво в Україні. – Київ: Златограф, 1999. – 293 с
- 15.Гендерний аналіз та його методологія. Гендерна статистика. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [http://cpk.org.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=686](http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=686).
- 16.Гендерне бюджетування має стати частиною плану розвитку України. ГОБ в Україні. На крок ближче до імплементації. URL: [http://grbproject.org/content/sobytiya/last\\_news/?ELEMENT\\_ID=728](http://grbproject.org/content/sobytiya/last_news/?ELEMENT_ID=728) (дата звернення: 15.12.2016).
- 17.Герман здивована заявою Литвина про українську традицію ставлення до жінки. – Режим доступу: <http://news.bigmir.net/ukraine/537536-German-zdivovana-zayavou-Litvina-pro-ukrainsky-tradicii-stavlennya-do-jinki>.
- 18.Грабовська І. Джерельні підвалини дослідження паритетної (гендерної) демократії: український і світовий контекст / І. Грабовська // *Вісн. Київ. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. Українознавство*. – 2007. – No 11. – Режим доступу:

[http://papers.univ.kiev.ua/ukrainoznavstvo/articles/Sources\\_grounds\\_of\\_the\\_investigation\\_Paritet\\_democracy\\_Gender\\_democracy\\_Ukrainian\\_add\\_World\\_context\\_12970.pd](http://papers.univ.kiev.ua/ukrainoznavstvo/articles/Sources_grounds_of_the_investigation_Paritet_democracy_Gender_democracy_Ukrainian_add_World_context_12970.pd).

19. Грабовська І. Досвід становлення суспільства паритетної демократії в сучасній Україні: досягнення, проблеми, перспективи / Ірина Грабовська // Гендерна освіта – ресурс розвитку паритетної демократії : зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф., 27–29 квіт. 2011 р. – Тернопіль, 2011. – С. 25–28.
20. Грабовська І. Сучасна українська гендерна політика у світлі євроцивілізаційних прагнень України. *Українознавчий альманах*. 2015. № 18. С. 73-76.
21. Грицай І. О. Гендерна політика: сучасний стан та перспективи. Норми права: соціологічні та філософські проблеми конституційної реформи: матер. наук.-практ. конф., м. Київ, 16 листопада 2015 р. *Соціологія права*. 2015. № 3-4 (14-15). С. 417-420.
22. Грицай І. О. Державна гендерна політика в Україні: стан та перспективи. *Соціологічні проблеми права: польська соціологія права XIX-XXст*: матер. VI Міжнар. наук. -практ. конф., м. Київ, 30 вересня 2016 року. Київ, 2016. С. 39-41.
23. Грицай І. О. Державна гендерна політика: генезис поняття та співвідношення із суміжними термінами. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 4 (84). С. 89-97.
24. Грицай І. О. Державна гендерна політика: досвід України та країн-членів ЄС. *Evropský politický a právní diskurz*. 2016. Svazek 3, 6. vydání. S. 176-182.
25. Грицай І. О. Загальнотеоретична характеристика гендерної політики в Україні: напрями підвищення ефективності. *Науковий вісник*

- Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2018. No 51. Т. 1. С. 13-17.
26. Грицай І. О. Поняття та співвідношення термінів «гендерна політика» та «державна гендерна політика». *Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Ужгород, 17-18 лютого 2017 р. Ужгород, 2017. С. 14-18.
27. Грицай І. О. Проблема термінологічної визначеності категорії «гендерна політика»: загальноправові засади. *Захист прав людини і основоположних свобод як життєво важлива основа всеохоплюючої безпеки в Європі*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Дніпро, 07 грудня 2017 р. Дніпро, 2017. С. 64-67. **257**
28. Грицай І. О. Практика Європейського суду з прав людини у сфері забезпечення гендерної рівності та її застосування в Україні: теоретико-правовий аспект. *Порівняльно-аналітичне право*. 2017. No 6. С. 14-17.
29. Грицяк Н. В. Теоретико-методологічні засади формування й реалізації державної гендерної політики в Україні: дис. ... д-ра наук з держ. упр. Київ, 2005. 445 с.
30. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 384 с.
31. Гендерна експертиза українського законодавства (концептуальні засади) / Відп. ред. Т.М.Мельник. - К.: Логос, 2001. - 80 с.
32. Гендерний аналіз українського суспільства. - К.: ПРООН, 1999. - 293 с.
33. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. - К.: Укр. ін-т соц. дослідж., 2002. - 121 с.

34. Гендерна політика в системі державного управління / [М. М. Білинська,, Л. В. Гонюкова, Л. О. Воронько та ін.]. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 132 с.
35. Данилова Т. Жінки у боротьбі за свободу і справедливість [Електронний ресурс] / Тетяна Данилова – Режим доступу до ресурсу: <https://nubip.edu.ua/node/57597>.
36. Державне управління : навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко ; за ред. д-ра екон. наук, проф. А. Мельник. – К. : Знання-Прес, 2003. – 344 с.
37. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та організаційні засади : навч. посіб. / за заг. ред. Н. І. Нижник, В. М. Олуйка. – Львів : Вид-во Нац. ун-ту “Львівська політехніка”, 2002. – 352 с.
38. Жидкова О. О. Проблеми гендерної рівності в Україні. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Теорія культури і філософія науки.* 2014. № 1142. Вип. 52. С. 25-29.
39. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: відкриті дані ЄДРПОУ. 2017. URL: <http://socialdata.org.ua/edrrou-gender/> (дата звернення: 18.02.2018).
40. Журженко Т. Ю. Соціальне відтворення та гендерна політика в Україні. Харків: Фоліо, 2001. 166 с.
41. Ельникова Г. А. Гендерная политика в современной России. URL: <http://конференция.com.ua/pages/view/243> (дата звернення: 18.06.2017)
42. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Редкол.: Ю. В. Ковбасюк та ін. Київ: НАДУ, 2011. Т. 4. 648 с.



- 43.Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка та ін. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
- 44.Іваніна Т., Давліканова О., Ярош О., Рябушенко Н. Гендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні: практ. посібник. Київ: [б. в.], 2012. 38 с
- 45.Карпачова Н. І. Принцип рівноправності: політичні права жінок у контексті гендерної перспективи / Карпачова Н. І. // Гендерні паритети в умовах трансформації суспільства : [монографія] / за заг. ред. Н. М. Онищенко, Н. М. Пархоменко. – К. : Вид-во “Юрид. думка”, 2007. – С. 219–243.
- 46.Климашевская О. В. Государственная политика в сфере преодоления гендерного неравенства в современной России: авто- реф. дис. ... канд. полит. наук. Москва, 2012. 28 с.
- 47.Климашевская О. В., Крутов А. В. Гендерная политика государства: генезис понятия. *Женщина в российском обществе*. 2010. No 4. С. 22-31.
- 48.Кліменко Н. Г. Роль і місце жінки-військовослужбовця в Україні. *Економіка та держава*. 2014. No 5. С. 116-119.
- 49.Кобелянська Л. 50/50: сучасне гендерне мислення : словник / Л. Кобелянська, Т. Мельник. – К. : К.І.С., 2005. – 280 с.
- 50.Конституція України - Основний Закон суспільства, держави, людини: Наук.-метод. рек. / Кол. авт.; Кер. проф. І.Ф.Надольний. - К.: Вид-во УАДУ, 1998. - 224 с.
- 51.Котюк І. І., Костенко О. М. Кримінальне, кримінально-процесуальне та кримінально-виконавче законодавство України: гендерна експертиза. Київ: Логос, 2004. 128 с.

- 52.Краснопольська Т. М. Взаємодія інститутів держави та громадянського суспільства в реалізації гендерної політики України: дис. ... канд. політ. наук. Одеса, 2013. 198 с.
- 53.Кресіна І. О. Гендерний аналіз політичного процесу в Україні / І. О. Кресіна, О. Б. Ярош // Гендерні паритети в умовах трансформації суспільства : [монографія] / за заг. ред. Н. М. Онищенко, Н. М. Пархоменко. – К. : Вид-во “Юрид. думка”, 2007. – С. 178–218.
- 54.Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : [монографія] / Ольга Кулачек. – К. : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2005. – 304 с.
- 55.Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України: Гендерна експертиза / Відп. ред. Т.М.Мельник. - К.: Логос, 2001. - 70 с.
- 56.Левченко К.Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління: Монографія. - Х.: Вид-во нац. ун-ту внутр. справ, 2003. - 344 с.
- 57.Левченко К. Б. До визначення понять «жіноча» та «гендерна» політика. *Право і Безпека*. 2002. № 4. С. 102-105.
- 58.Левченко К. Б. Конституційні засади реалізації жіночої політики в Україні. *Право і Безпека*. 2002. № 3. С. 60-63.
- 59.Левченко К. Б. Концептуальні проблеми гендерної політики. *Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціаль-но-економічних перетворень*: матер. наук.-практ. конф., м. Київ, грудень 2002 р. Київ, 2002. С. 90-93.
- 60.Левченко К.Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку: Монографія. - Х.: Вид-во НУВС, 2001. - 348 с.
- 61.Левченко К. Б. Управління процесами формування гендерної політики в Україні (організаційно-правові аспекти): дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2003. 428 с.

62. Левченко К. Б. Щодо вдосконалення методів та форм управ-ління у сфері державної політики стосовно жінок в Україні. *Право і Безпека*. 2003. Т. 2. № 1. С. 31-35.
63. Лібанова Е. М. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості. Умань: Візаві, 2012. 412 с
64. Луцький І., Васильєв-Мюллер О., Лукач У. Політико-право-вий ракурс гендерної асиметрії в Україні. *Політичний менедж-мент*. 2011. № 6. С. 101-110.
65. Малышева М. М. Гендерний калейдоскоп: курс лекцій. Москва: Academia, 2001. 520 с.
66. Мельник Т. М. Міжнародний досвід утвердження гендерної рівності. *Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок та чоловіків*: матер. Міжнар. конф., м. Київ, 30 червня-1 липня 2003 р. Київ, 2003. С. 12-50.
67. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: між-народний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівно-сті: підручник. Київ: Стінос, 2010. 440 с.
68. Мислюк Ю., Тижбіряк Д. Механізм паритетної демократії в сучасній Україні та роль жінки-лідера в політиці. *Вісник При-карпатського університету*. 2010. Вип. 18. С. 85-89.
69. Надольний І. Ф. Національна самосвідомість у контексті державотворення / І. Ф. Надольний // Вісн. Акад. кер. кадрів культури і мистецтв. – 2000. – № 3. – С. 5–9.
70. Наливайко Л. Р., Грицай І. О. Державна гендерна політика в Україні та країнах-членах ЄС. *Державотворення та правотво-рення в контексті євроінтеграції*: тези доп., виступів і повідом. II-го Всеукр. кругл. столу, м. Львів, 09 грудня 2016 р. Львів, 2016. С. 132-135.

71. Народні депутати України. Офіційний сайт Верховної Ради України.  
URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/site2/p\\_deputat\\_list](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/site2/p_deputat_list) (дата звернення: 06.06.2017).
72. Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки: Постанова Кабінету Міністрів України № 479 від 6 трав. 2001 р. // Вісн. держ. служби України. - 2001. - № 2. - С. 11-19.
73. Оніщенко І. Г. Гендерна політика Європейського Союзу: порядковий для України. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Філософія, культурологія, соціологія.* 2012. Вип. 4. С. 12-15.
74. Основи теорії гендеру / [В. П. Агеєва, В. В. Близнюк, І. О. Головащенко та ін.]. – К. : К. І. С., 2004. – 536 с.
75. Основи теорії гендеру: навч. посібник / за ред. М. М. Скорик. Київ: К.І.С., 2004. 536 с.
76. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, лінгвістичні та культурологічні засади: монографія / кол. авт.: Л. Р. Наливайко, І. О. Грицай. Київ: Хай-Тек Прес, 2018. 248 с.
77. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, лінгвістичні та культурологічні засади: монографія / кол. авт.: Л. Р. Наливайко, І. О. Грицай. Київ: Хай-Тек Прес, 2018. 248 с.
78. Олійник А.С. Конституційне законодавство України: Гендерна експертиза. - К.: Логос, 2001. - 77 с.
79. Основні принципи демократії // Функції і принципи демократії. – Режим доступу: <http://vuzlib.net/beta3/html/1/11993/12059/>.
80. Основні цінності сучасної демократії // Основи політології : навч. посіб. / Г. П. Щедрова, Ф. В. Барановський, О. В. Новакова та ін. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2005. – Режим доступу: <http://politics.ellib.org.ua/pages-3357.html>.

- 81.Пашко Л. А. Принципи управління людськими ресурсами як основа дієвості суб'єкт-об'єктної взаємодії / Л. А. Пашко // Державне управління: теорія та практика. – 2010. – No 2. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10plasov.pdf>.
- 82.Пехник А. В. Гендерний розвиток в Україні: напрямки та перспективи / А. В. Пехник // Актуальні проблеми політики : зб. наук. пр. – 2005. – Вип. 25. – С. 39-41.
- 83.Пищуліна О., Чернова А. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Київ: Заповіт, 2016. 244 с.
- 84.Пірен М., Грицяк Н., Василевська Т., Іваницька О. Гендерні аспекти державної служби: монографія. Київ: Основи, 2002. 335 с.
- 85.Політичні принципи демократії // Шляхтун П. П. Політологія : (теорія та історія політичної науки) / П. П. Шляхтун. – Режим доступу: <http://politics.ellib.org.ua/pages-1967.html>.
- 86.Попов М. П. Організаційно-правовий механізм державно-го управління в сфері гендерної політики: дис. ... канд. наук з держ. упр. Одеса, 2006. 207 с.
- 87.Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку: монографія. – Харків: Вид – во НУВС, 2001. – 360 с.
- 88.Принципи демократії // Політологія : підручник. – Режим доступу: <http://politics.ellib.org.ua/pages-98.html>
- 89.Пушкин С. В. Муниципальная политика в современной России: институциональный анализ: дис. ... канд. полит. наук. Ставрополь, 2012. 172 с
- 90.Ромовська З.В. Коментар до розділу II “Шлюб. Права та обов’язки подружжя” Сімейного кодексу України // Законодавство України: наук.-практ. коментарі. - 2004. - No 5. - С. 3-13.
- 91.Скорик М. М. Жінки в політиці України на місцевому рівні: шляхи, проблеми, участь: аналітичний звіт. Київ: ІТЕМ ЛТД, 2014. 64 с. **780**

92. Смоляр Л. Жіночий рух України як чинник гендерної рівності та гендерної демократії в українському соціумі. *Перехрестя*. 2000. № 5. С. 8-12.
93. Сулімова С. І. Механізми державного управління у сфері захисту прав жінок в Україні: дис. ... канд. наук з держ. упр. Одеса, 2008. 203 с.
94. Табанова А. І. Теоретичні засади визначення поняття гендерної політики. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2017. Вип. 2. С. 101-106.
95. Тартаковская И. Н., Воронина О. А. Гендерная политика в Европейском Союзе (аналитический обзор). *Гендерное равенство в современном мире: роль национальных механизмов* / отв. ред. и сост. О. А. Воронина. Москва: МАКС Пресс, 2008. С. 50-68.
96. Тертичка В. Державна політика: аналіз та здійснення в Україні. Київ: ОСНОВИ, 2002. 750 с.
97. Темкина А. Женское движение как общественное движение: история и теория / А. Темкина // Тендерные тетради. Выпуск первый. – СПб. : филиал Института социологии РАН СПб., 1997. – 128 с. – С. 45-94. Українське гендерне законодавство загалом відповідає європейському — соціологічне дослідження. Центр Разумкова. URL: [http://razumkov.org.ua/ukr/news.php?news\\_id=790](http://razumkov.org.ua/ukr/news.php?news_id=790) (дата звернення: 22.09.2017).
98. Хасбулатова О. А. Российская гендерная политика в XX столетии: мифы и реалии. Иваново: Ивановский государственный университет, 2005. 371 с.
99. Цікул І. В. Гендерні аспекти формування паритетної демократії в Україні: дис. ... канд. політ. наук. Чернівці, 2009. 237 с.

100. Чикалова И. Р. Партии и власть в США и Великобритании: гендерная политика в 1970-1990-е годы: монография. Минск: Тесей. 2000. 254 с.
101. Шакирова С. М. Гендерные политики. *История, теория, мето- дология гендера*. 2008. No 3. С. 68-88.
102. Шарий В. Сутність муніципальної політики як системи стратегічного управління самоврядною діяльністю. *Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України*. 2012. Вип. 4. С. 171-177.

