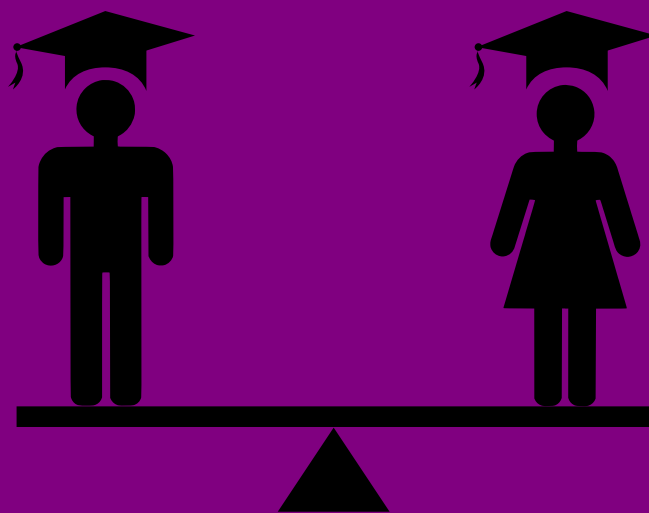


Гендерна рівність в освіті та через неї



навчальний посібник
для студентів закладів вищої освіти

Гендерна рівність в освіті та через неї: навчальний посібник / за ред. К. Б. Левченко, О. С. Мурадян. Харків, 2024. 264 с.

Gender Equality in Education and Through it: educational and methodological manual /
ed. K. Levchenko, O. Muradyan. Kharkiv, 2024. 264 p.

Видання підготовлене в рамках Програми участі на 2022-2023 роки ЮНЕСКО (UNESCO, Participation Program for 2022-2023), проєкт «Gender education for foreign students».

Затверджено до публікації рішеннями Вченої ради соціологічного факультету (протокол №4 від 01.03.2024 р.) та Вченої ради юридичного факультету (протокол №11 від 07.03.2024 р.) Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.

Рецензували посібник:

Перепьолкін Сергій Михайлович, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри міжнародного права Університету митної справи та фінансів.

Сальнікова Світлана Анатоліївна, кандидатка соціологічних наук, доцентка, доцентка кафедри методології та методів соціологічних досліджень факультету соціології Київського національного університету імені Т. Г. Шевченка.

Анотація: Навчальний посібник, розроблений спеціально для студентів українських ЗВО, в якому комплексно, з позицій de jure (з точки зору українського та міжнародного права) та de facto (базуючись на соціологічному підході) розкриваються питання впровадження норм та практик гендерної рівності в суспільстві взагалі та у сфері вищої освіти зокрема. Спочатку проводиться розбір концепції гендерної рівності в її сучасному розумінні, пропонуються визначення основних понять та презентуються основні методи дослідження. Далі розкривається процес становлення та теперішній стан міжнародної нормативно-правової бази щодо проблематики гендерної рівності (з акцентом на нормах ООН та ЄС). Після цього дається розгорнута характеристика національної нормативно-правової основи, політик та практик впровадження гендерної рівності. Останнім пунктом є аналіз досягнень, перспектив та ризиків імплементації концепції гендерної рівності в сфері вищої освіти України.

Контактна інформація

Харківський національний університет

імені В. Н. Каразіна

61022, Харків, майдан Свободи, 4.

karazin.ua

Соціологічний факультет — socio@karazin.ua

Юридичний факультет — law@karazin.ua

Громадянська організація

«Ла Страда»

03113, Київ – 113, а/с 26.

la-strada.org.ua

E-mail: info@la-strada.org.ua



УРЯДОВА
УПОВНОВАЖЕНА
З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ



Вступне слово



Катерина Левченко

Урядова уповноважена з питань
гендерної політики,
докторка юридичних наук,
кандидатка філософських наук,
професорка, заслужена юристка
України, редакторка посібника

Україна бореться з росією, яка в 2014 році розпочала військову агресію проти України, захищаючи не тільки себе і своїх громадян, але й демократичні цінності й інші країни. До таких цінностей належать, зокрема, цінності демократії, прав людини, ґендерної рівності. Означені цінності не просто відкидаються, а й знищуються російською федерацією.

Попри російську агресію та війну проти України ґендерна політика знаходиться серед пріоритетів Уряду і держави в цілому. Свідченням цього є робота з розвитку та вдосконалення законодавства; розробки стратегічних документів, якими є Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року (2022), Стратегія впровадження ґендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (2022); Стратегія зменшення ґендерного розриву в оплаті праці до 2030 року (2023); приєднання до міжнародних документів - Конвенції Ради Європи із запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (2022), рекомендацій Організації з економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) (2022); розвиток системи надання допомоги постраждалим від насильства за ознакою статі, зокрема домашнього; підтримка економічної активності жінок та жіночого підприємництва та інші важливі кроки.

Державна політика забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків протягом останніх років будується на основі принципу ґендерного мейнстрімінгу, який означає, що в кожній сфері державного управління мають застосовуватися ґендерні підходи - в соціальній політиці, освіті, культурі, секторі безпеки та оборони, міжнародній діяльності і економіці, охороні здоров'я, інформаційній сфері та в інших.

Так, завдяки проактивній політиці Міністерства закордонних справ, зростає кількість жінок на дипломатичних посадах. Для співпраці з міжнародними партнерами та організаціями громадянського суспільства створена Рада з питань

прав людини, ґендерної рівності та різноманіття при МЗС. Представник України при ООН в Нью Йорк Сергій Кислиця в 2023 році був обраний головою Бюро ООН-Жінки - Структури ООН з питань ґендерної рівності.

Міністерство освіти та науки України в рамках реалізації Стратегії ґендерної рівності в освіті мобілізує внутрішні і зовнішні ресурси для її реалізації. Вже декілька років поспіль здійснюється антидискримінаційна експертиза шкільних підручників, що фактично «вичистило» ґендерні стереотипи та упередження. Принцип ґендерного мейнстрімінгу застосовують і міжнародні організації, зокрема системи ООН. Це стосується і ЮНЕСКО, яка в своїй чинній стратегії одним з пріоритетів обрала досягнення ґендерної рівності.

Такий розвиток вимагає уваги до ґендерної тематики в закладах вищої освіти, зокрема, при підготовці фахівців різних спеціальностей. А це, в свою чергу, вимагає формування ґендерних компетенцій у науково-педагогічного складу ЗВО. Тож підготовлений авторським колективом навчальний посібник «ґендерна рівність в освіті та через неї» може допомогти у вирішенні цього завдання. Що потрібно викладачам, які беруться за викладання ґендерних тем або курсів? Знання. Навички. Переконання (цінності). Практичні поради як працювати із студентами, моделі і приклади. Що потрібно студентам? Знати/Зрозуміти що таке ґендерна рівність і чому вона важлива. Знати, що це цінність і принцип, які відображені в політиці України та інших країн світу. Знати, що дискримінація є порушенням прав людини. Навчитися ідентифікувати випадки дискримінації, сексуальних домагань, сексизму, насильства, а також ґендерні стереотипи та упередження. Формувати в собі правила, навички недискримінаційної поведінки. Знати, куди звертатися у разі виникнення проблеми; розвивати і формувати в собі ґендерні компетентності, підвищувати рівень ґендерної культури.

Посібник, який ви тримаєте в руках як раз відповідає переліченим вище підходам та критеріям Він націлений на висвітлення того, що потрібно викладачам, містить інформацію і додаткові джерела для формування ґендерних компетенцій викладачів. Читачі та читачки знайдуть відповіді на різноманітні питання.

Чому ґендерна рівність є цінністю для ЮНЕСКО і яку політику ця організація проводить в цьому напрямку? Чому ґендерна рівність це цінність і принцип роботи міжнародних організацій? Яким чином політика забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків реалізується в Україні? Чому є шкідливим використання російськомовних перекладів міжнародних документів з прав людини та ґендерної рівності і варто користуватися англо та франкомовними оригіналами та автентичними українськими перекладами? Ґендерні стереотипи і як їм протидіяти?

В ньому висвітлена інформація щодо політики Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна з питань ґендерної рівності Посібник має практичну орієнтацію (відповідний вибір матеріалу та його виклад, практичні приклади, методичну частину - рекомендовану літературу до кожної частини, як наукову, так і публіцистичну та художню, рекомендовані питання для дискусії, тематику рефератів, перелік фільмів, які варто дивитися, інформацію про громадські організації, ініціативи, гарячі лінії тощо. Посібник наочно демонструє, що ґендерна політика і права людини є серед пріоритетів України навіть під час російської збройної агресії, що робить Україну привабливою для співпраці з іншими країнами.

Редакційна колегія

Левченко Катерина Борисівна — докторка юридичних наук, кандидатка філософських наук, професорка, Заслужена юристка України, Урядова уповноважена з питань ґендерної політики.

Мурадян Олена Сергіївна — кандидатка соціологічних наук, доцентка, деканка соціологічного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, радниця ректора з ґендерних питань. socio@karazin.ua

Авторський колектив

Бойко Дмитро Миколайович — кандидат соціологічних наук, завідувач кафедри політичної соціології соціологічного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. d.m.boiko@karazin.ua

Дунебабіна Ольга Андріївна — експертка Ради Європи, аспірантка Національної академії Служби безпеки України.

Жуковська Галина Григорівна — кандидатка наук державного управління, старша референтка Апарату Урядової уповноваженої з питань ґендерної політики.

Запорожченко Руслан Олександрович — доктор філософії з політології, старший викладач кафедри політичної соціології соціологічного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. zaporozhchenko@karazin.ua

Легенька Марина Миколаївна — докторка філософії в галузі права, віце-президентка громадської організації «Ла Страда - Україна».

Литовченко Артем Дмитрович — кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри політичної соціології соціологічного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. a.d.litovchenko@karazin.ua

Нехаєнко Оксана Василівна — докторка філософії із соціології, старша викладачка кафедри політичної соціології соціологічного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. o.v.nekhaenko@karazin.ua

Сироїд Тетяна Леонідівна — докторка юридичних наук, професорка, завідувачка кафедрою міжнародного і європейського права юридичного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. t.l.syroid@karazin.ua

Фоміна Ліна Олександрівна — кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри міжнародного і європейського права юридичного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. l.fomina@karazin.ua

ЗМІСТ

7 Передмова

Розділ I. Сучасні підходи до забезпечення ґендерної рівності

- 9 1.1. Концепція ґендерної рівності та прояви ґендерної нерівності Т. Сироїд
- 28 1.2. Ґендерна рівність як основа сталого розвитку суспільства Р. Запорожченко
- 45 1.3. Соціологічна інтерпретація ґендерної нерівності Д. Бойко
- 65 1.4. Міжнародні порівняльні дослідження ґендерної (не)рівності Д. Бойко

Розділ II. Міжнародні стандарти забезпечення ґендерної рівності

- 78 2.1. Міжнародно-правова основа у сфері забезпечення ґендерної рівності Т. Сироїд, М. Легенька, О. Дунебабіна
- 141 2.2. Міжнародний інституційний механізм у сфері забезпечення ґендерного принципу Т. Сироїд

Розділ III. Забезпечення ґендерної рівності в Україні

- 170 3.1. Законодавство у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Л. Фоміна
- 189 3.2. Суб'єкти та інструменти реалізації державної ґендерної політики Л. Фоміна, Г. Жуковська
- 210 3.3. Правові аспекти забезпечення ґендерної рівності у сфері освіти України Л. Фоміна

Розділ IV. Сфера освіти на шляху до ґендерної рівності

- 219 4.1. Ґендерні аспекти української освіти: досягнення і завдання А. Литовченко
- 222 4.2. Прояви ґендерної нерівності в сфері вищої освіти А. Литовченко
- 231 4.3. Ґендерний аналіз та його значення для досягнення ґендерної рівності Р. Запорожченко
- 246 4.4. Тенденції та перспективи, подальші кроки у впровадженні ґендерних підходів у сфері вищої освіти України О. Нехаєнко
- 253 Корисні додатки та рекомендації

Передмова

Видання підготовлене в рамках Програми участі на 2022-2023 роки ЮНЕСКО (UNESCO, Participation Program for 2022-2023), проєкт («Gender education for foreign students»).

Перший розділ посібника присвячено розумінню концепції ґендерної рівності та дослідженням гендерної нерівності. Розкрито поняття, сутність принципу ґендерної рівності. Зосереджено увагу на ґендерній рівності як наскрізній ідеї основоположних прав людини. Надано визначення основних понять: ґендер, стать, ґендерна ідентичність, ґендерний мейнстрімінг тощо. Визначено ґендерну нерівність, її прояви та форми. Розглянуто ґендерну рівність як фундамент сталого розвитку. Представлено основи соціологічного підходу до розуміння й аналізу ґендерної (не)рівності. Наведено та узагальнено дані соціологічних (у тому числі міжнародних) досліджень ґендерної проблематики.

У другому розділі розкрито становлення та розвиток міжнародно-правової основи (стандартів) у сфері забезпечення ґендерної рівності. Надано характеристику універсальним міжнародно-правовим актам (міжнародні угоди, декларації, резолюції, рекомендації, програмні документи). Розкрито положення регіональних міжнародних і актив у сфері забезпечення ґендерної рівності (Рада Європи, Європейський Союз, ОБСЄ, Спільнота розвитку півдня Африки (САДК), Африканський Союз). Зосереджено увагу на положеннях міжнародно-правових актів універсального і регіонального рівнів та національного законодавства щодо забезпечення ґендерної рівності у сфері освіти, зокрема, охарактеризовано акти, прийняті ЮНЕСКО.

Означено роль міжнародних універсальних і регіональних інституцій у забезпеченні реалізації стандартів гендерної рівності, зокрема таких: Комісія зі становища жінок Економічної і соціальної ради ООН (ЕКОСОР), Рада ООН з прав людини, Комітет з прав людини ООН, Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, Спеціальний доповідач з питання щодо насильства стосовно жінок, його причин і наслідків, Робоча група по боротьбі з дискримінацією щодо жінок і дівчаток, Структура ООН з питань ґендерної рівності та розширення прав та можливостей жінок під назвою «ООН-жінки» та цільові групи, Група експертів з питань протидії насильству стосовно жінок та домашньому насильству, Консультативний комітет ЄС з рівних можливостей для жінок і чоловіків, Європейський інститут ґендерної рівності, Міжамериканська комісія з прав жінок, Директорат у справах жінок, ґендеру та молоді Комісії Африканського союзу та інші.

У Розділі 3 охарактеризовано національну нормативно-правову основу, зокрема положення законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів, стратегічних і програмних документів у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Придільено увагу нормативно-правовим актам щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадсько-політичній та соціально-економічній сферах, а також питанню запобігання і протидії насильству за ознакою статі. Висвітлено механізми та інструменти реалізації державної ґендерної політики. Розкрито компетенцію і повноваження органів, установ та організацій, наділених повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема: Верховної Ради України, Уповноваженого ВРУ з прав людини; Кабінету Міністрів України; спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, визначених в їх складі уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; консультативно-дорадчих органів, радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, громадських об'єднань тощо. Придільено увагу суб'єктам, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Розкрито повноваження і напрями діяльності Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики – посадової особи, на яку покладено функцію з організації здійснення КМУ повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства. Також надано характеристику положень міжнародно-правових актів універсального і регіонального рівнів та національного законодавства щодо забезпечення ґендерної рівності у сфері освіти. Висвітлено Стратегію впровадження ґендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Розкрито тему виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України.

Розділ 4 присвячено проявам ґендерної нерівності у сфері вищої освіти та шляхам її подолання (крізь призму соціологічного погляду). Розгляд сфокусовано на концепціях латентного навчального плану та ґендерного аналізу. Латентний навчальний план висвітлено як оболонку неформалізованих проявів ґендерної нерівності, вбудованих та закріплених специфічним соціальним порядком, що відтворюється через організацію діяльності освітніх інституцій, стилі викладання, зміст програм і матеріалів. Акцентовано складність виявлення та ліквідації неформалізованих проявів ґендерної нерівності через їхню недоступність формальним засобам регулювання. Викладено засади ґендерного аналізу як ключового інструменту подолання ґендерної нерівності у сфері вищої освіти, представлено його найбільш ефективні версії, деталізовано їхні компоненти, етапи та логіку застосування. Розкрито тенденції та перспективи розвитку теми, запропоновано можливі подальші кроки у впровадженні ґендерних підходів. Розглянуто основні вихи втілення концепції ґендерно чутливого університету з акцентом на необхідності обережного ставитися до формалізованих кроків забезпечення ґендерної рівності та на можливі небезпеки, пов'язані з некритичним підходом до засобів досягнення ґендерного балансу.

РОЗДІЛ І.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Тетяна Сироїд

1.1. КОНЦЕПЦІЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ПРОЯВИ ҐЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ

Перш ніж говорити про ґендерну рівність, слід розуміти, що таке «ґендер». За тлумаченням цього терміну звернемося до спеціалізованих структур Організації Об'єднаних Націй (ООН). Так, Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) дала таке визначення: «ґендер відноситься до характеристик жінок, чоловіків, дівчаток та хлопчиків, які є соціально сконструйованими. Сюди входять норми, поведінка та ролі, пов'язані з тим, щоб бути жінкою, чоловіком, дівчинкою чи хлопчиком, а також стосунки один з одним» [1]. Як соціальна конструкція ґендер варіюється від суспільства до суспільства і може змінюватися з часом. Ґендер ієрархічний і породжує нерівність, яка перетинається з іншими видами соціальної та економічної нерівності. Ґендерна дискримінація перетинається з іншими факторами дискримінації такими, як етнічна приналежність, соціально-економічний статус, інвалідність, вік, географічне положення, ґендерна ідентичність та сексуальна орієнтація та інші. Це називається інтерсекційністю.

Ґендер взаємодіє зі статтю, але відрізняється від неї, що відноситься до різних біологічних і фізіологічних характеристик жінок, чоловіків та інтерсексуалів, таких як хромосоми, гормони та репродуктивні органи. Ґендер та стать пов'язані з ґендерною ідентичністю, але відрізняються від неї. Ґендерна ідентичність відноситься до глибоко відчутного, внутрішнього та індивідуального переживання статі людини, яка може відповідати або не відповідати фізіології людини або призначеній статі при народженні [2].

1 — Gender and health. URL: https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1

2 — Ibid.

Фонд народонаселення ООН (UNFPA) зазначає, що термін «ґендер» відноситься до економічних, соціальних та культурних ознак і можливостей, пов'язаних із приналежністю до чоловіка чи жінки. У більшості суспільств бути чоловіком чи жінкою – це не просто питання різних біологічних та фізичних характеристик. Чоловіки та жінки стикаються з різними очікуваннями щодо того, як їм слід одягатися, поводитися чи працювати. Відносини між чоловіками і жінками, чи то в сім'ї, чи на роботі чи в суспільній сфері, також відображають розуміння талантів, характеристик і поведінки, властивих жінкам і чоловікам. Таким чином, ґендер відрізняється від статі тим, що він має швидше соціальний та культурний характер, ніж біологічний. Ґендерні атрибути і характеристики, що охоплюють, серед іншого, ролі, які грають чоловіки і жінки, й очікування, що покладаються на них, сильно різняться в різних суспільствах і змінюються з часом. Але той факт, що ґендерні атрибути є соціально сконструйованими, означає, що вони також можуть бути змінені таким чином, щоб зробити суспільство більш справедливим та рівноправним [3].

У національному законодавстві України ґендерна рівність тлумачиться, як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [4].

Ґендерна рівність – це процес справедливості по відношенню до жінок та чоловіків. Щоб забезпечити справедливість, часто повинні бути доступні стратегії та заходи для компенсації історичного та соціального невігідного становища жінок, яке не дозволяє жінкам і чоловікам інакше діяти на рівних умовах. Справедливість веде до рівності. Ґендерна рівність вимагає рівного користування жінками та чоловіками соціально значимими благами, можливостями, ресурсами і винагородами. Там, де існує ґендерна нерівність, зазвичай саме жінки виключені з процесу або перебувають у невігідному становищі щодо прийняття рішень та доступу до економічних і соціальних ресурсів. Тому найважливішим аспектом просування ґендерної рівності є розширення прав та можливостей жінок з акцентом на виявлення та усунення дисбалансу сил і надання жінкам більшої автономії в управлінні своїм життям. Ґендерна рівність не означає, що чоловіки та жінки стають однаковими; тільки те, що доступ до можливостей та змін у житті не залежить від їхньої статі та не обмежується ним.

3 — United Nations Population Fund. Frequently asked questions about gender equality. URL: <https://www.unfpa.org/resources/frequently-asked-questions-about-gender-equality>

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

Досягнення ґендерної рівності вимагає розширення прав і можливостей жінок, щоб гарантувати, що прийняття рішень у приватному та державному рівнях, а також доступ до ресурсів більше не віддаватимуться на користь чоловіків, щоб і жінки, і чоловіки могли повною мірою брати участь як рівні партнери у продуктивному та репродуктивному житті.

Існує багато різних визначень **ґендерної рівності**. Одним із підходів до цієї концепції є поділ її на **п'ять основних компонентів**:

1. Права: ґендерна рівність означає, що і чоловіки, і жінки повинні мати однакові права і бути рівними перед законом (це положення відоме як рівність «*de jure*» – тобто формальна рівність). Ці права закріплені в міжнародних актах з прав людини, національному законодавстві держав. Наділення чоловіків і жінок однаковими правами є наріжним каменем побудови суспільства, в якому чоловіки і жінки рівні.

2. Можливості: незважаючи на те, що надання рівних прав може встановити рівність «*de jure*» між чоловіками та жінками, справжня ґендерна рівність вимагає чогось більшого, ніж гарантії закону. Щоб забезпечити рівність між чоловіками та жінками «*de facto*» (на практиці), слід втілити ці закони в життя. Насправді існує безліч соціальних, культурних, економічних та інших бар'єрів, які не дають як жінкам, і чоловікам, на рівних користуватися своїми правами. Через це, кажучи про ґендерну рівність, слід брати до уваги рівність можливостей. Іншими словами, ні жінки, ні чоловіки не повинні стикатися з перешкодами при здобутті освіти, роботи, участі у політичному, суспільному чи сімейному житті лише через свою приналежність до тієї чи іншої статі. Представники обох статей повинні мати рівні можливості у доступі до зайнятості, ресурсів, знань та інформації, послуг, мати можливість жити здоровим та щасливим життям. Чоловіки і жінки повинні мати однакові можливості вибору власної зайнятості та дій щодо поліпшення своїх побутових умов, вони повинні мати рівні можливості впливу на прийняття рішень, які впливають на життя людини, її/його сім'ї та суспільства.

Навіть у тих випадках, коли рівні можливості формально гарантовані правовими та політичними заходами, чоловіки та жінки все-таки можуть стикатися з перешкодами на шляху до істинно рівних можливостей. Практична робота відомств (від домашнього господарства до державних установ), сприйняття ґендерних ролей і відносин між статями відповідно до стереотипів, що склалися, а також традиції та культурні звичаї значно впливають на ці можливості.

3. Цінність: ґендерна рівність означає, що внесок чоловіка і жінки в сім'ю, суспільство та громаду має цінуватися однаково, незважаючи на те, що цей внесок може бути різним. Цей внесок складається з роботи чоловіків і жінок (оплачуваної та безкоштовної), які не мають грошового вираження, нематеріальних ресурсів, таких як час, турбота, навички та знання. Іноді можна досягти рівної оцінки ресурсів чоловіків і жінок за допомогою закону та політичних заходів, однак для цього також потрібно змінити ставлення та дії.

Негативні наслідки для жінок і чоловіків має недооцінена «жіноча праця». Більшість спільнот у явному вигляді не цінують роботу, яку виконують жінки (в основному) хатню. Це може значною мірою впливати на державну політику. Наприклад, якщо пенсії нараховуються виходячи з доходів, жінки перебувають у програвші, оскільки вони не отримують доходу за роботу, яку вони виконують. Аналогічно, якщо жінка шукає своє місце на ринку праці після того, як вона багато років залишалася вдома, виховуючи дітей, навички, набуті нею з ведення домашнього господарства, зазвичай не цінуються роботодавцями, як і раніше. Жінка втрачає свої професійні навички. Вважається, що вона «немає досвіду роботи», через це в такій ситуації буває їй дуже важко знайти оплачувану роботу. Становище ускладнюється ще й тим, що навіть якщо у жінки в такій ситуації є відповідна освіта чи попередній досвід роботи, тривала відсутність на ринку праці призводить до того, що колишній досвід та навички не оцінюються чи недооцінюються.

Недооцінка «жіночої роботи» має негативні наслідки і для чоловіків. Чоловіків лякає можливість виконання «жіночої роботи», наприклад, няні, вихователя в дитячому садку або секретаря – чи то в домашніх умовах, чи на професійній ниві – через сформовані погляди та уявлення про цю роботу. В результаті, чоловіки позбавляються емоційно та психологічно вдячного досвіду догляду за своїми дітьми – цей стереотип обмежує і ті види робіт, які вони готові виконувати. Під час економічної кризи або в перехідний період, який ще переживають багато країн світ, ця негнучкість у допустимих для чоловіків і жінок ролях може значною мірою обмежити економічні можливості та інноваційні стратегії для вирішення проблеми зайнятості. Підвищення значущості «жіночої роботи» насамперед вимагає зміни ставлення до неї.

4. Становище та результати: деякі критики ініціатив щодо ґендерної рівності вказують на те, що боротьба за рівність становища (положення) або результати означає, що ми обмежуємо можливості вибору для чоловіків і жінок. Їхні аргументи стверджують, що навіть у тому випадку, якщо чоловіки та жінки мають однакові права й можливості, вони можуть не зробити однаковий вибір, тому невірно було б припускати, що кінцевий результат для чоловіків та жінок має бути однаковим. Це критичне зауваження зачіпає одне важливе питання: діяльність із забезпечення ґендерної рівності має бути спрямована на розширення вибору для чоловіків та жінок, а не на обмеження цього вибору тим чи іншим шляхом. Так, дійсно, чоловіки та жінки можуть і роблять різний вибір. Проте критики не враховують того контексту, який справляє вирішальний вплив на зроблений вибір.

У більшості випадків чоловіки і жінки не можуть зробити однаковий вибір через те, що їхнє життя і робота проходять у контексті соціальної, економічної, культурної та правової системи, що склалася. Наприклад, у спільнотах, де до насильства проти жінок ставляться явно чи неявно терпеливо (що, на жаль, часто трапляється у світі), жінки не можуть по-справжньому зробити вибір. Їх завжди утримує загроза насильства.

Нині свобода прийняття рішень існує лише для обмеженого кола і, безумовно, перестала бути нормою життя. Більше того, оскільки окремі особи мають можливість робити вибір, це не вирішує проблему системного характеру подвійних стандартів для чоловіків і жінок, які обмежують можливості їх вибору. Поки справжній вибір не стане доступним для більшості населення, існуючі відмінності у досягненнях та становищі між чоловіками та жінками слід розглядати як сигнал про нерівність можливостей, прав чи значущості. Нерівність положень чоловіків та жінок часто сигналізує про небезпеку існування нерівності можливостей. Тому нерівність результатів і положень слід завжди досліджувати докладніше у тому, щоб виявити, чи немає прихованих перешкод, які роблять справжній вибір неможливим для чоловіків і жінок.

5. Система: останнім, але не менш важливим компонентом ґендерної рівності є система. Оскільки перші чотири компоненти більшою мірою ставляться до соціального, економічного, культурного, правового та інших аспектів життя чоловіків і жінок, може скластися враження, що ґендерна рівність – це щось таке, що «дається» нам державою чи суспільством. Незважаючи на те, що права, можливості та цінності можуть бути даровані різними установами та політиками, необхідно підкреслити, що ґендерна рівність є чимось, що чоловіки та жінки можуть вимагати.

Слід зазначити, що ґендерна рівність є наскрізною ідеєю основоположних прав людини. Рівне для чоловіків і жінок право користуватися всіма правами людини є одним із основоположних принципів, який визнається міжнародним правом та закріплений в основних міжнародних договорах про права людини.

Принцип ґендерної рівності вперше знайшов своє нормативне закріплення у Преамбулі Статуту ООН, в якій народи Об'єднаних Націй підтвердили свою рішучість утвердити віру в основні права людини, зокрема, в рівноправність чоловіків і жінок. У подальшому означений принцип було підтверджено «Міжнародною хартією прав людини»: Загальна декларація прав людини 1948 р., яка містить основоположні стандарти прав людини, прийняті в 1966 році Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (МПГПП) та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (МПЕСКП) одночасно закріпили положення щодо заборони дискримінації за ознакою статі та поклали на держави зобов'язання забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма громадянськими і політичними правами, передбаченими ними (ст. 3). Принцип рівності чоловіка і жінки також додатково підтверджений у ст. 2 Пактів, якими закріплено заборону дискримінації, зокрема й на підставі статі [5].

Суть статті 3 полягає в тому, що правами, передбаченими в Пактах, чоловіки і жінки мають користуватися на основі рівності, і ця концепція має важливе значення. У той час як формальна рівність може знаходити своє вираження в положеннях конституцій, законодавстві та політиці урядів, стаття 3 закріплює рівне для чоловіків і жінок користування проголошеними в Пактах правами на практиці [6].

5 — Сироїд Т.Л., Фоміна Л.О. Міжнародне право прав людини: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2023. С. 29.

6 — E/C.12/2005/4

Зі статті 3 випливає, що всі люди повинні користуватися правами, передбаченими в Пактах, на рівній основі і в повному обсязі. Це положення не буде здійснено повністю, якщо будь-якій особі відмовляють у повному і рівному користуванні будь-яким правом. Відповідно, держави зобов'язані забезпечити для чоловіків і жінок на рівній основі користування всіма правами, передбаченими означеними угодами. Держави-учасниці несуть відповідальність за забезпечення рівного здійснення прав без будь-якої дискримінації. Статті 2 і 3 вимагають від держав-учасниць вжиття всіх необхідних заходів, включно із заборонаю дискримінації за ознакою статі, для того, щоб покласти край як у державному, так і в приватному секторі дискримінаційним проявам, які перешкоджають рівному здійсненню прав [7].

Формулювання статті 3 вказує на те, що рівність як цінність має бути інтегрована в усі аспекти діяльності щодо здійснення Пактів. Зобов'язання урядів поважати, захищати та забезпечувати реалізацію прав людини засновані на основній вимозі гарантувати, щоб усі люди у своїй діяльності користувалися рівним ставленням щодо здійснення їх прав. Користування правами безпосередньо й однозначно пов'язане зі змістом цих прав, з їх формальним виразом, результатами та наслідками, а також з наявністю доступу та можливості [8].

Користування правами людини на основі рівності чоловіків і жінок слід розуміти комплексним чином. Гарантії недискримінації та рівності в міжнародних договорах про права людини закріплюють рівність як де-факто, так і де-юре. Рівність де-юре (або формальна рівність) та рівність де-факто (або рівність по суті) є різними, але взаємопов'язаними концепціями. Формальна рівність передбачає, що рівність досягнуто, якщо той чи інший закон чи політика передбачають нейтральне поводження з чоловіками і жінками. Рівність по суті охоплює, крім цього, наслідки застосування законів, політики та практики, а також забезпечення того, щоб вони не закріплювали, а полегшували споконвічно несприятливий стан, в якому знаходяться окремі групи.

Рівність чоловіків і жінок по суті не може бути досягнута лише за допомогою ухвалення законів або проведення політики, які мають *prima facie* нейтральний з ґендерної точки зору характер. Дотримуючись статті 3, держави-учасниці повинні враховувати, що такі закони, політика та практика можуть призвести не до ліквідації, а до закріплення нерівності між чоловіками і жінками, оскільки вони не беруть до уваги існуючу економічну, соціальну та культурну нерівність, особливо ті її прояви з якими стикаються жінки. Тим самим держави-учасниці зобов'язуються забезпечувати повагу

7 — CCPR General Comment No. 28: Article 3 (The Equality of Rights Between Men and Women). URL: <https://www.refworld.org/pdfid/45139c9b4.pdf>

8 — Equality and rights: article 3 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: background paper / submitted by Marsha A. Freeman E/C.12/2002/5. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/464815?ln=en>

принципу рівності в законі та перед законом. Принцип рівності в законі повинен дотримуватися законодавчим органом при прийнятті законів шляхом забезпечення того, щоб ці закони заохочували рівне для чоловіків і жінок користування економічними, соціальними та культурними правами. Принцип рівності перед законом повинен дотримуватися адміністративними органами і судами, і він припускає, що ці органи повинні застосовувати закони на рівній для чоловіків і жінок основі [9].

З моменту набуття чинності Пактами багато держав прийняли конституційні положення та закони, які проголошують рівність як один із основоположних принципів. Деякі закони передбачають формальну рівність у ствердній формі, яка має на увазі рівний поділ власності при розлученні, рівні права наслідування для синів і дочок або для тих, що залишилися в живих чоловіків і дружин, і однакову винагороду за працю рівної цінності. Заборона дискримінації на робочих місцях (щодо просування по службі, можливостей професійної підготовки, заробітної плати, питань, пов'язаних з відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами) у галузі освіти або при призначенні державної допомоги спрямована на вирішення проблеми досягнення рівності через здійснення на практиці принципу недискримінації. Ні ствердний, ні заборонний підходи не можуть призвести до успішних результатів без урахування ґендерної проблематики, соціальної структури очікуваних рольових функцій, що формує різні системи та установи, а також ставлення суспільства до жінок і чоловіків. Якщо покладатися на прояв формальної рівності або правову заборону дискримінації, то можна не помітити реальних проблем нерівності таких, як системна дискримінація та нерівне володіння владою, які призводять до придушення та відторгнення. Дотримання статті 3 вимагає від урядів виявляти прояви дискримінації в економічній, соціальній і культурній діяльності та негайно усувати правові, матеріальні та культурні перешкоди на шляху до досягнення рівності.

Так, зокрема, здійснюючи моніторинг дотримання державами своїх зобов'язань за МПГПП, Комітет із прав людини у заключних зауваженнях щодо доповіді Перу зазначив, що незважаючи на прийняті заходи щодо забезпечення ґендерної рівності, викликає стурбованість недостатня представленість жінок, особливо жінок-селянок, жінок з числа корінних народів і жінок африканського походження на керівних посадах у виконавчій та судовій сферах на всіх рівнях. Крім того, зауважив щодо розриву в оплаті праці чоловіків і жінок та випадків домагань і погроз стосовно жінок-політиків. У зв'язку з цим державі-учасниці було рекомендовано активізувати свої зусилля щодо забезпечення реальної рівності між чоловіками і жінками в усіх сферах та у всій країні [10].

9 — E/C.12/2005/4

10 — Human Rights Committee Concluding observations on the sixth periodic report of Peru CCPR/C/PER/CO/6. URL: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsg3%2FP07L6ZZiTIlfqu6cHLZETs%2FmQ5njjk%2FtCAF%2FrB4N3LL2gwFeMy0VriyRCyO6vPcUDcGj7O5QPfPdY4U2KID5RK4zCfcs%2BArO5Avv%2BiEE>

Ґендерна рівність нерозривно пов'язана зі стійким розвитком та має життєво важливе значення для реалізації прав людини для всіх. Загальною метою Ґендерної рівності є суспільство, в якому жінки та чоловіки користуються однаковими можливостями, правами та обов'язками в усіх сферах життя. Рівність між чоловіками та жінками існує, коли обидві статі можуть однаково розподіляти владу та вплив; мати рівні можливості для фінансової незалежності через роботу або відкриття бізнесу; користуватися рівним доступом до освіти й можливістю розвивати особисті амбіції, інтереси та таланти; поділяють відповідальність за дім та дітей і повністю вільні від примусу, залякування та Ґендерного насильства як на роботі, так і вдома.

Ґендерна рівність сприймається суспільствами по-різному. Як такої проблеми соціально набутих відмінностей між чоловіками та жінками не існує, за винятком випадків, коли ці відмінності обмежують можливості або ресурси, необхідні для набуття здоров'я, і, таким чином, призводять до дискримінації та нерівності, що може негативно позначатися на здоров'ї. Коли окремі особи не вписуються в систему Ґендерних норм, відносин або ролей, вони часто стикаються зі стигматизацією, дискримінаційною практикою або соціальною ізоляцією.

Досягнення Ґендерної рівності здійснюється шляхом врахування Ґендерної проблематики (Ґендерний мейнстрімінг) – це передбачає інтеграцію Ґендерної проблематики у підготовку, розробку, реалізацію, моніторинг та оцінку політики, заходів регулювання та програм витрат з метою сприяння рівності між жінками та чоловіками та боротьби з дискримінацією.

Врахування Ґендерної проблематики забезпечує більш високу якість розробки програм та законодавчої роботи та більшу значущість для суспільства, оскільки дозволяє політиці більш ефективно реагувати на потреби всіх громадян – жінок та чоловіків, дівчаток і хлопчиків. Облік Ґендерної проблематики робить державні заходи більш ефективними та гарантує, що нерівність не буде увічнена. Врахування Ґендерної проблематики спрямоване не лише на те, щоб уникнути створення або посилення нерівності, яка може мати негативні наслідки як для жінок, так і для чоловіків. Це також передбачає аналіз існуючої ситуації з метою виявлення нерівності та розробку політики, спрямованої на усунення цієї нерівності і скасування механізмів, що її викликали. Врахування Ґендерної проблематики вимагає як інтеграції Ґендерної проблематики у зміст різних політик, так і вирішення проблеми представництва жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності суспільства. Обидва аспекти – Ґендерне представництво та Ґендерно-орієнтований контент – необхідно брати до уваги на всіх етапах процесу розробки державницької політики.

Ґендерна рівність є фундаментальним правом людини і це право порушується дискримінацією за ознакою статі. Ґендерна дискримінація означає будь-який виняток чи обмеження за ознакою статі, що створює перешкоди для дівчаток, хлопчиків, жінок та/або чоловіків у визнанні, користуванні або здійсненні своїх повних та рівних прав людини. Ґендерна дискримінація описує ситуацію, в якій до людей ставляться по-різному тому, що вони чоловіки чи жінки, а не з урахуванням їх індивідуальних навичок чи здібностей.

Ґендерна нерівність не є жіночою проблемою. Явні чи приховані упередження, бар'єри на шляху до освіти та працевлаштування, а також різниця у заробітній платі завдають шкоди спільнотам та стримують цілу економіку.

Поширеними формами Ґендерної дискримінації є:

Сексизм – це будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і скеровані на (або спричиняють): i. порушення власної гідності або прав людини чи групи людей; ii. фізичну, сексуальну, психологічну або соціально-економічну шкоду або страждання особи чи групи осіб; iii. створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища; iv. перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб; v. підтримку та посилення Ґендерних стереотипів [11].

Одним із способів прояву сексизму в країнах і культурах по всьому світу є соціалізація Ґендерних норм. Наприклад, протягом століть на Заході Ґендерні ролі зображували жінок як більш турботливу, емоційну та фізично слабшу стать. Таким чином, жінки були віднесені до домашньої сфери, тоді як Ґендерні ролі зображували чоловіків як більш придатних для суспільного життя, керівних посад, діяльності в бізнесі, політиці та наукових колах. З раннього віку дітей можна соціалізувати, щоб вони повірили, що жінки та чоловіки мають різні та належні Ґендерні ролі в суспільстві. Потім ці діти можуть вирости, щоб увічнити існування цих шкідливих і обмежувальних ролей у суспільстві. Прикладом цього процесу є відмінності в іграшках, які продаються хлопчикам і дівчаткам.

11 — Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism. URL: <https://rm.coe.int/168093b26a>

Це відео (за посиланням [посиланням \[12\]](#) або QR-кодом) показує, що коли дорослі сприймають дитину як хлопчика, вони дарують їй іграшкові транспортні засоби, фігурки чи конструктори, а коли вважають дитину дівчинкою, пропонують їй ляльки та кухонні набори. Як показано в цьому відео, такі вислови, як «бігай, як дівчина» або «кидай, як дівчина», вчать дівчат, що вони фізично слабші за хлопців, а також є образливими для дівчат. Важливо зазначити, що ці ґендерні ролі є обмеженнями для всіх – у той час як дівчаток вчать, що вони фізично слабші («бігай, як дівчинка»), хлопчиків вчать, що вони емоційно слабші («хлопчики не плачуть»).



Ці погляди на ґендерні ролі та соціалізація, яка підтримує їх життя, призвели до дискримінації жінок у суспільному житті, оскільки їх часто вважають такими, що неналежним чином кидають виклик призначеній їм ґендерній ролі. По суті, структура влади, що лежить в основі дискримінації та насильства щодо жінок, зміцнюється через процес інтерналізації стереотипів і ґендерних ролей. Слід підкреслити, що цей історичний процес не виключає жодного регіону світу; однак у деяких регіонах це призводить до більшого насильства щодо жінок.

Крайньою формою сексизму є **мізоґінія**, або «ненависть до жінок». Присутність жінконенависництва в культурах і суспільствах часто призводить до високого рівня насильства щодо жінок, а також перетворення жінок на товар і об'єктивації. Структурні та культурні норми можуть породжувати мізоґінію.

Хоча більшість форм сексизму та дискримінації негативно впливають на жінок, чоловіки також можуть постраждати. За даними опитування, проведеного в п'яти країнах (Болгарія, Кіпр, Данія, Франція та Великобританія), значна кількість чоловіків страждає від ґендерної дискримінації на робочому місці, особливо в регіонах з великою присутністю жінок у порівнянні з чоловіками, наприклад, у сфері послуг, пов'язаних із охороною здоров'я. Однак жінки страждають від дискримінації на робочому місці, у тому числі в секторі охорони здоров'я, через історико-структурні умови, які мають серйозніші наслідки, ніж випадки дискримінації щодо чоловіків [13].

12 — Girl toys vs boy toys: The experiment - BBC. URL: https://www.youtube.com/watch?v=nWu44AqF0il&ab_channel=BBCStories Stories

13 — Discrimination against men at work: Experiences in five countries. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/discrimination-against-men-work-experiences-five-countries>

Неявна упередженість/прихований сексизм. Забобони та дискримінацію можна охарактеризувати як форму міжгрупової упередженості. Найбільш помітними формами ґендерної упередженості є: стереотипне мислення про природу та роль жінок і чоловіків; знецінення того, що сприймається як «жіноча робота»; відсутність знання соціальних та економічних реалій життя жінок і чоловіків.

У Нігерії драматург Іфеома Фафунва привернула увагу до подібних проблем своєю п'єсою під назвою «ПОЧУЙТЕ СЛОВО!» *Naija Woman Talk True*, збірка монологів, заснованих на реальних історіях нігерійських жінок, які кидають виклик соціальним, культурним і політичним нормам. Неявне упередження з точки зору афроамериканки обговорюється у виступі Мелані Фаннесс на TED у 2014 році [14].

Сексуальні домагання та напади. Сексуальне домагання – це юридичний термін, що означає небажану вербальну чи фізичну поведінку сексуального характеру. Сюди входить будь-яка сексуально мотивована поведінка, яку жертва вважає образливою. Жінки та дівчатка можуть стати жертвами сексуальних домагань удома, на роботі, в школі та у суспільстві загалом, а також в інших місцях. Прикладами такого переслідування можуть бути небажані дотики, коментарі сексуального характеру, грубі або образливі коментарі про ґендерну ідентичність чи ґендерне самовираження, питання, що втручаються в особисте життя про їхню сексуальну історію чи орієнтацію, і це лише деякі з них. Хлопчики можуть стати жертвами сексуальних домагань, причому переслідувачами майже завжди є чоловіки. Це свідчить, що сексуальне насильство походить із чоловічої переваги над тим, що вважається недооціненим або над тим, над чим можна домінувати за допомогою тіла. Важливо підкреслити вплив цієї патріархальної влади, яка виражається в усьому, що вважається недооціненою та ієрархізованою цією перевагою.

Одним із прикладів публічних сексуальних домагань, що існують у багатьох культурах по всьому світу, є «освістування».

Кібернасилля щодо жінок і дівчаток. Сексуальні домагання виходять за межі вулиці, робочого місця або іншого фізичного простору, який можуть займати жінки, та постійно присутні у віртуальному світі. Жінки зазнають переслідувань у соціальних мережах, а Інтернет став широкою платформою для жорстокого поводження, об'єктивації та переслідування жінок. Незважаючи на всі переваги соціальних мереж для об'єднання та підтримки однодумців, анонімність, що забезпечується соціальними мережами, також створює додатковий майданчик для насильства над жінками.

Поява нової форми насилля – кібернасилля являє собою «...всі акти ґендерного насильства, які призводять або можуть призвести до фізичної, сексуальної, психологічної чи економічної шкоди чи страждань жінок, включаючи загрози таких дій, примус чи довільне позбавлення волі, незалежно від того, чи відбуваються вони публічно чи в приватному житті» (ст. 3) [15].

Насильство щодо жінок, у тому числі в онлайн-середовищі, може набувати різних форм: кіберпереслідування, порноміст, погрози зґвалтування і можуть сягати сексуального насильства або вбивства. Злочинцями можуть бути партнери чи колишні партнери, колеги, однокласники чи, як це часто буває, анонімні особи. Деякі жінки особливо ризикують, наприклад, захисники прав жінок, журналісти, блогери, відеогеймери, громадські діячі та політики.

Насильство та образи в Інтернеті можуть обмежувати право жінок висловлювати свою думку однаково, вільно та без страху. Кібернасилльство непропорційно сильно зачіпає жінок, не тільки завдаючи їм психологічної шкоди та страждань, а й утримуючи їх від цифрової участі в політичному, соціальному та культурному житті.

Про існуючу проблематику щодо кібернасилья свідчать статичні дані дані Звіту про досвід дівчат і молодих жінок, які зазнали онлайн-домагань «Становище дівчат у світі в 2020 році: чи безкоштовно бути онлайн?» [16]: 58% опитаних дівчат мали досвід переслідування в Інтернеті. З них: 24%, приблизно кожна четверта дівчина, які зазнали кіберпереслідування, відчують фізичну небезпеку; 42% втрачають самооцінку або впевненість у собі; 42% відчують, що розумово чи емоційно піддаються стресу, а 18% мають проблеми у школі. 50% дівчат сказали, що вони частіше стикаються з онлайн-проблемами переслідування, ніж вуличним переслідуванням. 37% дівчат, які приналежать до етнічної меншини і стикалися з переслідуваннями, відповіли, що переслідування було пов'язане саме з їх приналежністю. 42% дівчат, які назвали себе ЛГБТІК+ і стикалися з переслідуваннями, зазначили, що таке переслідування було пов'язане з приналежністю до означених груп.

Платформою, на якій частіше відбувається переслідування, респонденти зазначили: Facebook (39%), Instagram (23%). Домагання в Інтернеті починаються для дівчат з віку з 8 і більшість дівчат зазнають переслідувань за перший раз у віці 14-16 років.

Дискримінація у сфері освіти. Розповсюдженою формою нерівності є й дискримінація у сфері освіти. За статистичними даними у світі 130 мільйонів дівчаток не ходять до школи [17]. Дівчатка частіше, ніж хлопчики, ніколи не здобувають освіти. У світі 15 мільйонів дівчат молодшого шкільного віку ніколи не підуть у клас, порівняно з приблизно 10 мільйонами хлопчиків [18]. Хоча в усьому світі безліч хлопчиків і дівчаток зіштовхуються з перешкодами при спробі здобути освіту, існує кілька конкретних форм дискримінації, які торкаються тільки дівчаток. До них відносяться примусові шлюби в молодому віці, насильство за ознакою статі у шкільному середовищі та певні культурні чи релігійні норми, що обмежують доступ дівчаток до освіти. Освіта є надзвичайно цінним ресурсом для дівчаток.

16 — State of the World's Girls 2020: Free to Be Online? URL:

<https://plan-international.org/uploads/2023/06/SOTWGR2020-CommsReport-edition2023-EN.pdf>

17 — Leaving no one behind: How far on the way to universal primary and secondary education? URL:

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245238>

18 — 263 Million Children and Youth Are Out of School. URL: <https://uis.unesco.org/en/news/263-million-children-and-youth-are-out-school>

За даними Світового банку, більш освічені жінки, як правило, більш здорові, беруть участь в офіційних ринках праці, отримують вищі доходи і виходять заміж у старшому віці. Отримуючи освіту, дівчатка можуть розвинути фундаментальні навички та отримати безцінні знання, які дозволять їм досягти успіху в кар'єрі та просто приймати рішення, які покращать їхнє життя. Обмежені можливості отримання освіти для дівчаток і перепони на шляху до завершення 12-річного навчання обходяться країнами на суму від 15 трильйонів доларів США від 1 до 30 трильйонів доларів США у вигляді втраченої продуктивності та доходів за все життя. Усі ці фактори у сукупності можуть допомогти вивести домогосподарства, спільноти та країни з бідності. Серед **факторів, які негативно впливають на досягнення ґендерної рівності в освіті** зазначено такі:

- ґендерна упередженість у школах та класах, яка може також посилювати повідомлення, які впливають на амбіції дівчаток, їхнє власне сприйняття своєї ролі в суспільстві, а також породжують нерівність в участі на ринку праці та професійну сегрегацію. Коли ґендерні стереотипи поширюються через дизайн шкільного та класного середовища навчання або через поведінку викладачів, співробітників та однолітків у школі дитини, це стійко впливає на успішність та вибір галузі навчання, особливо негативно впливаючи на молодих жінок, які вивчають наукові, технологічні, інженерні та математичні дисципліни;
- бідність є одним із найважливіших факторів, що визначають, чи зможе дівчинка отримати доступ до освіти та завершити її. Дослідження послідовно підтверджують, що дівчатка, які стикаються з безліччю несприятливих умов таких, як низький сімейний дохід, проживання у віддалених або недостатньо обслуговуваних місцях, або які мають інвалідність або належать до етнолінгвістичної групи меншини, найбільше відстають з точки зору доступу до освіти та завершення освіти;
- насильство також заважає дівчатам отримати доступ до освіти і завершити його – часто дівчаток змушують ходити до школи на великі відстані, що наражає їх на підвищений ризик насильства, і багато з них зазнають насильства під час навчання в школі. За останніми даними, щорічно близько 60 мільйонів дівчаток зазнають сексуального насильства по дорозі до школи чи зі школи [20]. Це часто має серйозні наслідки для їх психічного та фізичного здоров'я та загального благополуччя, а також призводить до зниження відвідуваності і збільшення показників відрахування.

19 — Not Educating Girls Costs Countries Trillions of Dollars, Says New World Bank Report. URL: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2018/07/11/not-educating-girls-costs-countries-trillions-of-dollars-says-new-world-bank-report>

20 — Evidence Brief School-Based Interventions to Prevent Violence Against Women & Girls. URL: <https://globalwomensinstitute.gwu.edu/sites/g/files/zaxdzs6206/files/downloads/Evidence%20Brief-%20School-Based%20Interventions%20to%20Prevent%20Violence%20Against%20Women%20and%20Girls.pdf>

За оцінками щороку 246 мільйонів дітей зазнають насильства у школі та навколо неї, тому припинення ґендерного насильства у школі має вирішальне значення [21]. Підліткова вагітність може бути результатом сексуального насильства чи сексуальної експлуатації. Дівчатка, які завагітніли, часто стикаються із сильною стигмою та навіть дискримінацією з боку своїх спільнот. Тягар стигматизації, посилений нерівністю ґендерних норм, може призвести до того, що дівчатка рано покинуть школу і не повернуться;

- дитячі шлюби [22] також є серйозною проблемою. Дівчата, які вступають в шлюб у ранньому віці, з набагато більшою ймовірністю кидають школу й отримують меншу кількість років освіти, ніж їх однолітки, які вступають у шлюб пізніше. Вони також з більшою ймовірністю народять дітей у молодому віці і піддадуться більш високому рівню насильства зі сторони свого партнера. У свою чергу, це впливає на освіту і здоров'я їх дітей, а також на їх здатність заробляти на життя. Дійсно, ймовірність вступу в шлюб у дівчат із середньою освітою в шість разів вище, ніж у дітей з низьким рівнем освіти або взагалі без неї. Згідно з нещодавнім звітом, щодня понад 41 000 дітей у віці до 18 років виходять заміж. Припинення цієї практики підвищує очікуваний рівень освіти жінок, а разом з тим і їх потенційного заробітку. За оцінками звіту, припинення дитячих шлюбів може принести вигоду розміром понад 500 мільярдів доларів США щорічно [23].
- COVID-19 негативно впливає на здоров'я та благополуччя дівчаток, і багато з них ризикують не повернутися до школи після її відкриття. Існуючі дослідження свідчать [24], що під час пандемії зростає насильство у відношенні дівчат і жінок, що ставить під загрозу їх здоров'я, безпеку та загальне благополуччя. Оскільки під час спалаху Еболи в Західній Африці в 2014–2016 роках були введені заходи щодо закриття школи та карантину, жінки і дівчата стали піддаватися більшому сексуальному насильству, примусу та експлуатації. Закриття школи під час спалаху Еболи було пов'язано зі збільшенням числа випадків підліткової вагітності [25].

21 — Sexual Harassment in Educational Settings. URL: <https://www.ungei.org/event/sexual-harassment-educational-settings>

22 — Child Marriage Will Cost Developing Countries Trillions of Dollars by 2030, Says World Bank/ICRW Report. URL: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2017/06/26/child-marriage-will-cost-developing-countries-trillions-of-dollars-by-2030-says-world-bankicrw-report>

23 — Economic impacts of child marriage : global synthesis report (English). URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/530891498511398503/economic-impacts-of-child-marriage-global-synthesis-report>

24 — Lessons Never Learned: Crisis and gender-based violence. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7262171/>

25 — Gendered effects of school closures during the COVID-19 pandemic. Gendered effects of school closures during the COVID-19 pandemic. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7292576/>

Після того, як знову школи відкрилися, багатьом «явно вагітним дівчаткам» заборонили повернутися до школи. Оскільки школи закриваються по всьому світу, що розвивається, де переважає стигма щодо підліткової вагітності, у подальшому, ймовірно буде констатовано зростання показників відсіву, коли дівчатка-підлітки вагітні або виходять заміж. Оскільки дівчатка залишаються вдома через закриття школи, їх навантаження хатньою роботою може збільшитися, в результаті чого дівчатка будуть витратити більше часу на хатню допомогу, а не на навчання. Це може спонукати батьків, особливо тих, хто надає менше значення освіті дівчаток, щоб залишити своїх дочок вдома навіть після відкриття школи. Більше того, дослідження свідчать, що дівчатка ризикують залишити школу, коли у сім'ї відсутні вихователі, оскільки їм зазвичай приходиться (частково) замінити роботу, яку виконував відсутній вихователь, який може відмовитися від роботи через хворобу або смерть [26]. Таким чином, в умовах зовнішньої пандемії COVID-19 збільшується кількість дівчаток, ніж хлопчиків, які допомагають по домогосподарству і кидають школу.

Ґендерна дискримінація в економічній сфері (на робочому місці).

Ґендерний розподіл праці перешкоджає жінкам брати участь у працевлаштуванні та є однією з основних причин низької економічної активності жінок. Жінки обмежені дискримінаційними ґендерними нормами, які вважають певні професії невідповідними для жінок, наприклад деякі роботи у сферах послуг (ресторани та туризм). Соціально-культурні норми в існуючому патріархальному суспільстві перешкоджають жінкам займатися певними видами робіт, просуванню на керівних посадах, заохочують ґендерну різницю в оплаті праці, суттєво впливають на індивідуальну поведінку в різноманітних контекстах, включаючи домашнє насильство, сексуальне переслідування, сексизм або інші форми дискримінації за ознакою статі. Існуючі стереотипи щодо жіночої та чоловічої роботи також обмежують можливості жінок у таких сферах, як наука, технології, інженерія, математика тощо [27].

26 — Ibid.

27 — Economic inclusion and empowerment of women. URL:

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Gender/GenderRoundtableEconomic.pdf>

Ґендерна дискримінація та пов'язані з нею упередження і перешкоди на шляху кар'єрного зростання є небажаною реальністю для багатьох працюючих жінок, навіть у розвинутих країнах. Так, майже половина респондентів-жінок в опитуванні Американської економічної асоціації (АЕА), проведеному в 2019 році, заявили, що вони піддавалися дискримінації за ознакою статі, порівняно з лише 3 відсотками респондентів-чоловіків, а студентів-чоловіків на програмах докторантури з економіки США у 2-2 рази більше, ніж студентів-жінок [28].

Ще один із способів проілюструвати факт того, що жінки часто зазнають ґендерної дискримінації на робочому місці, це – розглянути ґендерний розрив в оплаті праці. «Рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» є правом людини, але жінкам знову і знову відмовляють у доступі до справедливої та рівної заробітної плати. Останні дані показують, що жінки заробляють приблизно 77% того, що чоловіки заробляють за виконання тієї ж самої роботи [29]. Це призводить до фінансової нерівності жінок протягом усього життя, не дозволяє їм повною мірою виявляти незалежність і означає підвищений ризик бідності у подальшому житті.

Об'єктивізація та погане ставлення. Об'єктивізація – це поводження з людиною як товаром чи об'єктом без урахування його особи чи гідності. Це зазвичай відбувається у засобах масової інформації, де жінок фотошопять та аерографують, що призводить до того, що їхньому зовнішньому вигляду приділяється набагато більше уваги, ніж іншим якостям. Це впливає на образ тіла дівчаток, їхню самооцінку і, зрештою, на цінність, яку вони собі надають. Однак дівчатка також часто погано представлені у сфері розваг та ЗМІ, що посилює руйнівні ґендерні стереотипи та традиційні ролі. Необхідно закликати до об'єктивізації та заохочувати дівчаток розповідати свої власні історії – ті, які відображають їхню силу, потенціал та різноманітність.

Питання для самоконтролю та обговорення

1. Що слід розуміти під терміном «ґендерна рівність»?
2. Дайте визначення поняття «ґендерна дискримінація».
3. Назвіть форми ґендерної дискримінації та розкрийте їх сутність.
4. Зазначте фактори, що негативно сприяють ґендерній дискримінації.
5. Розкрийте сутність ґендерного мейнстрімінгу.

28 — Gender Discrimination in Economics. URL:

<https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2022/12/book-review-gender-discrimination-in-economics-Ann-Mari-May>

29 — Gender pay gap statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

Список використаних джерел у 1.1

- 1 — Gender and health. URL: https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1
- 2 — Ibid.
- 3 — United Nations Population Fund. Frequently asked questions about gender equality. URL: <https://www.unfpa.org/resources/frequently-asked-questions-about-gender-equality>
- 4 — Закон України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
- 5 — Сироїд Т.Л., Фомина Л.О. Міжнародне право прав людини: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2023. С. 29.
- 6 — E/C.12/2005/4
- 7 — CCPR General Comment No. 28: Article 3 (The Equality of Rights Between Men and Women). URL: <https://www.refworld.org/pdfid/45139c9b4.pdf>
- 8 — Equality and rights: article 3 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: background paper / submitted by Marsha A. Freeman E/C.12/2002/5. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/464815?ln=en>
- 9 — E/C.12/2005/4
- 10 — Human Rights Committee Concluding observations on the sixth periodic report of Peru CCPR/C/PER/CO/6. URL: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsG3%2FP07L6ZZiIfqu6cHLZETs%2FmQ5njkk%2FtcAF%2FrB4N3L12gwFeMy0VriyRCyO6vPcUDcGlj7O5QPfpdY4U2KID5Rk4zCfcs%2BArO5Avv%2BiEE>
- 11 — Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism. URL: <https://rm.coe.int/168093b26a>
- 12 — Girl toys vs boy toys: The experiment - BBC. URL: https://www.youtube.com/watch?v=nWu44AqF0il&ab_channel=BBCStories
- 13 — Discrimination against men at work: Experiences in five countries. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/discrimination-against-men-work-experiences-five-countries>
- 14 — Implicit Bias -- how it effects us and how we push through | Melanie Funchess | TEDxFlourCity. URL: https://www.youtube.com/watch?v=Fr8G7MtRNlk&ab_channel=TEDxTalks
- 15 — Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. URL: <https://rm.coe.int/168008482e>
- 16 — State of the World's Girls 2020: Free to Be Online? URL: <https://plan-international.org/uploads/2023/06/SOTWGR2020-CommsReport-edition2023-EN.pdf>
- 17 — Leaving no one behind: How far on the way to universal primary and secondary education? URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245238>
- 18 — 263 Million Children and Youth Are Out of School. URL: <https://uis.unesco.org/en/news/263-million-children-and-youth-are-out-school>
- 21 — Sexual Harassment in Educational Settings. URL: <https://www.ungei.org/event/sexual-harassment-educational-settings>
- 22 — Child Marriage Will Cost Developing Countries Trillions of Dollars by 2030, Says World Bank/ICRW Report. URL: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2017/06/26/child-marriage-will-cost-developing-countries-trillions-of-dollars-by-2030-says-world-bankicrw-report>
- 23 — Economic impacts of child marriage : global synthesis report (English). URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/530891498511398503/economic-impacts-of-child-marriage-global-synthesis-report>
- 24 — Lessons Never Learned: Crisis and gender-based violence. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7262171/>
- 25 — Gendered effects of school closures during the COVID-19 pandemic. Gendered effects of school closures during the COVID-19 pandemic. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7292576/>
- 26 — Ibid.
- 27 — Economic inclusion and empowerment of women. URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Gender/GenderRoundtableEconomic.pdf>
- 28 — Gender Discrimination in Economics. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2022/12/book-review-gender-discrimination-in-economics-Ann-Mari-May>
- 29 — Gender pay gap statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

1.2. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ОСНОВА СТАЛОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Сьогодні в Україні відбуваються соціокультурні зміни, що стосуються, у тому числі, системи вищої освіти. Євроінтеграційний шлях нашої країни, залучення міжнародного досвіду та міжнародне фінансування (гранти, стипендії, проекти тощо) впливають на зміну парадигмальних підходів щодо управління закладами вищої освіти, зміни навчальних траєкторій як для студентів, так і для викладачів, запровадження принципів академічної свободи, рівності та прозорості. Одним із найважливіших принципів, який впроваджується сьогодні в системі вищої освіти, є принцип ґендерної рівності та протидії різним проявам ґендерної дискримінації, таким як сексизм, «липка підлога», «скляна стеля», обмеження у доступі до ресурсів, приниження людської честі та гідності тощо. Адже досягнення ґендерної рівності є не лише вимогою сучасності, але й важливою складовою побудови рівноправного суспільства.

Власне, обраний напрямок щодо реалізації практик ґендерної рівності є не лише своєрідним мейнстрімом, який активно розповсюджується у світі, але й соціокультурною необхідністю, яка має реальний вплив на сферу освіти. У тому числі це стосується подолання різного роду ґендерних стереотипів, а також побудови рівноправного, взаємоповажного та інклюзивного освітнього середовища. Розроблена Міністерством освіти і науки України «Стратегія впровадження ґендерної рівності у сфері освіти 2030» фокусує свою увагу, перш за все, на впровадженні практик боротьби з ґендерною нерівністю та просуванні ґендерної рівності, яка ґрунтується на змістовних, функціональних та організаційних принципах. Важливим також є визначення основних структурних елементів цієї стратегії – цільових груп, – до яких належать здобувачі закладів вищої освіти, науково-педагогічний, адміністративний та управлінський персонал, а також батьки і законні представники, представники органів місцевої, обласної та загальнодержавної влади.

ґендерна рівність сьогодні визначається як необхідна умова сталого та процвітаючого розвитку будь-якого суспільства або країни. Концепція «ґендерної рівності» є багатовимірною: існує певний науковий консенсус стосовно того, як і яким чином потрібно визначати її та оцінювати з точки зору спроможностей, можливостей та розширення прав індивідів. Найбільш очевидно та, водночас, поширеною інтерпретацією ґендерної рівності є її визначення як сукупності механізмів, інструментів та практик досягнення «ґендерної справедливості», в основі якої знаходиться спроба трансформації усталених соціальних та культурних практик, несправедливих та нерівних соціальних механізмів, а також розширення особистих прав і можливостей. Тобто мова йде, перш за все, про досягнення такої соціальної ситуації, за якої утвориться справедлива та рівноправна спільнота.

Однак зведення категорії “ґендерна рівність” виключно до справедливості є помилковим, оскільки справедливість для одного може бути несправедливістю для іншого. Відповідно, ґендерну рівність більшість сучасних науковців та дослідників пропонують визначати крізь призму соціальних ресурсів та доступу до них.

Ґендерна рівність є направленою на створення такої соціальної ситуації, за якої, незалежно від статі та ґендерної ролі, індивід має однакові, справедливі та чесні права й обов'язки один перед одним. Згідно з принципами Сталого розвитку, які були вироблені в ООН, ґендерна рівність є одним із важливих елементів побудови мирного, процвітаючого та сталого світу. Звичайно, питання, які пов'язані з досягненням ґендерної рівності, перш за все охоплюють сферу професійної зайнятості населення і фокусуються навколо статевого розподілу за рівнем доходів на ринку праці. Так, наприклад, згідно зі звітом Світового Банку «Women, Business and the Law 2022» [1] близько 2,4 млрд жінок працездатного віку у всьому світі не мають рівних економічних можливостей, зокрема, це стосується доступу до ринку праці та ресурсів, нерівної заробітної плати, обмежень у професійній діяльності тощо.

Згідно з даними американської аналітичної компанії «Pew Research Center» у всьому світі існує певний оптимізм стосовно досягнення ґендерної рівності; зокрема, це стосується, наприклад, підтримки ідеї ґендерної рівності, принаймні, чотирма з десяти опитаних. Чоловіки загалом мають більше можливостей, ніж жінки у своїх країнах, коли мова стосується отримання високооплачуваної роботи – 54%; аналогічна ситуація стосовно статусу лідера своєї громади та/або спільноти – 44%. Тоді ж як питання доступу до освіти, наприклад, підтримується більшістю опитаних – 81%, які вважають, що і чоловіки, і жінки мають однакові можливості у цій сфері [2].

При цьому домінуючими залишаються думки щодо неможливості досягнення ґендерної рівності, що визначається як утопія – неможливість побудови рівного та справедливого суспільства, враховуючи соціокультурні чинники, зокрема традиції, звичаї, релігію, упередження, соціальні практики тощо. Однак спроби максимального наближення до ґендерної рівності є вкрай важливими та необхідними для будь-якого суспільства та у будь-який час. Нейл Гілберт, наприклад, пропонує визначати досягнення ґендерної рівності як ситуацію, за якою «жінки можуть вільно конкурувати на ринку праці, а чоловіки повинні збільшувати свою участь у домашніх справах» [3].

1 — Світовий банк. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men#:~:text=ln%2086%20countries%2C%20women%20face,which%20denotes%20complete%20legal%20parity>

2 — <https://www.pewresearch.org/global/2020/04/30/worldwide-optimism-about-future-of-gender-equality-even-as-many-see-advantages-for-men/>

3 — Gilbert, N. (1994). Gender equality and social security. *Society*, 31(4), 27–33. 28.

Тобто процес досягнення ґендерної рівності є процесом взаємодії, як мінімум, на рівні взаємоповаги між представниками різних статей, хоча, що важливіше, це не виключає усіх зацікавлених суб'єктів, які відтворюють різні ґендерні ролі. Навпаки, максимальне залучення усіх структурних елементів будь-якого суспільства до процесу досягнення ґендерної рівності є вкрай важливим.

Визначаючи ґендерну рівність як одну з цілей сталого розвитку, Організація Об'єднаних Націй (далі – ООН) ставить перед собою низку завдань: покінчити з усіма формами ґендерної дискримінації; забезпечити повну та ефективну участь жінок у розробці, ухваленні, прийнятті та реалізації політичних рішень; прийняти та зміцнити ефективну політику та чинне законодавство для сприяння ґендерній рівності тощо. Це означає, що досягнення ґендерної рівності потребує не лише залучення максимальних ресурсів, але й визначення конкретних сфер життєдіяльності суспільства, у яких можуть відобразитися практики досягнення ґендерної рівності. Хоча при цьому важливим залишаються механізми досягнення ґендерної рівності, а також наявні проблеми, що уповільнюють або унеможливають цей процес. Перш за все, мова йде про усунення глибоко вкорінених у суспільство культурних бар'єрів, серед яких дискримінаційні закони, звичаї та традиції, соціальні та культурні практики, інституційні процеси тощо. Інакше кажучи, наявний фактор соціокультурного стану соціальних відносин, у межах якого відбувається процес ретрансляції усталених дискурсів щодо або ігнорування ґендерної проблематики, або знецінення ґендерної рівності, або відтворення дискримінаційних культурних норм і практик.

Із соціологічної точки зору процес побудови ґендерної рівності є практикою соціального конструювання реальності, що виникає під час процесу соціалізації індивіда та його перетворення на особистість в межах конкретного суспільства. Соціалізація є процесом інтеграції індивіда до суспільства, а отже практиками пізнання навколишнього соціального середовища та відтворення усталених соціальних практик, дискурсів; формування власних патернів поведінки; отримання, накопичення та (ре)трансляції соціальних знань. Як правило, науковці схильні виділяти певну кількість так званих рівнів соціалізації в контексті опанування індивідом «законів суспільства». До таких рівнів відносяться індивідуальний, міжособистісний (колективний), соціокультурний та політико-правовий. На кожному із цих рівнів відбувається розширення меж соціалізації, а також збільшення інтенсивності інтеграції індивіда до суспільства.



Рис. 1.2А. Рівні ґендерної соціалізації індивіда

На **індивідуальному рівні** відбувається процес пізнання навколишнього середовища, де формуються ключові соціальні детермінанти поведінки індивіда в конкретному соціальному середовищі. На **міжособистісному рівні** формуються конкретні моделі поведінки, які «копіюються» та (пере)осмислюються індивідом; конституюються соціальні знання та відтворюються культурні практики. На **соціокультурному рівні** мова йде, перш за все, про засвоєння індивідом культурних та символічних практик, а також залученість до (пере)розподілу соціального знання; відображається конкретна поведінка індивіда з урахуванням усталених у спільноті цінностей, норм, практик, смислів та образів. На **політико-правовому рівні** відбувається процес інституціоналізації конкретних соціокультурних норм, а також вироблення конкретних політичних рішень у вигляді законів, стратегій, програм тощо. У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», наприклад, визначається державна політика, яка направлена на інституційне та нормативно-правове закріплення рівних прав і можливостей, що сприяють поширенню ґендерної рівності.

Кожен із зазначених рівнів є важливим у процесі соціалізації, адже він не лише допомагає індивіду інтегруватися до суспільства, але й сформувати та визначити власну соціальну візію, за допомогою якої він буде ідентифікувати себе з іншими індивідами в цій конкретній спільноті. Зокрема, це стосується і засвоєння знань щодо ґендерної рівності, а також, як правило, відтворення практик ґендерної нерівності, враховуючи соціокультурний вимір.

Цікавий факт. Згідно зі звітом громадської організації Інсайт за результатами дослідження «Ґендерні стереотипи та ролі очима молоді: до і після початку повномасштабної російської агресії», близько однієї п'ятої опитаних (19%) повідомили, що в сім'ї їхнього дитинства керівне становище належало чоловікам, у 2009 році таких була третина (34%). Враховуючи динаміку даних, ми бачимо тенденцію до узвичаєння ситуацій, коли обидва партнери/ки є рівноправними або коли керівне становище належить жінкам.

Також спостерігаються тенденції до зниження бажання мати дитину певної статі, дедалі більше потенційних батьків не зважають на стать майбутньої дитини.

Сьогодні існує, як мінімум, **три підходи**, у межах яких розглядається, аналізується та досліджується ґендерна рівність:

- (1) ґендерний мейнстрімінг,
- (2) ґендерний нейтралітет та
- (3) ґендерний паритет.

Кожен із підходів фокусується на окремому визначенні ґендерної рівності, а також на механізмах і практиках її досягнення, зокрема в конкретних сферах, таких як політика, ринок праці, освіта, медицина, економіка тощо. Окрім того, у межах зазначених підходів також сформувалися різні варіанти ґендерного аналізу – інструменту, який дозволяє аналітично визначити реальні загрози становлення ґендерної рівності, а також шляхи подолання ґендерної нерівності, передусім у контексті дискримінації. Відповідно, кожен підхід є сукупністю практик, які імплементуються в соціальну тканину суспільства та, як правило, орієнтуються на соціокультурні характеристики конкретної спільноти.

Пропонуємо подивитися [виступ докторки Ануями Малаг](#), який присвячений необхідності розширення освітніх прав і можливостей для жінок. Авторка акцентує увагу на змінах освітніх підходів щодо розширення прав жінок і збільшення їхньої ролі у підтримці розвитку суспільства.



Гендерний мейнстрімінг – це концепція державної політики, яка полягає в оцінці наслідків для людей різної статі запланованих політичних заходів, включаючи закони, нормативно-правові документи, політичні рішення, стратегії та програми тощо. Мета цього підходу – побудова плюралістичного суспільства, у якому б враховувались інтереси всіх на основі соціальної справедливості та гендерної рівності. Власне, концепція гендерного мейнстрімінгу вперше була представлена на Третій всесвітній конференції з питань жінок, що проходила у 1985 році в місті Найробі (Кенія). Наслідком цієї конференції стала розробка стратегії покращення становища жінок як результату конкретних та послідовних дій держави у власній внутрішній політиці.

Окрім цього, означена стратегія також продемонструвала наявний розрив між консервативним (збереження існуючого порядку речей) та прогресивним (віра у необхідність політичних реформ) баченням вирішення становища жінок. Подальше обговорення стратегії і розробка конкретного плану дій відбулося у 1995 році на Четвертій всесвітній конференції з питань жінок, яка проходила у Пекіні, і результатом якої стало прийняття Пекінської платформи дій, яка є програмою для розширення прав і можливостей жінок, згідно з якою права жінок є невід’ємною частиною універсальних прав будь-якої людини. Під час роботи Пекінської платформи дій було розроблено 12 ключових сфер для розширення прав і можливостей жінок і їх захисту.



Рис. 1.25. 12 сфер Пекінської платформи дій

У межах ґендерного мейнстрімінгу виділяються інституційна та дискурсивна перспективи, за допомогою яких відбувається процес впровадження означеного підходу. Інституційна перспектива означає діяльність органів державної влади або різного роду організацій, що розробляють та впроваджують політику ґендерної інтеграції. Мова йде, перш за все, про кодифікацію національного законодавства у відповідності до міжнародних законів, декларацій та норм, а також універсалізацію політичних рішень по відношенню до різних соціальних та політичних інститутів у межах конкретної країни. Дискурсивна перспектива ж стосується суб'єктів (у більш широкому сенсі – соціальних акторів), які залучені до впровадження ґендерної політики і відтворюють практики та відносини влади за допомогою мови, знаків, символів, контекстів, символічних, соціальних та ґендерних практик тощо.

Також у контексті ґендерного мейнстрімінгу основна увага зосереджується на наступних структурних елементах, до яких, як правило, дослідники відносять:

- (1) пріоритет ґендерної рівності,
- (2) включення ґендеру в політику та прийняття рішень,
- (3) трансформацію інституційної культури,
- (4) ґендерне бюджетування.

Кожен із цих елементів необхідний для того, щоби забезпечити не просто зрівняння за біологічною статтю, але й щоби продемонструвати, наприклад, практики позитивної дискримінації по-відношенню до конкретної статі – або жінок, або чоловіків. Адже, як зазначає Жаклін Тру, «кожну політику чи законодавчий акт слід оцінювати з точки зору того, зменшує чи збільшує він ґендерну нерівність» [4]. Таким чином, повторимось, ґендерний мейнстрімінг розглядає політичний простір та політичні рішення як основний та дієвий інструмент щодо реалізації практик забезпечення ґендерної рівності в суспільстві.

Пріоритет ґендерної рівності означає не лише досягнення формального рівноправ'я, але й ліквідацію наявних дискримінаційних практик за допомогою політичних рішень та пропозицій. Ґендерна рівність може досягатися за рахунок раціональної та справедливої соціальної політики або впровадження дієвих інструментів у нормативно-правове середовище. Хоча при цьому, як правило, подібні практики потребують інституціоналізації, тобто перетворення та постійних, усталених і повторюваних дій, які прийняті усіма учасниками політичного процесу як універсальні та уніфіковані. Це те, що Емануела Ломбардо називає необхідністю доказів пріоритетності імплементації ґендерної рівності шляхом реалізації політики [5].

4 — True, J. (2003). Mainstreaming gender in global public policy. *Politics & International Relations*, 5(3), 368–396. 371.

5 — Lombardo, E. (2005) Integrating or Setting the Agenda? Gender Mainstreaming in the European Constitution-Making Process. *Social Politics*, 12(3), 412–432. 417.

Відповідно, це означає і включення ґендеру до політики та прийняття політичних рішень як соціально-відповідальної діяльності органів державної та публічної влади. Тобто якнайменше використання ґендерної термінології на дискурсивному рівні – створення сприятливого мовного дискурсу, який би відображав принципи та способи реалізації ґендерної рівності. Як максимум, мова йде про однакову представленість чоловіків і жінок в політиці та, що важливіше, у прийнятті політичних рішень. У такому контексті, наприклад, ключові ідеї ґендерного мейнстрімінгу є близькими до феміністичних рухів першої та другої хвиль, де основні завдання учасниць цього руху зосереджувались на розширенні політичних прав і можливостей жінок, їх залученості до політичного життя країни. Ґендерний мейнстрімінг є актуальним сьогодні для України, зокрема в контексті реформування системи вищої освіти та запровадження “Стратегії впровадження ґендерної рівності у сфері освіти до 2030 року”.

У 2023 році в Україні розпочала роботу **“Платформа забезпечення ґендерного мейнстрімінгу та інклюзії у відбудові”**, яка діятиме при Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Як зазначається Урядовим порталом України, основними завданнями Платформи є координація та адвокація принципу ґендерної рівності та інклюзії у відновленні, а також комунікація з міжнародними партнерами щодо:

- (1) підготовки пропозицій щодо забезпечення ґендерної рівності та інклюзії у відновленні;
- (2) взаємодії із міжнародними організаціями, фондами та структурами у сфері ґендерно відповідального відновлення, зокрема для виконання завдань рамкових угод та меморандумів про співпрацю з цих питань тощо.

18 вересня 2023 року відбулись запуск і презентація «Платформи забезпечення ґендерного мейнстрімінгу та інклюзії у відновленні». Платформа діятиме як дорадчий орган при Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (далі – Комісія). Її мета – забезпечення скоординованої співпраці міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, громадянського суспільства, представників бізнесу та міжнародних організацій та включення принципу ґендерної рівності й інклюзії в процес відновлення України. Основними завданнями Платформи є координація та адвокація принципу ґендерної рівності та інклюзії у відновленні, а також комунікація з міжнародними партнерами щодо: підготовки пропозицій щодо забезпечення ґендерної рівності та інклюзії у відновленні; взаємодії із міжнародними організаціями, фондами та структурами у сфері ґендерно відповідального відновлення, зокрема для виконання завдань рамкових угод та меморандумів про співпрацю з цих питань тощо.

Координатором Платформи є Голова Комісії – Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України Ольга Стефанішина. Заступник координатора Платформи – Урядова уповноважена з питань гендерної політики Катерина Левченко [6].

Крім того, 31 січня 2024 року під головуванням Урядової уповноваженої з питань гендерної політики Катерини Левченко відбулося перше засідання Сектору рівних можливостей Національної комісії України у справах ЮНЕСКО. Нарада була проведена за участі представників Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, Міністерства закордонних справ, Міністерства соціальної політики, Міністерства культури та інформаційної політики, Міністерства освіти і науки, ГО «Ла Страда-Україна», Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Під час зустрічі обговорено стан реалізації проєкту ЮНЕСКО «Гендерна освіта для іноземних студентів», а також плани роботи Сектору на 2024 рік [7].

Наступний підхід називається **гендерним нейтралітетом**, хоча також зустрічається найменування «гендерно-нейтральний підхід» або «гендерний нейтралізм». В основі цього підходу лежить ідея, що в політиці, мові, соціокультурних практиках та діяльності соціальних інститутів у цілому необхідно уникати протиставлення за статтю або гендерними ролями. Іншими словами, означений підхід спирається на практики інклюзивності та захисту рівності як головної особливості індивіда, наприклад, через використання так званої «гендерної сліпоти», коли або ігноруються, або не сприймаються, або не використовуються практики розрізнення людей за статтю чи гендерними ролями. Тобто стать та гендер перестають бути важливими соціальними факторами при взаємодії людей у професійній діяльності. Одним із прикладів запровадження гендерно-нейтрального підходу, наприклад у сфері освіти, є ініціатива «The National Student Genderblind Campaign», яка виступає за побудову гендерно-нейтрального житла (гуртожитків) для студентів американських університетів.

Як правило, гендерно-нейтральний підхід у світі є найбільш застосованим у сфері політики та прийняття політичних рішень, а також у сфері спілкування – мові. Перший напрямок реалізації означеного підходу – **політичний** – зосереджується на досягненні гендерної рівності шляхом розробки відповідного законодавства та прийняття відповідних політичних рішень, наприклад, у питаннях опіки, декретних відпусток або шлюбів. Інакше кажучи, до нормативно-правового регулювання соціальних відносин пропонується запровадження категорії «гендерної нейтральності», яка б виступала або «третьою статтю», або позначенням соціально-правових відносин.

6 — Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/rozpochala-robotu-platforma-zabezpechennia-hendernoho-meistryminhu-ta-inkluzii-u-vidnovlenni>

7 — Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/vidbulosia-pershe-zasidannia-sektoru-rivnykh-mozhlyvostei-natsionalnoi-komisii-ukrainy-u-spravakh-iunesko>

Другий напрямок реалізації гендерно-нейтрального підходу – **мовний** – зосереджується на зміні інституціоналізованих практик спілкування та використання гендерно-інклюзивної (або ж гендерно-чутливої мови). В основі такої мови лежить теза про нейтралізацію категорій «стать» і «гендер» у термінах, які описують виключно «чоловіче» (маскулінність) або «жіноче» (фемінність), наприклад, за допомогою використання фемінитивів: стюард/стюардеса, декан/деканка, ректор/ректорка, офіціант/офіціантка. Хоча також залежно від мови та її лінгвістичних особливостей можуть вживатися словосполучення «пані ректор» або «пані декан».

Цікавий факт. Фемінитиви є природною складовою української мови, адже її структура має багато варіацій утворення фемінитивів за допомогою суфіксів, яких сьогодні нараховується близько тринадцяти. А в «Історичному словнику фемінитивів української мови» загальна кількість фемінитивів сягає понад 8000 найменувань. Красномовний приклад довгої історії фемінитивів в українській мові – це вживання слова «княгиня» по-відношенню до Княгині Ольги, або слів «донька», «дружина», «монахиня». Тож радимо подивитися інтерактивне відео щодо фемінитивів (див. [посилання](#) або QR-код).



Окремо варто звернути увагу на той факт, що сьогодні для України є притаманним використання гендерного мейнстрімінгу як основи для впровадження гендерної рівності. Поступово, за час розширення сфери впровадження гендерного підходу в українському суспільстві, відбувся поступовий перехід від гендерного мейнстрімінгу до гендерно-відповідального і до гендерно-трансформативного підходу, які розширюють можливості впровадження гендерної рівності. Зокрема, гендерно-трансформативний підхід означає парадигмальну зміну умов, що знаходяться в основі гендерної нерівності. Отже, ключове завдання гендерно-трансформативного підходу полягає в утворенні гендерно-рівноправних стосунків у суспільстві, досягнення гендерної рівності та подолання різних проявів гендерної дискримінації.

У системі освіти гендерно-трансформативний підхід означає інституційні зміни шляхом впровадження нових практик гендерного аналізу та аудиту, інтеграцію до європейських практик гендерування освітнього процесу і створення дієвих інституцій, що сприяють досягненню гендерної рівності.

Ще один підхід – **гендерний паритет** – зосереджується на симетричному та рівноважному розподілі соціальних позицій за ознакою статі майже в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Гендерний паритет стосується відносної рівності з точки зору кількості та пропорційності жінок і чоловіків, дівчат і хлопчиків, і часто розраховується як співвідношення жіночих і чоловічих значень для певного показника. Тобто, на відміну від попередніх підходів, гендерний паритет є, перш за все, статистичним (а отже й механічним) показником виявлення рівня та інтенсивності співвідношення представленості жінок і чоловіків. Як правило, це стосується пропорційного співвідношення або в межах конкретної соціальної групи, або в межах конкретної організації чи підприємства. Тож ми повинні говорити про інструменталізацію гендерного паритету як потенційного інструменту досягнення гендерної рівності, про що, наприклад, зазначалося на Всесвітньому економічному форумі ще в 2016 році.



Рис. 1.2В. Схема гендерного паритету

Як правило, гендерний паритет розглядається у трьох ключових напрямках життєдіяльності суспільства, а саме: політика, оплата праці і професійне спрямування індивідів. Що стосується політики, то тут мова йде, перш за все, про збалансування кількості чоловіків та жінок у політичних інститутах, наприклад, у парламентах, кабінетах міністрів або місцевих радах. Так, у 2020 році соціологічна група «Рейтинг» провела дослідження, згідно з яким 39% опитаних відповіли, що представленість жінок у політиці недостатня, тоді ж як 41% вказали на те, що представленість є достатньою. Що стосується політичних інститутів, то 49% відповіли, що жінки недостатньо представлені в Уряді, 48% висловили аналогічну думку про Верховну Раду України, і 48% поділяють таку ж думку стосовно місцевих органів влади [8].

8 — Дослідження «Роль жінок в українському суспільстві», яке проведене соціологічною групою «Рейтинг» протягом 21-25 лютого 2020 року. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/rol_zhenschin_v_ukrainskom_obschestve.html

Цікавий факт. До слова, з 22 міністрів в Україні лише п'ятеро – жінки. А за всю історію незалежності України у п'яти урядах узагалі не були представлені жінки, у шести урядах була представлена лише одна жінка-міністерка. Сумарно ж за період незалежності України з 618 міністрів лише 33 жінки очолювали міністерства та були міністерками.

Гендерний паритет в оплаті праці також є однією з важливих тенденцій сучасного світу. Згідно з даними Європейської Комісії у 2021 році жінки в європейських країнах заробляли на 12,7% менше, ніж чоловіки [9]. При цьому серед основних причин, які сприяють такій ситуації, називаються (1) секторальна сегрегація, коли занадто фемінізовані види професій є недооціненими, (2) «скляна стеля», коли утворюються та відтворюються штучні бар'єри для просування жінок кар'єрними сходами, (3) дискримінація в оплаті праці, коли жінки заробляють менші кошти, аніж чоловіки, але при цьому виконують таку ж кількість роботи. Відповідно, досягнення гендерного паритету в оплаті праці стосується, перш за все, механічного зрівняння жінок та чоловіків щодо однакової кількості грошей за однакову кількість роботи. Прикладами таких механізмів часто називають спеціальні заходи або позитивні дії, коли створюються необхідні умови для стимулювання гендерної рівності шляхом надання певних пільг, додаткових бонусів або побудови більш сприятливої ситуації на ринку праці для однієї зі статей.

Гендерний же паритет у професійному спрямуванні, перш за все, стосується відкриття «закритих для жінок» професій, розширення трудових прав і можливостей жінок у сферах зайнятості і роботи. З іншого боку, це стосується також і чоловіків, коли фемінізовані професії, які раніше асоціювалися виключно з жінками, сьогодні стають або більш нейтральними, або їм надаються риси маскулінності для заохочення чоловіків до роботи в цій професії. Деякі соціологи фіксують той факт, що в країнах, де діють такі обмеження, жінки заробляють лише 52% заробітної плати, яку заробляють чоловіки у цих професіях. У Китаї, наприклад, жінкам заборонено працювати у сфері видобутку корисних копалин, а в Саудівській Аравії жінки не можуть бути водійками таксі. Отже, така ситуація також відтворює гендерну нерівність та стає актуальною темою для обговорення потенційних механізмів, що спрямовані на досягнення гендерної рівності та гендерного паритету, зокрема, через трансформацію законів про працю. А тому знищення подібних професійних бар'єрів та відкриття «закритих професій» є однією з можливостей утворення гендерної рівності на ринку праці.

9 — Дані Європейської комісії: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

У 2023 році кількість жінок у «чоловічих» професіях значно зросла. У сфері будівництва частка працевлаштованих жінок становила 38% загальної чисельності всіх працевлаштованих; у добувній промисловості цей показник сягнув 49%; а загальна кількість працевлаштованих жінок протягом 2023 року становить 66% від загальної чисельності, або ж 158 тисяч із 240 тисяч працевлаштованих.

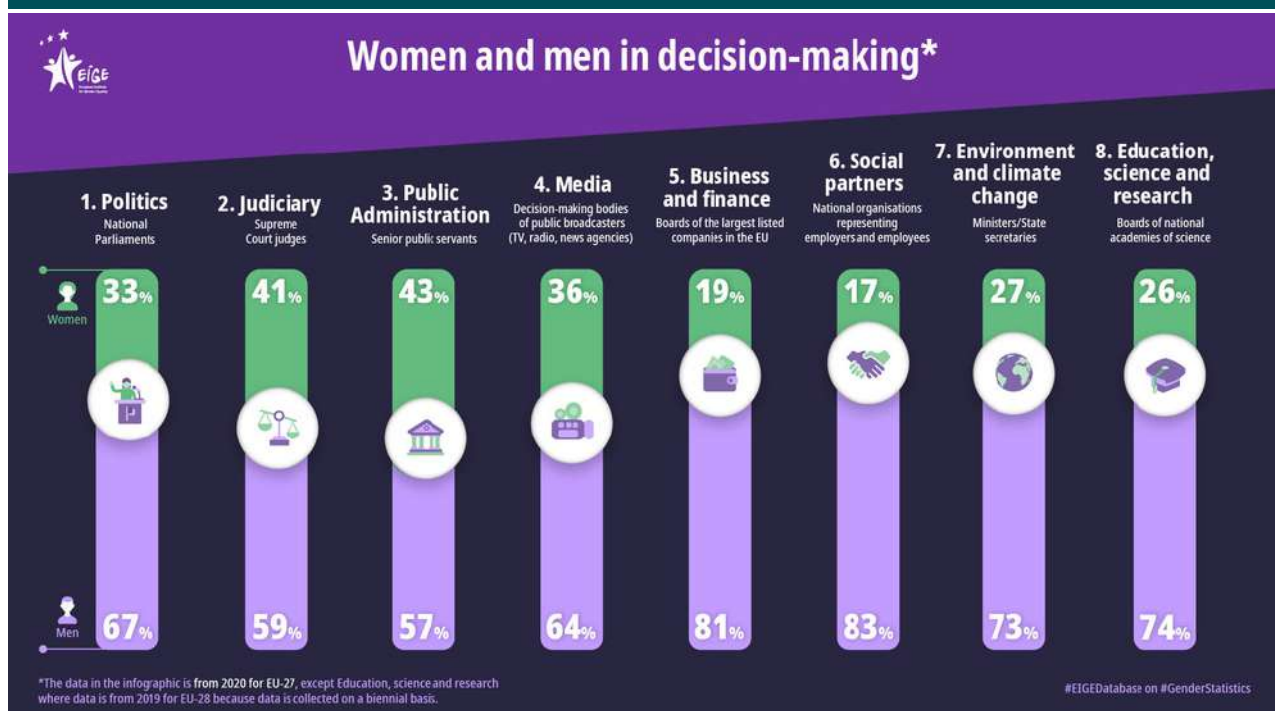
Що стосується сфери вищої освіти, то тут аналогічно до ринку праці розглядаються питання, перш за все, направлені на висвітлення ґендерної нерівності з точки зору доступу до отримання освіти, рівня заробітної плати та представленості жінок у різних сферах освітньої та науково-дослідної діяльності. Ідея впровадження ґендерної рівності до сфери вищої освіти ґрунтується на тезі, що університети є «інкубаторами» для лідерів думок і лідерів майбутнього, відповідно, конструювання системи ґендерної рівності повинно сприяти рівній представленості майбутніх лідерів в соціокультурному, політичному та економічному просторі. До речі, проведене у 2020 році дослідження «Вибір вищої освіти: ґендерний аналіз» аналітичним центром Cedos продемонструвало, що «жінки менш представлені у професіях з вищими заробітними платами, що є однією з об'єктивних причин розриву в заробітних платах чоловіків і жінок» [10]. Інша сторона системи вищої освіти в Україні стосується, наприклад, відсутністю чіткої нормативно-правової бази для впровадження принципів ґендерної рівності, зокрема, у сфері управління закладами вищої освіти або викладання.

Важливо зрозуміти, що ґендерна рівність не може і не повинна зводитися до механічного співставлення кількості жінок і чоловіків у якості адміністративного або викладацького складу університетів, а також студентів. Адже ґендерна рівність передбачає не «моніторинг рівності», а конкретні практики та механізми досягнення такої рівності. Іншими словами, «моніторинг рівності» співвідношення жінок і чоловіків серед, наприклад, адміністративного персоналу закладів вищої освіти України, дасть нам лише поверхневе розуміння ситуації, але не продемонструє характер та рівень практик ґендерної дискримінації або насильства, обмеження доступу до ресурсів тощо. Хоча такий крок також є вкрай необхідним, і в українських закладах вищої освіти, наприклад, впроваджуються посади «радників/радниць ректора з ґендерних питань», які займаються імплементацією законів в управлінський та освітній процес, координують впровадження ґендерної рівності та здійснюють моніторинг виявлення ґендерної нерівності, зокрема під час процесу навчання.

10 — Cedos. p. 7. URL: https://cedos.org.ua/wp-content/uploads/vybir-vyshhoyi-osvity__gendernyj_analiz.pdf

Згідно з різними дослідженнями, які фокусуються на визначенні можливостей, що з'являються у жінок при розширенні прав і свобод у сфері вищої освіти, то зазначається, що освіта допомагає жінкам активніше інтегруватися до ринку праці [11]; освіта стає фактором відстоювання жінками своїх прав та залучення до процесу прийняття важливих рішень, які впливають на порядок денний [12]. Тобто, коли жінки отримують більше освіти, то вони «виходять» за межі традиційних практик соціальних ієрархій і залучаються до соціокультурних процесів відтворення рівності. У такому контексті, наприклад, освіта може дати жінкам можливості та інструменти подолання дискримінації, ґендерних стереотипів, відстоювати свої права та можливості, долати соціокультурні бар'єри, формувати ґендерно-справедливий суспільний дискурс. Відповідно, наступні розділи цього посібника будуть зосереджені на питаннях виявлення ґендерної нерівності та її подолання шляхом впровадження нових механізмів і моделей.

Цікавий факт. Найбільш очевидною сьогодні є тенденція поступового збільшення кількості, ролі і впливу жінок у сфері політики, правосуддя, охорони порядку та фінансовій сфері.



11 — Kiester E (2019) Female Migration and the Global Economy. In: Leal Filho W., Azul A., Brandli L., Özuyar P., Wall T. (eds) Gender Equality. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-70060-1_5-1

12 — da Cal Seixas SR, de Moraes Hoefel JL (2020) Human Rights and Gender Equity: Building Sustainable Development. In: Leal Filho W., Azul A., Brandli L., Özuyar P., Wall T. (eds) Gender Equality. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-70060-1_60-1

Окрім того, сьогодні Україна активно працює над впровадженням Цілей сталого розвитку, які були розроблені Організацією об'єднаних націй. Зокрема, мова йде про ціль №4 – якісна освіта та ціль №5 – гендерна рівність. Згідно з Гендерним профілем України та ґрунтуючись на даних Індексу розвитку Україна посідає одне з найвищих місць за рівнем гендерного паритету в освіті (27 місце). Майже 100% хлопчиків і дівчаток є грамотними, їхнє залучення до освіти є однаково збалансованим і високим. Так, 92,7% дівчат і 90,7% хлопців отримують базову середню освіту, 86,1% дівчат і 85,3% хлопців – середню, 88,8% дівчат і 76,8% хлопців – вищу. Це означає, що подальше впровадження принципів гендерної рівності в системі вищої освіти України допоможе реалізувати комплекс заходів, які направлені на подолання гендерної нерівності та проявів гендерної дискримінації.

Гендерний профіль або гендерний паспорт є сукупністю даних, які відображають діяльність певної країни щодо реалізації політик, стратегій, практик досягнення цілей сталого розвитку. Зокрема, такий профіль об'єднує Індекс людського розвитку, розширення соціально-економічних можливостей, доступ до (пере)розподілу ресурсів тощо (див. [посилання](#) або QR-код).



В Україні діє мережа центрів гендерної освіти. Такі центри функціонують у 40 вищих навчальних закладах, зокрема у Дніпрі, Житомирі, Запоріжжі, Києві, Кривому Розі, Луцьку, Маріуполі, Ніжині, Сумах, Тернополі, Харкові, Черкасах та Ужгороді. Мета мережі – об'єднати зусилля науковців і практиків для забезпечення сталого впровадження принципів гендерної рівності в освіті. Однак існуюча мережа таких інституцій є недостатньою і потребує подальшого зміцнення та ресурсного забезпечення. Зокрема, сьогодні Україна активно залучає допомогу міжнародних партнерів та донорів, щоби реалізовувати різноманітні проекти з гендерної проблематики в системі вищої освіти. Адже досягнення гендерної рівності – це завдання не лише і не виключно держави, але й інститутів громадянського суспільства, представників системи вищої освіти та зацікавлених стейкхолдерів.

Одним із флагманів розвитку гендерної тематики в Україні є організація “Гендер в деталях”, яка активно займається питаннями гендерної освіти для населення; пропонує онлайн-курси із гендерної грамотності; залучає науковиць та експертток у галузі гендерних досліджень для того, щоби створити відповідний дискусійний та науково-популярний майданчик для обговорення механізмів та способів досягнення гендерної рівності в Україні. Також в Україні активно працює UNFPA (Агенція ООН з питань сексуального та репродуктивного здоров'я), яка займається підтримкою проектів, які направлені на досягнення гендерної рівності. Зокрема, вони є авторами проекту “Амбасадори та амбасадорки науки”, який присвячений висвітленню діяльності жінок та дівчат у науці та освіті.

Питання для самоконтролю та обговорення

1. Як ви вважаєте, які позитивні дії або спеціальні заходи можна розробити для політичних інститутів України (Офіс Президента, Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України), аби забезпечити збільшення кількості жінок на керівних посадах?
2. Чому підхід «ґендерного мейнстріму» є актуальним для України? Спробуйте провести невелике порівняльне дослідження щодо представленості жінок у різних сферах життєдіяльності країн світу та обговоріть, які є спільні та відмінні ознаки.
3. Як наблизити законодавство України до ґендерної рівності? Проаналізуйте нормативно-правове забезпечення у країнах Європи та порівняйте його з українським. Що Україні потрібно додатково зробити для досягнення ґендерної рівності?

Практичне завдання

Спробуйте розробити соціальну рекламу в сфері вищої освіти, яка б сприяла розповсюдженню принципів ґендерної рівності та/або була направлена на подолання ґендерної нерівності та дискримінації. Це може бути відео-реклама, фото-реклама або аудіо-подкаст, який би розвінчував «ґендерні міфи» та сприяв більш чіткому розумінню ґендерної рівності в освітньому середовищі.

Список використаних джерел у 1.2

- 1 — Світовий банк. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men#:~:text=ln%2086%20countries%2C%20women%20face,which%20denotes%20complete%20legal%20parity>
- 2 — <https://www.pewresearch.org/global/2020/04/30/worldwide-optimism-about-future-of-gender-equality-even-as-many-see-advantages-for-men/>
- 3 — Gilbert, N. (1994). Gender equality and social security. *Society*, 31(4), 27–33. 28.
- 4 — True, J. (2003). Mainstreaming gender in global public policy. *Politics & International Relations*, 5(3), 368–396. 371.
- 5 — Lombardo, E. (2005) Integrating or Setting the Agenda? Gender Mainstreaming in the European Constitution-Making Process. *Social Politics*, 12(3), 412–432. 417.
- 6 — Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/rozpochala-robotu-platforma-zabezpechennia-hendernoho-meinstryminhu-ta-inkliuzii-u-vidnovlenni>
- 7 — Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/vidbulosia-pershe-zasidannia-sektoru-rivnykh-mozhlyvostei-natsionalnoi-komisii-ukrainy-u-spravakh-iunesko>
- 8 — Дослідження «Роль жінок в українському суспільстві», яке проведене соціологічною групою «Рейтинг» протягом 21-25 лютого 2020 року. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/rol_zhenshin_v_ukrainskom_obschestve.html
- 9 — Дані Європейської комісії: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
- 10 — Kiester E (2019) Female Migration and the Global Economy. In: Leal Filho W., Azul A., Brandli L., Özuyar P., Wall T. (eds) Gender Equality. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-70060-1_5-1
- 11 — da Cal Seixas SR, de Moraes Hoefel JL (2020) Human Rights and Gender Equity: Building Sustainable Development. In: Leal Filho W., Azul A., Brandli L., Özuyar P., Wall T. (eds) Gender Equality. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-70060-1_60-1

1.3. СОЦІОЛОГІЧНА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ

Сама мова підказує, що ґендерна нерівність – це відсутність ґендерної рівності, і навпаки – ґендерна рівність передбачає відсутність ґендерної нерівності. Але таке приземлене бачення не повною мірою відповідає реальності, оскільки ситуація значно складніша. ґендерна нерівність із соціологічної точки зору є окремим випадком соціальної нерівності як такої, і вона поєднує в собі сутність та прояви інших її форм: економічної, класової, політичної, вікової, професійної, інформаційної, расової/етнічної тощо. Сама по собі соціальна нерівність являє собою форму диференціації, за якої різні соціальні групи, спільноти та індивіди мають якісно і кількісно відмінний доступ до ресурсів та, як наслідок, нерівні життєві шанси. Тобто ґендерна нерівність передбачає відмінний доступ до ресурсів для представників різних соціальних груп, спільнот та індивідів, виокремлених за ґендерною ознакою. У спрощеному та загальноприйнятному сенсі це – нерівність чоловіків та жінок; але за потреби це поняття дозволяє виокремлювати й інші ґендерні групи. Констатація наявності такої нерівності багато в чому є самоочевидною, однак при більш детальному розгляді цього питання з'являється суттєва невизначеність.

Передусім, ця невизначеність стосується певного ідеологічного повинання та соціального проектування, які в ціннісних орієнтирах сучасного глобального вестернізованого суспільства та неоліберального світогляду передбачають розгляд ґендерної нерівності як соціальної проблеми, що потребує вирішення чи, щонайменше, мінімізації негативних наслідків. Тому для сучасних gender studies свого роду «здоровим глуздом» виступає посил подолання, поборювання ґендерної нерівності на всіх рівнях та в усіх її проявах. І хоча соціологічна наука багато в чому базується на принципі ціннісної нейтральності [1], вона також, скоріше, схильна проблематизувати ґендерну нерівність, розглядати її як прояв соціальних дисфункцій та історичних пережитків, що мають бути подолані в тому числі за участі науково-соціологічного інструментарію. Соціологічні дослідження ґендерної нерівності не тільки сприяють виявленню пов'язаних із нею соціальних проблем, але й створюють основу для розроблення програм із соціальної адаптації, освіти та професійного зростання, які сприятимуть створенню більш справедливого і рівноправного суспільства.

1 — Weber, Max (1988). Die 'Objektivität' sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. In: Johannes Winckelmann (Hrsg.): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen 1988, ISBN 3-8252-1492-3 sowie in: Schriften zur Wissenschaftslehre. Reclam, Stuttgart 1991, ISBN 3-15-008748-1

Важливо зазначити, що соціологія, як і інші соціальні науки, починає з критики біологічного детермінізму, тобто відмовляється розглядати ґендерні аспекти (і, відповідно, ґендерну нерівність) як “прояви вроджених, міжпланетарних відмінностей”, а виходить із того, що ці відмінності вирощені із “явно виражених соціальних коренів наших моделей розвитку” [2]. Тобто фізіологічні і біологічні ознаки статі соціологією інтерпретуються не як прояви нерівності, але як певні особливості, результати диференціації, що в ході соціальної взаємодії та суспільної ієрархізації можуть призводити до встановлення стійких систем нерівності; іншими словами, біологічні особливості – це не факт, а фактор ґендерної нерівності.

«Чоловіче панування» («La Domination masculine») – одна з найвпливовіших соціологічних робіт з ґендерної тематики, автором якої є П'єр Бурдьє. Книга опублікована у 1998 році. Праця, базуючись на широкому антропологічному дослідженні берберського суспільства в Кабілії, прагне пояснити причини стійкого домінування чоловіків у всіх людських суспільствах. Зокрема, автор в своєму аналізі розробляє поняття нав'язування соціальних ролей, символічного насильства, деісторизації тощо.

Pierre Bourdieu
La domination masculine



Вихідною точкою власне соціологічних ґендерних досліджень є її констатація, вимірювання та пошук проявів. Фундамент для соціологічного вимірювання ґендерної нерівності складає об'єктивістська парадигма, що використовує статистичну інформацію (соціально-економічну, соціально-демографічну, трудову, ринкову тощо) та кількісну методологію соціологічних досліджень (стандартизовані анкетування та інтерв'ю з подальшою статистичною обробкою результатів, пошуком статистично значущих зв'язків та відмінностей між ґендерним статусом та доступом до ресурсів, життєвими шансами тощо). Поглиблений аналіз ґендерних відносин дозволяє розкрити системні нерівності в доступі до ресурсів, влади та можливостей між чоловіками та жінками. Він також розкриває ролі, які суспільство приписує ґендерним групам, і їхні наслідки для формування індивідуальних життєвих шляхів та можливостей. Оскільки ґендерна нерівність розглядається саме як окремий випадок соціальної нерівності, соціологічні дослідження ґендерної нерівності передбачають вимірювання різниці доступу до різних соціальних благ та ресурсів для представників різних соціальних груп і спільнот, виділених за ознакою ґендеру.

Основними індикаторами, за якими зазвичай відбувається соціологічне вимірювання ґендерної (не)рівності, є наступні.

1. Економічні та класові ознаки. Соціологія розглядає саме економічну нерівність як корінну та ключову, тоді як інші форми нерівності сприймаються як похідні від неї [3]. Ґендерна економічна нерівність об'єднує багато окремих проявів, які в контексті вимірювання ґендерної нерівності зводяться до таких конкретних соціальних ознак:

1-а. Рівень доходів, розмір заробітної плати. Це один із найпростіших, але при цьому найважливіших статистичних показників. Існує доволі багато різних методик підрахунку цього показника в залежності від контексту окремої країни, які враховують специфіку місцевого ринку праці, оподаткування, законодавства тощо. Всі їх можна звести до двох основних типів: **неуточнених (нескоригованих) та уточнених (скоригованих)**. **Неуточнені** дають загальну оцінку різниці в оплаті праці, підраховуючи середні показники та не враховуючи галузі зайнятості: за оцінками Міжнародної організації праці середня різниця в оплаті праці жінок та чоловіків складає близько 20% на користь останніх [4]. За даними Єврокомісії, в середньому в ЄС чоловіки заробляють приблизно на 16% більше, ніж жінки. У Німеччині та Чехії ґендерний розрив у зарплатах також на користь чоловіків становить близько 22%, в Естонії – близько 27%. Найменша різниця в зарплатах чоловіків і жінок в Італії і Люксембурзі – близько 6% [5]. За оцінками Держстату [6], для України цей розрив у 2017 складав 21%, у 2019 – 21%, у 2023 – 19%; тобто спостерігається деяке поступове згладжування розриву у рівні заробітної плати між чоловіками та жінками; але це, скоріше, зумовлено спільними для чоловіків і жінок проблемами на ринку праці (викликаними пандемією COVID-19 та повномасштабним вторгненням). При погляді на підрахунки Держстату під іншим ракурсом, за період 2012-2020 рр. трошки зменшилась різниця у заробітних платах чоловіків та жінок – у 2012 році заробітна плата жінок становила 78% заробітної плати чоловіків, тоді як у 2020 році – майже 80% [7].

3 — Mills, W. C. (1956). The Power Elite. Oxford University Press.

4 — International Labour Organization (2018). Global Wage Report 2018/19. What lies behind gender pay gaps. Geneva. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

5 — Мінфін (2020). Європейські пенсії. У яких країнах найбільший ґендерний розрив (інфографіка). URL: <https://minfin.com.ua/ua/2020/02/09/40708874/>

6 — <http://www.ukrstat.gov.ua/>

7 — Держстат (2021). Жінки та чоловіки на ринку праці. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf

15 вересня 2023 року Кабінет міністрів України схвалив **Національну стратегію подолання Ґендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року**, а також затвердив **операційний план заходів з її реалізації на 2023-2025 роки**. Метою стратегії є створення умов для надання можливості жінкам бути економічно незалежними, а чоловікам – поєднувати професійні обов'язки із сімейними. Вона передбачає ряд інформаційно-просвітницьких кампаній для жінок та чоловіків, спрямованих на подолання ґендерних стереотипів і дискримінації, вдосконалення трудового законодавства для гарантування рівної оплати праці та запроваджує методологію ґендерно-нейтральної оцінки робіт [8].

При застосуванні методики **уточненої (скоригованої)** оцінки різниці в оплаті праці дослідники намагаються врахувати конкретну заробітну плату чоловіків та жінок, які зайняті в аналогічних умовах праці. Цей підхід включає розгляд таких чинників, як тип зайнятості (повна чи неповна), сфера зайнятості, тривалість робочого часу та інших. Порівняння рівня зарплати «всередині сфери, а не між» наборами даних допомагає зосередитися на конкретному факторі та контролювати інші фактори. Зокрема, щоб при підрахунках нівелювати роль горизонтальної та вертикальної сегрегації в ґендерному розриві в оплаті праці, зарплату можна порівнювати за статтю в межах окремої сфери діяльності чи посадової функції, географічної території [8]. Такі вимірювання регулярно проводяться для окремих сфер діяльності, і показники розриву в зарплатні жінок і чоловіків можуть відрізнятись кардинальним чином: наприклад, у «традиційно чоловічому» професійному футболі зарплати футболістів можуть в десятки разів перевищувати доходи футболісток [10]; але можлива й зворотня ситуація – наприклад, в сфері професійної порнографії порноакторки часто отримують в десятки разів більше, ніж порноактори [11]. Так, дослідження за допомогою методик уточнених вимірювань розриву в оплаті праці дозволяють виокремити сфери діяльності, де ступінь ґендерної нерівності за цією ознакою є найвищим.

8 — Центрально-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці (2023). Урядом схвалено Національну стратегію подолання ґендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року. URL: <https://zt.dsp.gov.ua/news/uriadom-skhvaleno-natsionalnu-stratehiu-podolannia-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-na-period-do-2030-roku/>

9 — McCandless, David, Quick, Miriam, Smith, Stephanie, Thomas, Philippa & Bergamaschi, Fabio (2016). Gender Pay Gap. Information is Beautiful. <https://informationisbeautiful.net/visualizations/gender-pay-gap>

10 — Cannon, Matt (2023). Wage disparity: Is progress really being made in women's football? Marca. <https://www.marca.com/en/football/womens-world-cup/2023/06/27/649b161a268e3efc3b8b4578.html>

11 — CNBC (2016). Porn's dirtiest secret: What everyone gets paid. <https://www.cnbc.com/2016/01/20/porns-dirtiest-secret-what-everyone-gets-paid.html>

Тим не менш, деякі дослідження показують [12], що при відносно високому загальному розриві у зарплаті між жінками та чоловіками (+18% на користь останніх), за умов однакового рівня займаної посади ця різниця також є, але зменшується до 6,5%. А в умовах аналогічних посад в межах одного підприємства і однакових посадових обов'язків складає лише 1-2%. Тому цей розрив пояснюється не тільки і не стільки нерівною оплатою за однакову роботу, але різним доступом до різних посад та сфер діяльності:

«Коли жінки й чоловіки зосереджені в різних сферах ринку праці або виконують різну роботу в одній сфері, то величину їхнього заробітку важко порівняти, а отже, різниця в заробітній платі жінок і чоловіків стає невидимою. Так виникає ґендерна різниця в оплаті праці жінок і чоловіків – одна з прихованих форм обмеження доступу жінок до економічних ресурсів» [13].

«Ікони фемінізму»

На зображенні представлені культові персонажі – Еллен Ріплі з франшизи «Чужого» та Сара Коннор із франшизи «Термінатора», які уособлюють проривне для голлівудського кінематографу 1970-80-х років амплу «сильної жінки». Вони одними з перших зруйнували традиційні стереотипи жінки «як доповнення до чоловіка» і благополучно виконували «чоловічу роботу» з подолання як ксеноморфів, так і кіборгів.



Які саме сфери в Україні є (стерео)типово «жіночими» та «чоловічими» з огляду на рівень заробітної плати, можна побачити в таблиці 1.3.1:

12 — Korn Ferry (2016). Gender Pay Analysis. Technical methodology and data report.

13 — Маєрчик, М., Марценюк, Т., Плахотник, О., Приходько, О., Синчак, О. & Шимчак, С. (2017). ґендер для медій: підручник із ґендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей. Видання третє, виправлене та доповнене. Київ. 83.

Таблиця 1.3.1

Порівняння рівня середньої заробітної плати чоловіків і жінок в різних сферах економіки України, 2021 рік (за даними Держстату)

Сфера економічної діяльності	Середня з/п чоловіків, тис. грн	Середня з/п жінок, тис. грн	Співвідношення середньої жіночої з/п до чоловічої
У середньому по економіці	15,6	12,7	81
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	11,1	11,3	101
Освіта	12,2	11,7	96
Операції з нерухомим майном	11,6	10,6	92
Тимчасове розміщення й організація харчування	9,2	8,2	89
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	20,6	18,3	89
Будівництво	11,5	10,1	88
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	13,1	11,3	86
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	12,9	10,5	81
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	15	12,1	81
Професійна, наукова та технічна діяльність	21,9	17,2	78
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	15,1	11,6	77
Інформація та телекомунікації	28,8	21,8	76
Промисловість	16,5	12,3	75
Фінансова та страхова діяльність	30,6	20,8	68
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	16,2	10,6	65

1-б. Доступ до керівних посад. Керівні посади традиційно розглядаються як такі, що є вищими в соціально-економічній ієрархії і, відповідно, несуть вищий дохід тим, хто їх займає. І якщо з точки зору правового забезпечення в українському бізнес-просторі обмежень для жінок немає, тим не менш, практика ринку праці показує стійкість дисфункціональних для впровадження ґендерної рівності стереотипів та упереджень. За даними Держстату [14], хоча жінки складають майже половину працюючого населення країни, вони обіймають найвищі посади лише в 27% підприємств; при цьому частка керівниць зменшується зі зростанням розміру підприємства (чим більше підприємство, тим нижча вірогідність, що в ньому керівні посади будуть займати жінки). Винятки — освіта, медицина, держуправління й адміністративне обслуговування, а також інформаційні технології (ІТ); найчастіше жінки керують підприємствами у сфері освіти, торгівлі, туризму та краси; найрідше — видобувними та заготівельними підприємствами, а також підприємствами з виробництва устаткування і металевих виробів. Найбільше керівниць у комунальних (77%) та профспілкових організаціях (62%); найменше — у релігійних (<5%). Також дуже показовою є статистика членів-кореспондентів НАН України за останні роки (див. таблицю 1.3.2) як індикатор посідання найвищих посад в науковій сфері:

Таблиця 1.3.2

Статистика членів-кореспондентів Національної академії наук України за ознакою статі [15]

Дата	Загальна кількість членів-кореспондентів НАН України, n	Кількість жінок, n	Частка жінок, %
23.04.2021	352	32	9%
28.10.2021	392	44	11%
26.09.2023	350	36	10%

Така ексклюзивність керівних посад в науковій сфері також ілюструє наявність певних сфер діяльності, до яких існує нерівний доступ для представників різної статі.

14 — Ткаченко, Яна (2021). ґендерна рівність: жінки, які керують. Вокс Україна. URL: <https://voxukraine.org/genderna-rivnist-zhinky-yaki-keruyut/>

15 — Таблиця побудована на основі даних: Національна академія наук України (2023). Персональний склад НАН України. URL: <https://www.nas.gov.ua/UA/Members/Pages/CorrespondingMembers.aspx>

1-в. Доступність різних професій для представників різної статі. В Україні довгий час існували юридичні обмеження стосовно доступу жінок до окремих професій: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256 містив 458 професій, заборонених для жінок; але в кінці 2017 року цей наказ було скасовано, тобто де-юре обмеження були зняті [16]. Тоді як де-факто в українському суспільстві досі існують впливові стереотипи і упередження стосовно ґендерних особливостей окремих професій: наприклад, відносно свіже соціологічне опитування показує, що майже половина (47%) студентів із м. Харкова повністю або частково згодні з твердженням, що існує розподіл професій «на чоловічі та жіночі» [17].

Таблиця 1.3.3

Стереотипи про «чоловічі» та «жіночі» професії (серед студентів Харкова)*

Лабораторія прикладних соціологічних досліджень...	Чоловіча, %	Рівною мірою, %	Жіноча, %	...кафедри соціології і політології НТУ «ХПІ» у 2020 році	Чоловіча, %	Рівною мірою, %	Жіноча, %
Військовослужбовець	82	15	3	Кондуктор у громадському транспорті	21	22	57
Програміст	67	22	11	Візажист / перукар	20	32	48
Керівник підприємства/ підрозділу	60	24	16	Бухгалтер, економіст	20	47	33
Політик, депутат парламенту	57	32	11	Шкільний учитель, вихователь дитячого садка	19	10	71
Інженер	53	25	22	Масажист	18	27	55
Водій громадського транспорту, таксі	48	23	29	Касир	17	37	45
Офіціант	37	29	34	Психолог, консультант телефону довіри	16	33	51
Суддя, адвокат	33	42	25	Секретар-референт, офіс-менеджер	11	19	70
Лікар	28	25	47	Соціальний працівник	6	29	65
Кухар	26	52	22	<i>*в інструментарії наведеного дослідження не використовувались фемінтиви для позначення професій (тому і в таблиці їх немає), що можна вважати методичною неточністю</i>			

16 — https://ips.ligazakon.net/document/view/re31376?ed=2017_10_13

17 — Калагін, Ю., & Григор'єва, С. (2022). Стереотипи сучасного студентства в сфері професійної діяльності: ґендерний аспект аналізу. Науково-теоретичний альманах Грані, 25(1), 108-115. <https://doi.org/10.15421/172216>

Очевидно, що думки харківських студентів не репрезентують суспільної думки ані усіх мешканців Харкова, ані тим паче населення України, але цей кейс є достатньо показовим: навіть у доволі специфічній соціальній групі, що безпосередньо зайнята отриманням професії, існують стійкі ґендерні стереотипи стосовно тих самих професій. Такі стереотипи не просто створюють і відтворюють ґендерно зумовлену економічну нерівність, але й сприяють її легітимації та натуралізації, тобто визначенню її як “природної” норми.

Додатково пропонуємо ознайомитись із результатами дослідження «Як обрати професію без упереджень: що думає молодь Приазов'я» проведеного громадською організацією «Рада жінок Донеччини» у співпраці з ГО «Маріупольська Спілка Молоді» в межах Програми ООН із відновлення та розбудови миру за [посиланням](#) або QR-кодом.



За цієї причини Р. Анкер [18], описуючи подібну ситуацію в категоріях “ґендерної сегрегації”, групує стереотипи стосовно жінок на ринку праці наступним чином:

(1) позитивні стереотипи, що окреслюють у жінок схильність до піклування, здатність до копіткої та ручної роботи; такі стереотипи закріплюють у суспільстві за жінками сфери діяльності, пов'язані з піклуванням, вихованням, навчанням, та професії, де вимагається дрібна моторика;

(2) негативні стереотипи, які підкреслюють їхню меншу фізичну силу і витривалість (порівняно з чоловіками), схильність до уникання ризику, менші здібності до точних та природничих наук; такі стереотипи аргументують їхню “нездатність” працювати на керівних посадах, на важких і небезпечних роботах, а також займатися роботою, що вимагає логічного мислення та зосередження;

(3) інші стереотипи, які в принципі є наслідком попередніх двох типів, а саме – більша здатність і схильність жінок до виконавчої діяльності, менша потреба в отриманні високого заробітку тощо.

18 — Цитовано за: Іващенко, О. В. & Лободинська, О. М. (2013). Ґендерна сегрегація чи ґендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні. Український соціум. 2013. № 1(44). 43-62. 48-49.

З одного боку, ґендерні стереотипи можуть обмежувати індивідуальні можливості, призводити до дискримінації та нерівного доступу до ресурсів (зокрема, на ринку праці). З іншого боку, вони можуть впливати на формування ґендерних ідентичностей та соціальних ролей, що забезпечує певну стабільність у суспільстві. В цьому контексті одним із ключових завдань соціології, з огляду на її громадську та просвітницьку функції, є послідовна фіксація та систематичне розвінчування такого роду стереотипів, упереджень, міфів тощо. Це є важливим ще й з тієї причини, що ґендерні стереотипи стосуються далеко не тільки економічної діяльності, але й інших соціальних полів та інститутів.

Рекомендуємо ознайомитись із тематичним проєктом. У 2008 році у Харкові почав реалізовуватися проєкт «Створимо музей про себе!», що поставив на меті відкрити перший в Україні ґендерний музей. Головне завдання музею – зібрати експонати, які демонструють процес ґендерного конструювання, показати, що ґендерні проблеми є не тільки проблемами жінок, але й всього суспільства; що, попри всі позитивні зміни у суспільстві, і жінки і чоловіки продовжують потерпати від ґендерної дискримінації, що жіночий та ґендерний рух в Україні і в світі є не епізодичним явищем, а природним і закономірним процесом, який відбувається продовж не одного сторіччя історії людства. З початком пандемії та повномасштабного вторгнення із частиною експозиції можна ознайомитись за QR-кодом або посиланням: <https://gendermuseum.com/>



2. Сімейні ознаки. Якщо економіка є наріжним каменем ґендерної нерівності на макрорівні, то саме в сім'ї концентрується ґендерна нерівність на мікрорівні. Традиційні домогосподарства, основу яких складає шлюб чоловіка та жінки, уособлюють повсякденну ґендерно-ієрархічну структуру суспільства. Тут так само актуалізуються концепції подвійної експлуатації жінок [19], неоплачуваної роботи на "другій зміні" [20; 21] тощо. Дані концепції описують, як в умовах капіталізму жінка переживає подвійне навантаження – "першу зміну" на основній роботі та "другу зміну" на неоплачуваній домашній роботі, з готування їжі, догляду за дітьми.

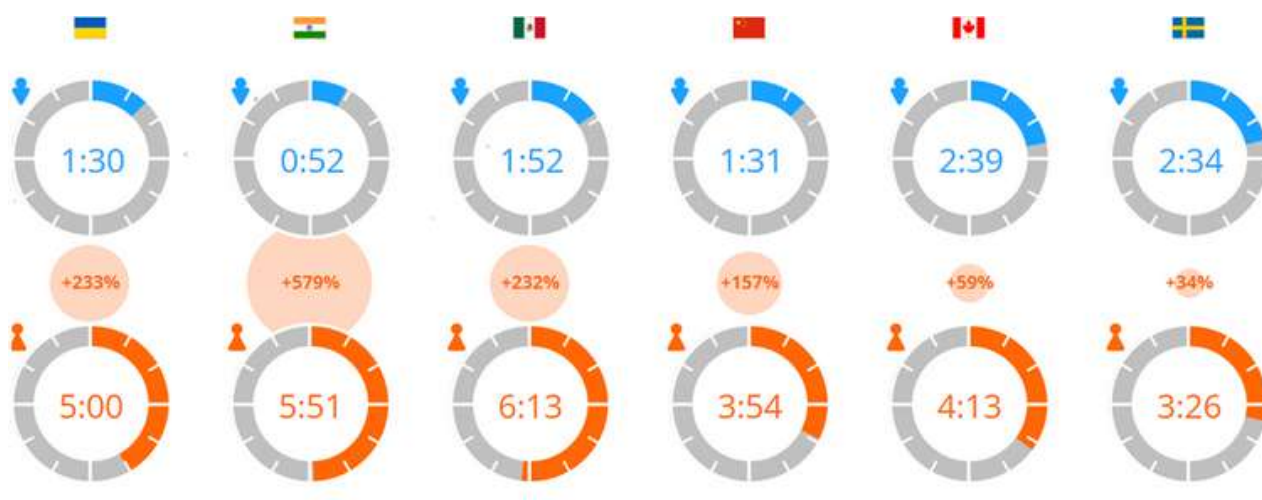


Рис. 1.3А. Витрати часу на неоплачувану роботу для чоловіків та жінок, 2017 р. (годин : хвилин) [22]

Розподіл ґендерних ролей в сім'ї – одне з універсальних питань для соціологічних досліджень ґендерної тематики. В якості демонстрації сучасного стану із розподілом ґендерних ролей у сім'ях України наведемо результати опитування, проведеного Соціологічною групою «Рейтинг» наприкінці лютого 2021 року [23].

19 — Zetkin, C. (1957). *Ausgewählte Reden und Schriften*, Bd. I, Berlin. 95–112.

20 — Hirway, I. (2015). Unpaid Work and the Economy: Linkages and Their Implications. *Indian Journal of Labour Economics*, 58 (1), 1–21. doi:10.1007/s41027-015-0010-3

21 — MacDonald, M., Phipps, S., & Lethbridge, L. (2005). Takings Its Toll: The Influence of Paid and Unpaid Work on Women's Well-Being. *Feminist Economics*, 11 (1), 63–94. doi:10.1080/1354570042000332597

22 — https://update.com.ua/istorii_tag924/zhenshchina-v-ukraine/

23 — Група Рейтинг (2021). Ґендерні ролі та стереотипи.

https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_gender_032021_fin.pdf

Хто у Вашій сім'ї, парі...?



Рис. 1.3Б. Розподіл ролей в сім'ї

В цілому, сімейний розріз так само показує нерівність у заробітній платі жінок і чоловіків: у 30% сімей заробляє тільки чоловік, ще у 35% зарібок чоловіків вищий, ніж у жінок (хоча з розпорядженням сімейного бюджету та організацією відпочинку ситуація дещо вирівнюється – переважно це робиться порівно, але є невелика відносна перевага у прийнятті таких рішень на користь жінок). Із іншого боку, у 19-25% опитаних домогосподарствах готує їсти та займається хатніми справами вдома тільки жінка, ще у 37-39% цим займаються обидва члени подружжя, але частіше – жінка. І хоча цей розподіл ролей не можна назвати радикально традиційним, тим не менш, така рольова модель залишається доволі розповсюдженою. Дослідники відмічають деякі позитивні тенденції: усереднені показники ролі “голови родини”, “вихователя дітей” та “домашнього кухаря” поступово розмиваються в українських сім'ях; неоднозначні показники у ролі “добувальника”, але самі дослідники пояснюють це кризою на ринку праці, викликаною пандемією COVID-19.

ДИНАМІКА ҐЕНДЕРНИХ ДИСБАЛАНСІВ В РОЛЯХ

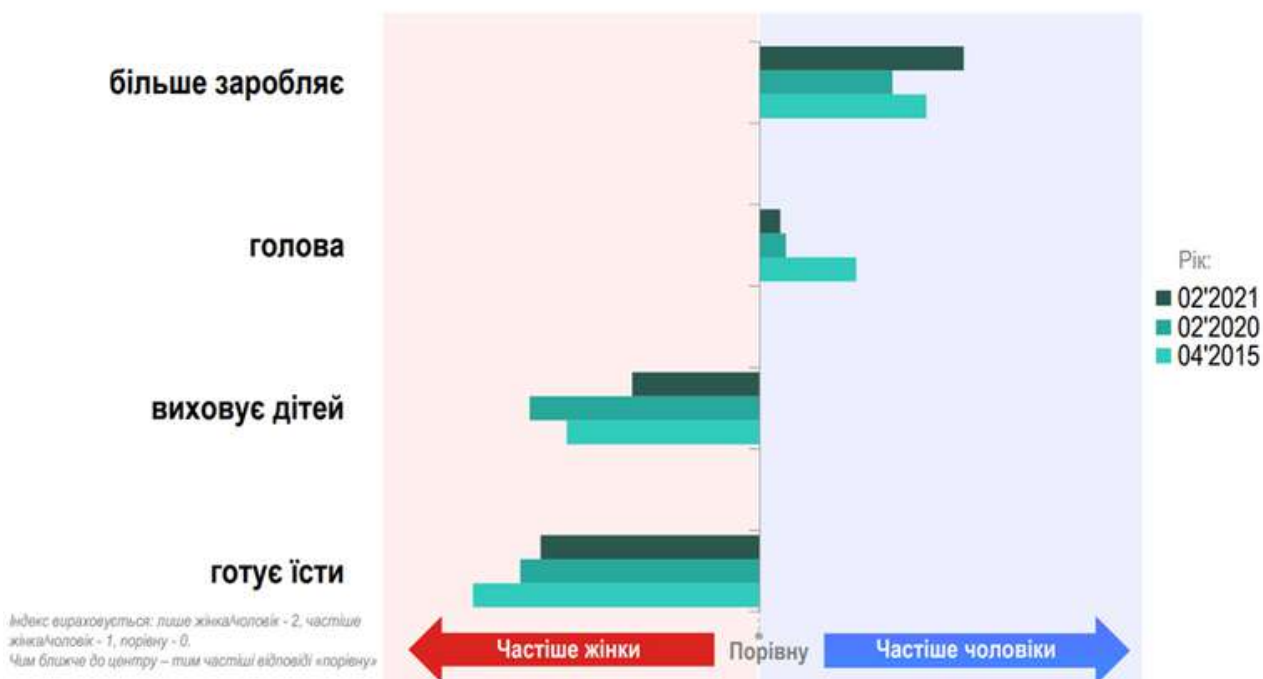


Рис. 1.3В. Динаміка ролей в сім'ї за 2015-2021 р.

Цікавий кейс наслідків ґендерної нерівності у лікарняній практиці: Істерія (від дав.-гр. ἰστέρα — «матка»; інша назва – сказ матки) – застарілий медичний термін, яким позначали ряд психічних і поведінкових розладів у жінок. Це зразок сексистського біологізму, коли цілий комплекс психічних проблем, які виникали у жінок різного віку із різним станом здоров'я, пояснювали «блукаючою маткою». Така «лікарняна» практика в західній традиції мала місце ще до часів Гіппократа і існувала до початку-середини ХХ ст. «Лікування» передбачало не тільки медикаментозний чи процедурний вплив (наприклад, відомий душ Шарко), але й хірургічний: у США третина «пацієнок» з істерією зазнавали гістеректомії (видалення матки до менопаузи), тисячам жінок також проводили профілактичну операцію з видалення грудей [24].

24 — Mankiller, Wilma P. (1998). The reader's companion to U.S. women's history. Boston, MA: Houghton Mifflin. 26.

3. Ознаки сексуальності. Сексуальність та статеві відносини є одним із ключових доменів ґендерної нерівності. В контексті сімейних та шлюбних відносин актуалізується індикатор того, хто зазвичай є ініціатором сексуальних стосунків: емансипація жінок передбачає можливість та спроможність повноцінної участі у статевому житті як в межах сім'ї, так і без неї. Результати вже знайомого читачам дослідження Соціологічної групи «Рейтинг» показують, що в половині випадків (49%) в українських сім'ях сексуальна ініціатива розподіляється приблизно порівну; але також чоловіки очікувано частіше за жінок виступають в ролі ініціатора (у 40% переважно або виключно вони виступають в цій ролі, тоді як жінки – у 6%). Ця ситуація доволі неоднорідна в різних вікових групах, а також залежить від рівня матеріальної забезпеченості родини (див. рис. 1.3Г).



Рис. 1.3Г. Розподіл ролі “ініціатор сексуальних стосунків” в сім'ї в залежності від соціально-демографічних ознак [25]

Соціологи, етнографи та антропологи неодноразово підкреслювали соціокультурний детермінізм особливостей сексуальних стосунків, в тому числі виділяючи чинник ґендерної рівності: наприклад, процеси емансипації середини ХХ ст. суттєвим чином вплинули на якість сексуального життя жінок Німеччини після краху нацистського режиму – розширення прав жінок, залучення їх до суспільного виробництва, які мали місце в післявоєнних ФРН та НДР мали серйозний ефект не тільки у публічному, але й у інтимному житті [26]. Більш того, окремі дослідники і дослідниці зазначають, що в НДР, де процеси емансипації жінок йшли більш активно та результативно, ніж в ФРН, якість сексуального життя жінок була помітно вищою; це втілювалося навіть у фізіології – спроможності жінок досягати оргазму, а також кількості оргазмів відносно кількості статевих актів.

25 — Група Рейтинг (2021). Ґендерні ролі та стереотипи. с. 16.

https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_gender_032021_fin.pdf

26 — Herzog, D. (2005). Sex after Fascism: Memory and Morality in Twentieth-Century Germany. 368.

Окремою великою темою при дослідженні ґендерної нерівності в контексті сімейно-сексуальних стосунків є питання представників спільноти **LGBTQ+**. Воно набуває все більшої актуальності в умовах євроінтеграційних процесів та імплементації стандартів Європейського Союзу в українське законодавство і соціальну практику. Безумовно, можна констатувати високий ступінь дискримінації представників цієї спільноти в Україні як з точки зору законодавства, так і з точки зору соціальних стереотипів і упереджень; і соціологічні дослідження цієї теми зараз стосуються саме динаміки такого ставлення. Так, за результатами аналізу правозахисного ЛГБТ-центру «Наш світ» [67], спеціалісти якого посилаються на матеріали дослідження Київського міжнародного інституту соціології, за 6 років в Україні у півтора рази скоротилася кількість людей, які негативно ставиться до ЛГБТК+.

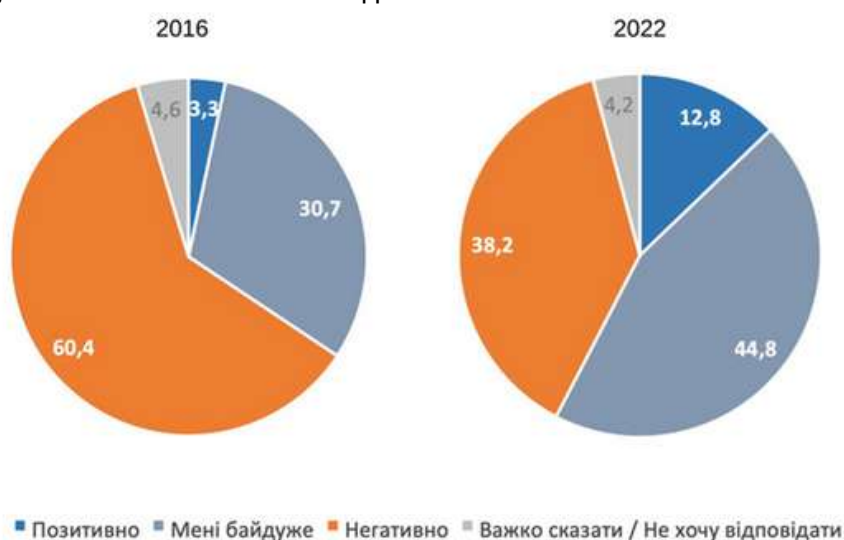


Рис. 1.3Д. Порівняння відповіді на питання «Як Ви в цілому ставитесь до ЛГБТ (гомо/бісексуальних і трансґендерних) людей?» у 2016 та 2022 рр. [27]

- Значно зросла кількість тих, хто ставиться до ЛГБТК+ позитивно (з 3% у 2016 році до 13% у 2023 р.), і тих, хто ставиться до них байдуже (з 31% до 45%).
- У порівнянні з 2016 роком вдвічі зросла частка тих, хто підтримують повне рівноправ'я людей різної сексуальної орієнтації (з 33% до 64%).
- Майже вдвічі зменшилася кількість тих, хто вважає, що права ЛГБТК+ людей мають бути певним чином обмежені (з 45% до 26%).
- Однак більшість українців все ще не підтримує одностатеві шлюби. За них висловилися тільки 24% (у 2016-му таких було 5%). 27% – байдуже ставляться до цього питання і 42% – проти.

Хоча в західних дослідженнях це питання є одним із «обов'язкових», для українських реалій з ряду об'єктивних причин воно залишається другорядним. Це має втілення в тому числі в таких начебто невеликих, але дуже показових особливостях методики досліджень, як варіанти відповіді на питання анкети про стать / ґендер: в українській соціологічній практиці це майже завжди два варіанти – чоловік чи жінка, а в західній практиці додаються ще – щонайменше «інше» та «відмовляюсь відповідати».

27 — Осадча, Яна (2022). Як в Україні змінилося ставлення до ЛГБТ. Опитування. Українська правда. Життя. <https://life.pravda.com.ua/society/2022/06/1/248914/>

4) Етнічні, расові та релігійні ознаки. Особливості ґендерного режиму на системному рівні втілюються та укорінюються в різних соціокультурних формах – етнічній культурі, релігійних віруваннях тощо. При цьому дані особливості мають властивість натуралізуватись через популяційні особливості відповідних соціальних груп-носіїв – їхні расові ознаки, антропологічні типи тощо. Тобто ґендер (і, відповідно, ґендерна нерівність) як соціальний конструкт знаходить собі біологічний корелят не тільки в статі, але й в етносі та расі, які, своєю чергою, зазвичай безпосередньо прив'язані до інших соціальних конструктів – культури, мови, релігії, традицій, etc.

Ця закономірність стала активно досліджуватись із середини ХХ ст., коли феміністські течії в науці та суспільстві перетиналися з іншими суспільними "фронтами", а саме антиімперіалізмом, деколоніалізмом, анти-/альтерглобалізмом, боротьбою із расовою сегрегацією та апартеїдом тощо. Крім того, що ці рухи часто об'єднувались під спільними **інтерсекційними** знаменами, це також призвело до комбінації досліджень в межах суспільних наук питань різних форм і сфер (не)рівності та емансипації, вибудови спільних категорій та методологій, синтезу концепцій. В класичній роботі Хелен Хакер «Жінки як меншина», яка багато в чому визначила вектор розвитку сучасних ґендерних досліджень, проводиться пряма паралель між становищем жінок та становищем чорношкірих в США: системна структурна нерівність між "білими" та "чорними" і між чоловіками та жінками створюють усі умови для існування "**культури самозневаги**" (culture of self-hatred) в других у цих парах. Ця симетрія між расовою та ґендерною нерівністю в інтерпретації сучасних ґендерних досліджень переростає в так званий «чорний (або антирасистський) фемінізм», який описує ситуацію через категорії подвійної (чи навіть потрійної) нерівності – ґендерної, расової та класової.

Крім інтерсекціонального об'єднання, також актуальним залишається **класичний дизайн компаративного дослідження** – порівняння стану ґендерної нерівності в різних етнічних, расових чи релігійних спільнотах, пошук етнокультурних факторів її (від)творення. Досліджується те, як у полікультурних суспільствах втілена неоднорідність ґендерних стосунків серед представників різних груп і спільнот, який ефект ця неоднорідність має на соціетальному рівні. Наприклад, є суттєві відмінності у ґендерних парадигмах православних, католиків та різних груп протестантів, так само як і у сунітів та шіїтів; і при взаємодії представників і представниць різних спільнот виникає дисонанс – від повсякденного культурного шоку до масштабних соціальних конфліктів та культурної травми. Аналогічною є ситуація і при розгляді етнічних ознак, зокрема, традицій, мовних норм тощо. В такому розумінні расові, етнічні, релігійні та культурні ознаки розглядаються не тільки як індикатори спільноти, але й і як фактори ґендерної нерівності.

28 — Hacker, Helen (1951). Women as a Minority Group. Social Forces. 30. 60-69.

29 — Collins, Patricia Hill (2009). Black feminist thought : knowledge, consciousness, and the politics of empowerment [2nd ed.]. New York. 354.

30 — Crenshaw, Kimberle (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence against Women of Color. Stanford Law Review, 43, 6, 1241-1299.

5) Суспільно-політичні ознаки. Доступ до влади традиційно вважається одним із основних соціальних ресурсів, тому нерівність його розподілу серед різних ґендерів має піддаватись послідовній оцінці. Основними індикаторами тут виступає фактичне посідання ключових посад у суспільному та державному управлінні представниками різних ґендерних груп, паритетної представленості чоловіків і жінок у публічному просторі в аналогічних ролях. І одним із найбільш простих, але при цьому достатньо показових індикаторів політичної (не)рівності є доля жінок в парламенті. Сама частка жінок в парламенті є, скоріше, формальним показником (особливо з огляду на те, що в багатьох країнах практикується пряме квотування); тим не менш це можна розглядати як певну «вітрину» суспільно-політичного положення у питанні ґендерної рівності. І за цим показником в Україні спостерігається умовно позитивна тенденція: якщо до I скликання Верховної Ради України увійшло лише 13 депутаток (що складало 3%), то до «найсвіжшого» XIX скликання вже увійшли 87 депутаток, тобто близько 21% (детальніше динаміку див. у таблиці 1.3.4).

Таблиця 1.3.4

Частка депутаток у Верховній Раді України [31]

Скликання	Рік	Кількість депутаток ВР	Частка
I	1990	13	3%
II	1994	19	6%
III	1998	35	8%
IV	2002	23	5%
V	2006	36	8%
VI	2007	37	8%
VII	2012	46	10%
VIII	2014	56	13%
IX	2019	87	21%

Такий показник дуже добре квантифікується в контексті міжнародних компаративних досліджень, тому він закладний до методології багатьох порівняльних індексів оцінки ґендерної нерівності (детальніше див. підрозділ 1.4. Міжнародні порівняльні дослідження ґендерної (не)рівності). Трохи забігаючи наперед зазначимо, що ситуація з ґендерним паритетом в українському парламенті, якщо порівнювати її з ситуаціями у інших країнах, є далеко не найкращою [32]: так, станом на 2020 рік в більшості розвинутих країн частка жінок в парламентах складала понад 30%, а Україна знаходиться на одному рівні з Молдовою (25%), Китаєм (25%), Литвою (24%), Чехією (23%), Боснією і Герцеговиною (21%); тим не менш, приблизно на тому ж рівні знаходяться і країни із розвинутою демократією – Ірландія (21%) та Ізраїль (23%).

Крім показника представленості жінок в парламенті, також проводяться оцінки **частки жінок** [33]:

- в інших органах державної та місцевої влади на виборних посадах і посадах, що призначаються;
- у партійних списках та на керівних посадах партій;
- у профспілках, спілках підприємців та синдикатах, а також їхніх керівних органах;
- у складі національних делегацій при асамблеях, а також при міжнародних організаціях та форумах;
- серед суддів Верховного суду.

Також загальним питанням тут є розподіл за галузями діяльності, аналогічний представленому у ознаці професійної діяльності.

Підводячи підсумок, зазначимо, що до списку розглянутих у цьому розділі економічних і класових ознак ґендерної рівності (рівень доходів, розмір заробітної плати, доступ до керівних посад, доступність різних професій тощо), сімейних ознак та ознак сексуальності, етнічних, расових та релігійних ознак, а також суспільно-політичних ознак, безумовно, можна додавати ще і ще: це і все, що стосується нерівності у споживанні, дозвілля та повсякденних практик; це ґендерна нерівність у територіальному вимірі та за типом поселення (між містами, містечками та селами); це і ґендерна нерівність у окремих соціальних інститутах та організаціях тощо. Але в межах нашого посібника однозначно найбільшої уваги заслуговує питання ґендерної (не)рівності в сфері освіти, зокрема, вищої, і воно детально розкрито в спеціальному розділі (IV. Сфера освіти на шляху до ґендерної рівності).

32 — Скільки депутатів-жінок у парламентах світу. Слово і діло.

<https://www.slovoidilo.ua/2020/02/12/infografika/polityka/skilky-deputativ-zhinok-parlamentax-svitu>

33 — Краснопольська, Т. М. (2012). Ґендерна рівність в політичній сфері як складова паритетної демократії. Актуальні проблеми політики. 47. 223-232.

Питання для самоконтролю та обговорення

1. У чому полягає специфіка соціологічного погляду на проблему ґендерної нерівності?
2. В яких сферах життя ґендерна нерівність втілюється найбільш відчутно? А в яких сферах життя її (майже) не існує?
3. Наведіть приклади традицій, ритуалів та стереотипів, які культивують ґендерну нерівність (як на користь чоловіків, так і на користь жінок).
4. Які тенденції стосовно ґендерної нерівності ви спостерігаєте в Україні та світі за останні 5 / 10 / 50 років? Чим це викликано і як це можна пояснити?
5. Які суспільні, політичні, економічні, культурні тощо фактори спричиняють ґендерну нерівність? А які фактори викликають прагнення її подолання?
6. Що заважає впровадженню ґендерної рівності на мікрорівні (у повсякденному житті)?

Список використаних джерел у 1.3

- 1 — Weber, Max (1988). Die 'Objektivität' sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. In: Johannes Winkelmann (Hrsg.): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen 1988, ISBN 3-8252-1492-3 sowie in: Schriften zur Wissenschaftslehre. Reclam, Stuttgart 1991, ISBN 3-15-008748-1
- 2 — Киммел, Майкл С. (2003). Гендероване суспільство. 490. 134
- 3 — Mills, W. C. (1956). The Power Elite. Oxford University Press.
- 4 — International Labour Organization (2018). Global Wage Report 2018/19. What lies behind gender pay gaps. Geneva. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf
- 5 — Мінфін (2020). Європейські пенсії. У яких країнах найбільший ґендерний розрив (інфографіка). URL: <https://minfin.com.ua/ua/2020/02/09/40708874/>
- 6 — <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- 7 — Держстат (2021). Жінки та чоловіки на ринку праці. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf
- 8 — Центрально-Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці (2023). Урядом схвалено Національну стратегію подолання ґендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року. URL: <https://zt.dsp.gov.ua/news/uriadom-skhvaleno-natsionalnu-stratehiu-podolannia-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-na-period-do-2030-roku/>
- 9 — McCandless, David, Quick, Miriam, Smith, Stephanie, Thomas, Philippa & Bergamaschi, Fabio (2016). Gender Pay Gap. Information is Beautiful. <https://informationisbeautiful.net/visualizations/gender-pay-gap>
- 10 — Cannon, Matt (2023). Wage disparity: Is progress really being made in women's football? Marca. <https://www.marca.com/en/football/womens-world-cup/2023/06/27/649b161a268e3efc3b8b4578.html>
- 11 — CNBC (2016). Porn's dirtiest secret: What everyone gets paid. <https://www.cnn.com/2016/01/20/porns-dirtiest-secret-what-everyone-gets-paid.html>
- 12 — Korn Ferry (2016). Gender Pay Analysis. Technical methodology and data report.
- 13 — Маєрчик, М., Марценюк, Т., Плахотник, О., Приходько, О., Синчак, О. & Шимчак, С. (2017). ґендер для медій: підручник із ґендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей. Видання третє, виправлене та доповнене. Київ. 83.
- 14 — Ткаченко, Яна (2021). ґендерна рівність: жінки, які керують. Вокс Україна. URL: <https://voxukraine.org/genderna-rivnist-zhinky-yaki-keruyut/>
- 15 — Таблиця побудована на основі даних: Національна академія наук України (2023). Персональний склад НАН України. URL: <https://www.nas.gov.ua/UA/Members/Pages/CorrespondingMembers.aspx>
- 16 — https://ips.ligazakon.net/document/view/re31376?ed=2017_10_13
- 17 — Калагін, Ю., & Григор'єва, С. (2022). Стереотипи сучасного студентства в сфері професійної діяльності: ґендерний аспект аналізу. Науково-теоретичний альманах Грани, 25(1), 108-115. <https://doi.org/10.15421/172216>
- 18 — Цитовано за: Іващенко, О. В. & Лободинська, О. М. (2013). ґендерна сегрегація чи ґендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні. Український соціум. 2013. № 1(44). 43-62. 48-49.
- 19 — Zetkin, C. (1957). Ausgewählte Reden und Schriften, Bd. I, Berlin. 95-112.
- 20 — Hirway, I. (2015). Unpaid Work and the Economy: Linkages and Their Implications. Indian Journal of Labour Economics, 58 (1), 1-21. doi:10.1007/s41027-015-0010-3
- 21 — MacDonald, M., Phipps, S., & Lethbridge, L. (2005). Takings Its Toll: The Influence of Paid and Unpaid Work on Women's Well-Being. Feminist Economics, 11 (1), 63-94. doi:10.1080/1354570042000332597
- 22 — https://update.com.ua/istorii_tag924/zhenshchina-v-ukraine/
- 23 — Група Рейтинг (2021). Ґендерні ролі та стереотипи. https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_gender_032021_fin.pdf
- 24 — Mankiller, Wilma P. (1998). The reader's companion to U.S. women's history. Boston, MA: Houghton Mifflin. 26.
- 25 — Група Рейтинг (2021). Ґендерні ролі та стереотипи. с. 16. https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_gender_032021_fin.pdf
- 26 — Herzog, D. (2005). Sex after Fascism: Memory and Morality in Twentieth-Century Germany. 368.
- 27 — Осадча, Яна (2022). Як в Україні змінилося ставлення до ЛГБТ. Опитування. Українська правда. Життя. <https://life.pravda.com.ua/society/2022/06/1/248914/>
- 28 — Hacker, Helen (1951). Women as a Minority Group. Social Forces. 30. 60-69.
- 29 — Collins, Patricia Hill (2009). Black feminist thought : knowledge, consciousness, and the politics of empowerment [2nd ed.]. New York. 354.
- 30 — Crenshaw, Kimberle (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence against Women of Color. Stanford Law Review, 43, 6, 1241-1299.
- 31 — Архів за скликаннями Верховної Ради України. https://www.rada.gov.ua/structure_parlam/arhive_skl/
- 32 — Скільки депутатів-жінок у парламентах світу. Слово і діло. <https://www.slovodilo.ua/2020/02/12/infografika/polityka/skilky-deputativ-zhinok-parlamentax-svitu>
- 33 — Краснопольська, Т. М. (2012). Ґендерна рівність в політичній сфері як складова паритетної демократії. Актуальні проблеми політики. 47. 223-232.

1.4. МІЖНАРОДНІ ПОРІВНЯЛЬНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ (НЕ)РІВНОСТІ

Для оцінки соціально-політичних чинників ґендерної (не)рівності розповсюдженими є методології **комплексного кількісного порівняння**, зведеного до різних **індексів**; зазвичай вони включають в себе не тільки соціально-політичні ознаки, але й економічні, культурні тощо. Такі методики спеціально розробляються для проведення міжнародного та міжрегіонального порівняння ситуації з ґендерною (не)рівністю, надання ієрархізованих оцінок. Для багатьох із них характерні **недоліки**, властиві механістичним підходам: ігнорування локальних особливостей, нівелювання контексту отримання статистичних показників, використання псевдометричних індикаторів замість якісних даних тощо. Але, тим не менш, евристичний потенціал таких індексів, як і їхня впливовість в міжнародному суспільно-політичному і ґендерному дискурсі, зумовлюють важливість хоча б ознайомчого розкриття методології отримання цих індексів, а також заодно і аналізу положення України в цих міжнародних рейтингах.

1. Індекс глобального ґендерного розриву

(Global Gender Gap Index) [1]. В межах Всесвітнього економічного форуму з 2006 року майже щорічно проводиться підрахунок та презентація індексу, який ранжує країни (в дослідженні беруть участь 130 країн, що становить понад 93% населення світу) відповідно до розрахованого ґендерного розриву між жінками та чоловіками в чотирьох ключових сферах: охорона здоров'я, освіта, економіка та політика, щоб оцінити стан ґендерної рівності в країні.



За доволі простою формулою показники, зазначені в таблиці 1.4.1, для кожної окремої країни зважують; так вибудовується загальний індекс, що може варіюватись у діапазоні від 0 – максимальний ґендерний розрив, до 1 – відсутність ґендерного розриву; на практиці індекс не опускається нижче 0,4 та дуже рідко перевищує 0,9. Залежно від узагальненого індексу будується рейтинг країн – як глобальний, так і регіональний. Найвищі місця в цьому рейтингу традиційно посідають країни Скандинавії, а також Нова Зеландія з показниками в 0,8-0,9. Україна фігурує в розрахунках цього індексу щороку, зазвичай займаючи місця в середині загального списку країн. Можна прослідкувати певну позитивну динаміку: у 2006 цей показник для України склав 0,6797, і далі спостерігалось поступове зростання; піковий показник був у 2020 році (0,721).

Таблиця 1.4.1

Індикатори індексу глобального ґендерного розриву (GGGI)

Економіка	Освіта	Здоров'я	Політика
<ul style="list-style-type: none"> Рівень участі жінок в робочій силі. Рівність оплати праці за однакову роботу. Очікуваний рівень доходів. Законодавці, вищі чиновники та менеджери. Професійно-технічні працівники. 	<ul style="list-style-type: none"> Рівень писемності. Охоплення початкової освіти. Охоплення середньої освіти. Охоплення вищої освіти. 	<ul style="list-style-type: none"> Співвідношення статей при народженні. Здорова тривалість життя. 	<ul style="list-style-type: none"> Жінки в парламенті. Жінки на міністерських посадах. Роки з жінкою/чоловіком на чолі держави.

На 2023 рік індекс **GGGI для України складає 0,714**, тобто 66-те місце в глобальному рейтингу. За індикаторами економіки, освіти та особливо здоров'я Україна має відносно вищі показники (на рівні 45-55-го місця в глобальному рейтингу), але суттєво просідає за індикаторами політики (посідає 87-е місце).

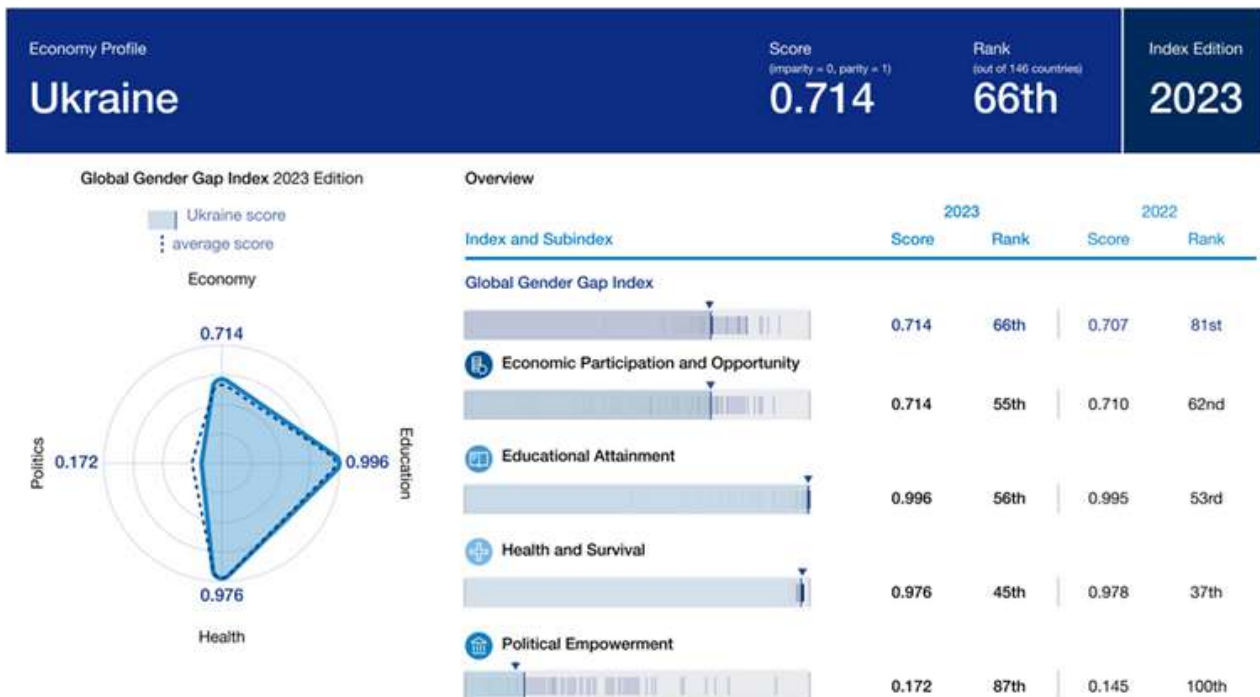


Рис. 1.4А. Розрахунок GGGI-2023 для України [2]

З огляду специфіку посібника, буде доречно розглянути **GGGI** для африканських країн та України. Намібія, Руанда, ПАР, Мозамбик мають високі показники, але у більшості країн африканського континенту ситуація із ґендерною рівністю є далекою від ідеалу.

Таблиця 1.4.2

GGGI-2023 для країн Африки та України

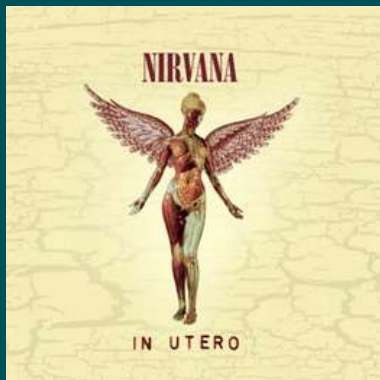
Country	Rank (global)	Score	Country	Rank (global)	Score
Namibia	8	0,802	Ghana	100	0,688
Rwanda	12	0,794	Senegal	104	0,680
South Africa	20	0,787	Burkina Faso	109	0,676
Mozambique	25	0,778	Malawi	110	0,676
Burundi	35	0,763	Sierra Leone	112	0,667
Cabo Verde	37	0,761	Comoros	114	0,664
Liberia	39	0,760	Angola	118	0,656
Zimbabwe	45	0,746	Gambia	119	0,651
Eswatini	46	0,745	Côte d'Ivoire	122	0,650
Tanzania	48	0,740	Tunisia	128	0,642
Madagascar	51	0,737	Nigeria	130	0,637
Botswana	64	0,719	Egypt	134	0,626
Ukraine	66	0,714	Niger	135	0,622
Ethiopia	75	0,711	Morocco	136	0,621
Kenya	77	0,708	Guinea	137	0,617
Uganda	78	0,706	Benin	138	0,616
Lesotho	82	0,702	Congo, Dem. Rep.	140	0,612
Zambia	85	0,699	Mali	141	0,605
Togo	90	0,696	Algeria	144	0,573
Cameroon	94	0,693	Chad	145	0,570
Mauritius	98	0,689			

2. Індекс ґендерної нерівності (Gender Inequality Index).

Цей показник рахується в межах діяльності Програми розвитку ООН (ПРООН) [3] на основі даних про людський розвиток. Індекс дає зрозуміти ґендерну нерівність у здоров'ї, розширенні прав і можливостей на ринку праці. Проте, на відміну від GGGI чи, наприклад, індексу людського розвитку (HDI), вищі значення GII вказують на гірші досягнення; тобто GII коливається від 0 (коли жінки та чоловіки мають однакові показники) до 1 (коли чоловіки чи жінки мають погані показники порівняно з іншими за всіма параметрами). Цей показник будується за трьома вимірами [4]:



- репродуктивне здоров'я (за коефіцієнтом материнської смертності та коефіцієнтом народжуваності серед підлітків);
- розширення прав і можливостей (за часткою місць у парламенті для представників кожної статі, а також рівнями середньої та вищої освіти);
- ринок праці (участь жінок у робочій силі).



Музичний факт: В третьому студійному альбомі культової гранж-групи Nirvana є анти-насильницька композиція з провокаційною назвою «Rare me» («Зґвалтуй мене»), яка виконується від імені жертви. Автор пісні, Курт Кобейн, був послідовним феміністом та ярим противником насильства щодо жінок, і стосовно пісні в інтерв'ю журналу *Rolling Stone* [5] казав: «Це не дуже гарний образ. Це жінка, яку ґвалтують, вона розлючена ситуацією – це як «давай, зґвалтуй мене, просто роби це, ти це отримаєш». Я твердо вірю в карму, і врешті-решт цей придурок отримає те, на що заслуговує. Цього чоловіка спіймають, він потрапить до в'язниці, і його там зґвалтують. «Тож зґвалтуйте мене, зробіть це, покиньте із цим». Тому що тобі стане гірше».

3 — Програма розвитку ООН (ПРООН). Дані про людський розвиток.
<http://hdr.undp.org/en/data/>

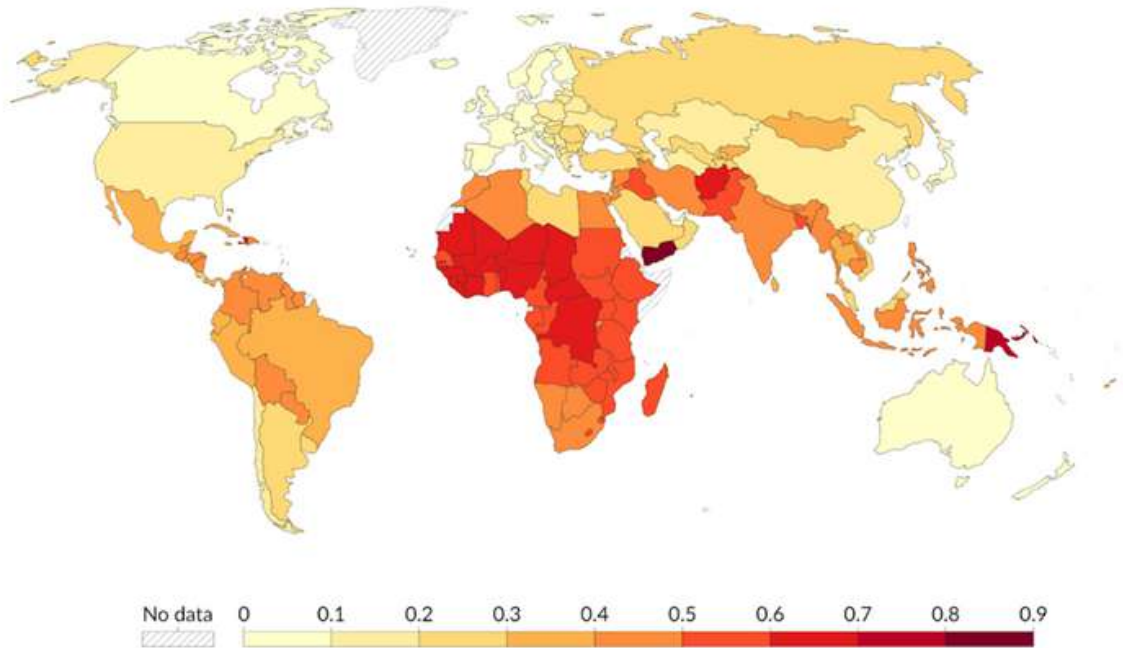
4 — Gender Inequality Index (GII). World Health Organization.
[https://www.who.int/data/nutrition/nlis/info/gender-inequality-index-\(gii\)](https://www.who.int/data/nutrition/nlis/info/gender-inequality-index-(gii))

5 — Kurt Cobain, The Rolling Stone Interview: Success Doesn't Suck. Rolling Stone. URL:
<https://www.rollingstone.com/music/music-news/kurt-cobain-the-rolling-stone-interview-success-doesnt-suck-97194/>

Так само, як і у випадку попереднього індексу, позиції України знаходяться десь у другому кuartилі глобального рейтингу, тобто краще, ніж в більшості країн, але не на лідируючих позиціях (див. рис. 1.4Б).

Gender Inequality Index, 2021

This index covers three dimensions: reproductive health, empowerment, and economic status. Scores are between 0-1 and higher values indicate higher inequalities.



Data source: UNDP, Human Development Report (2021-22)

[OurWorldInData.org/economic-inequality-by-gender](https://ourworldindata.org/economic-inequality-by-gender) | CC BY

Рис. 1.4Б. Карта світу за індексом ґендерної нерівності, 2021 р. [6]

Ресурс із інтерактивною картою можна переглянути за [посиланням \[6\]](#) або за QR-кодом.



Якщо подивитись на динаміку показника, то вона однозначно позитивна: індекс ґендерної нерівності в світі знижується, а темпи його зниження в Україні помітно перевищують глобальні темпи (див. рис. 1.4В); інтерактивний графік можна побачити за [посиланням \[7\]](#) або QR-кодом.

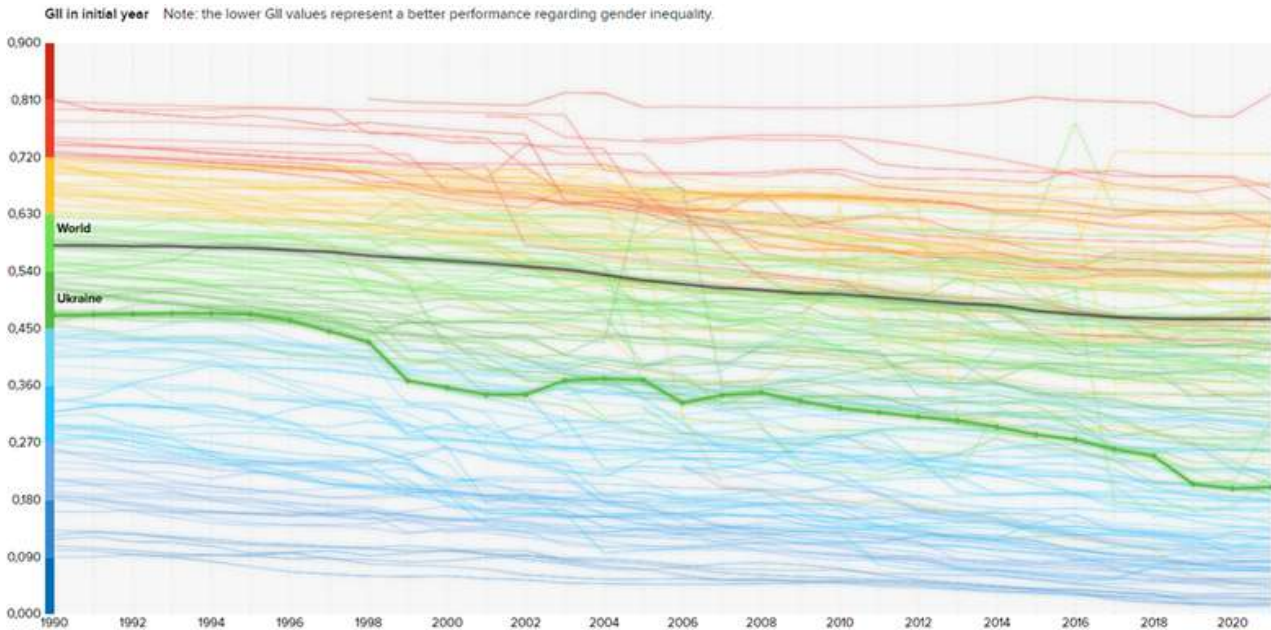


Рис. 1.4В. Місце України в світовій динаміці індексу ґендерної нерівності (1990-2021 рр.) [7]

Також можна з усього переліку країн виділити тільки Україну та країни Африки (див. [посилання \[8\]](#) або QR-код). Проінтерпретувати ці дані пропонуємо по ходу обговорення під час заняття.



7— Gender Inequality Index (GII). Human Development Report. Data Center.

<https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>

8 — Gender Inequality Index, 1990 to 2021. Our World in Data. URL ([клик](#)).

3. Індекс ґендерного розвитку

(Gender Development Index). Цей індекс також базується на даних ПРООН про людський розвиток, але він характеризує ґендерний розрив за дещо іншими вимірами:

- очікувана тривалість життя;
- освіта (очікувана тривалість шкільного навчання жінок і чоловіків для дітей та середня тривалість навчання жінок і чоловіків для дорослих віком 25 років і старше);
- рівень доходу (рівень фактичного заробітку для чоловіків і жінок).

Цей індекс варіюється між 0 – відсутній ґендерний розвиток та 1,1 – максимальний ґендерний розвиток; але фактично майже всі країни світу знаходяться в діапазоні між 0,8 та 1,05. Серед основних недоліків цього індексу є те, що він недостатньо рельєфний, тобто показники різних країн є дуже схожими і наближаються до максимально можливих значень. Цікаво й те, що за цим індексом Україна входить до числа найбільш розвинутих країн (див. рисунок 1.4Г; інтерактивна карту можна знайти за [посиланням \[80\]](#) або QR-кодом).

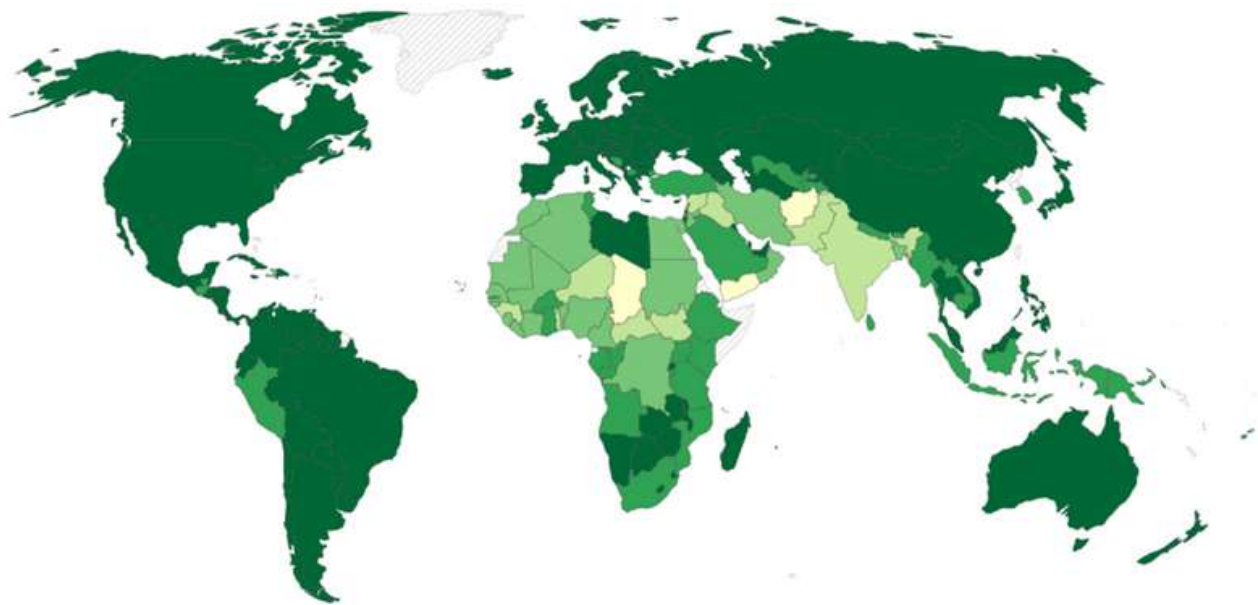


Рис. 1.4Г. Індекс ґендерного розвитку, 2021 р. [9]

Хоча такі високі показники України можуть тишити, але це, скоріше, є хибним ефектом, викликаним недосконалістю цього індексу: він не може бути використаним самостійно, без поєднання з індексом людського розвитку (HDI). Також при розрахунку очікуваної середньої тривалості життя суто механічно припускається перевага на користь жінок в середньому п'ять років, що згладжує дані та робить їх нерельєфними (ще більш наглядно це на рис. 1.4Д; інтерактивний графік за [посиланням \[10\]](#) або QR-кодом).

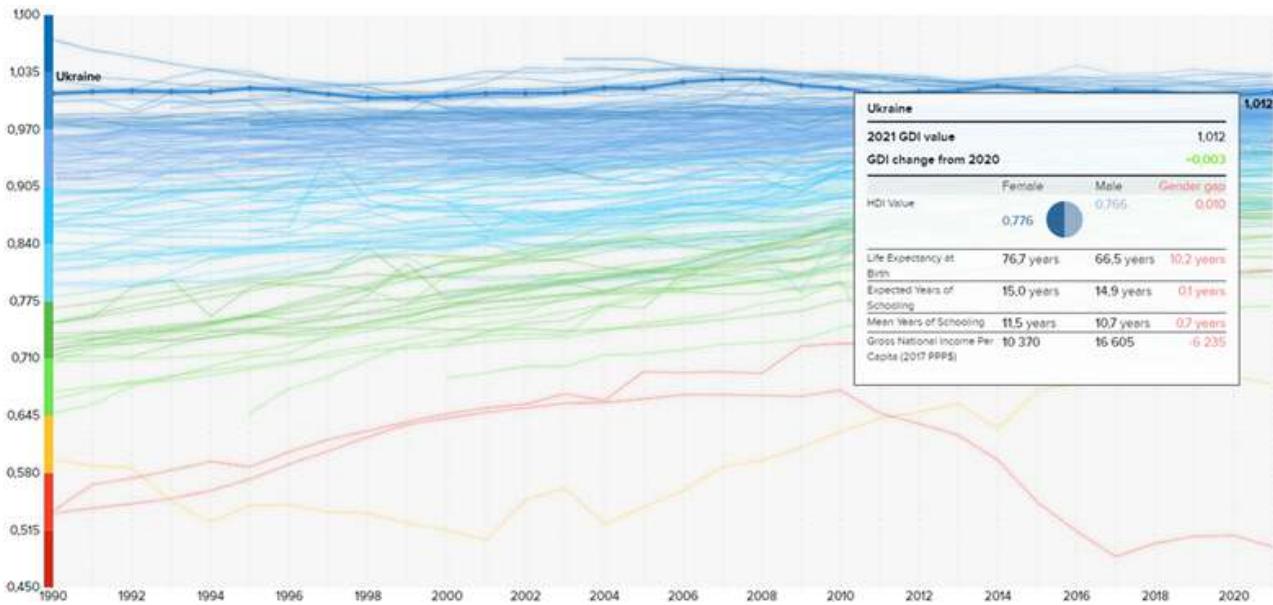


Рис. 1.4Д. Порівняння динаміки індексу ґендерного розвитку в Україні та країнах світу (1990-2021 рр.) [81]

Для усунення недоліків цей індекс зазвичай доповнює ступінь реалізації прав жінок (**Gender Empowerment Measure [11]**), формула якого будується на наступних показниках:

- участь і повноваження у прийнятті політичних рішень (частка жінок і чоловіків в органах управління);
- участь і повноваження у прийнятті економічних рішень (частка жінок і чоловіків на керівних посадах, посадах спеціалістів і технічних працівників);
- можливості доступу до економічних ресурсів та їх використання (зароблений дохід жінок і чоловіків).

Глобальна картина та результати України за рейтингом GEM були доволі схожі на те, що ми бачили при розборі GGI: найвищі позиції посідають країни Скандинавії, Західної Європи, а Україна знаходиться приблизно в середині списку (86 місце); але після 2009 року дані за цим показником не розраховуються.

10 — Gender Development Index. Human Development Report. UNDP. <https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI>

11 — Gender empowerment measure and its components. Human Development Report 2009. p. 187. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/tr/K-Gender-empowerment-measure-and-its-components.pdf>

4. Індекс ґендерної рівності [12] від Європейського інституту із ґендерної рівності (EIGE [13]). Даний індекс розроблявся для порівняльного оцінювання стану ґендерної рівності в країнах-членах ЄС, зараз він є ключовим орієнтиром стратегія ЄС щодо ґендерної рівності на 2020-2025 роки. Для України (поки що) цей індекс не розраховується, але в контексті процесів євроінтеграції він стає все більше актуальним. Вперше даний індекс було опубліковано за результатами 2013 року, а у 2017 році формулу його перерахунку було вдосконалено.



Індекс ґендерної рівності розраховується за допомогою основних загальноєвропейських опитувань і статистичних даних, що охоплює всі країни-члени ЄС. Джерела даних включають Євростат (статистика освіти, Європейське дослідження робочої сили, Європейське опитування щодо охорони здоров'я, Статистика Європейського Союзу про доходи та умови життя, Обстеження структури доходів), Eurofound (Європейське дослідження умов праці, Європейське дослідження якості життя) та EIGE (Жінки та чоловіки в процесі прийняття рішень).

Розробка індексу ґендерної рівності для України за методологією EIGE здійснюється Українським жіночим Фондом спільно з Державною службою статистики України та Апаратом Урядової уповноваженої з питань ґендерної політики і за участі експертів та експерток Європейського інституту з ґендерної рівності. Станом на кінець 2023 року вже зроблені напрацювання з адаптації методології, і готові розрахунки частини індикаторів Індексу. Наразі Україна зможе підготувати «неповний» індекс, бо внаслідок повномасштабного збройного вторгнення на територію України, статистичні дані в повному обсязі наразі не збираються. Такий індекс буде представлено в 2024 році.

12 — <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

13 — <https://eige.europa.eu/>

Таблиця 1.4.3

Індикатори індексу ґендерної рівності від EIGI

Основні сфери (Core domains)	
Робота (Work)	Сфера праці порівнює становище жінок і чоловіків на ринку праці Європейського Союзу. Вимірюються гендерні розриви в участі на ринку праці, моделі галузевої сегрегації та якість роботи (гнучкість робочого часу та перспективи кар'єрного росту), очікуваний рівень доходів.
Гроші (Money)	Нерівність у фінансових ресурсах та економічному становищі жінок і чоловіків. Вимірюється розриви в заробітку, а також ризик бідності та розподіл доходів.
Знання (Knowledge)	Вимірюються відмінності між жінками та чоловіками з точки зору освіти та професійної підготовки. Оцінюються прогалини в участі у вищій освіті та освіті протягом усього життя, а також сегрегація в освітніх сферах.
Час (Time)	Вимірюється нерівність у розподілі часу, який жінки та чоловіки витрачають на різні види діяльності, гендерні розриви участі жінок і чоловіків у догляді за своїми дітьми чи онуками, людьми похилого віку та людьми з обмеженими можливостями, а також їхня участь у приготуванні їжі, роботі по дому порівняно з часом, витраченим на соціальну діяльність.
Влада (Power)	Вимірюється гендерна рівність на посадах прийняття рішень у політичній, економічній та соціальній сферах. Це включає питання політичної влади – представництва жінок і чоловіків у національних парламентах, уряді та регіональних/місцевих зборах; також питання гендерного балансу в процесі прийняття економічних рішень, тобто пропорцію жінок і чоловіків у правліннях компаній найбільших корпорацій; питання соціальної влади, тобто дані про прийняття рішень в науково-дослідних організаціях, ЗМІ та спорті.
Здоров'я (Health)	Включає вимірювання трьох аспектів: стан здоров'я (різницю в очікуваній тривалості життя жінок і чоловіків разом із самооцінкою здоров'я та здоровими роками життя), здорова/нездорова поведінка (у відповідності до рекомендацій ВООЗ) та доступ до медичних послуг (відсоток людей, які повідомляють про незадоволені медичні та/або стоматологічні потреби).
Додаткові сфери (Additional domains)	
Пересічні нерівності (Intersecting inequalities)	Це змінний перелік, який включає інші можливі ознаки нерівності, зокрема вік, тим сім'ї, країну народження, наявність інвалідності тощо.
Насильство (Violence)	Цей домен передбачає вимірювання розповсюдження випадків насильства щодо жінок, він включає: (1) набір показників масштабів насильства щодо жінок, які формуватимуть зведений показник; (2) набір додаткових показників, що охоплюють ширший спектр форм насильства щодо жінок; (3) набір контекстуальних факторів, які можуть надати уявлення про деякі причини та обставини насильства щодо жінок.



Рис. 1.4Е. Індикатори індексу ґендерної рівності від EIGI

Індекс ґендерної рівності дає середню оцінку по ЄС та оцінку для кожної держави-члена, яка може коливатися від 1 до 100. Оцінка 100 означатиме, що країна досягла повної рівності між жінками та чоловіками. Станом на 2023 рік найвищі показники у Швеції (82,2), Нідерландів (77,9) і Данії (77,8); найнижчі – у Румунії (56,1), Угорщини (57,3) та Чехії (57,9). Середній показник ЄС складає 70,2 зі 100.

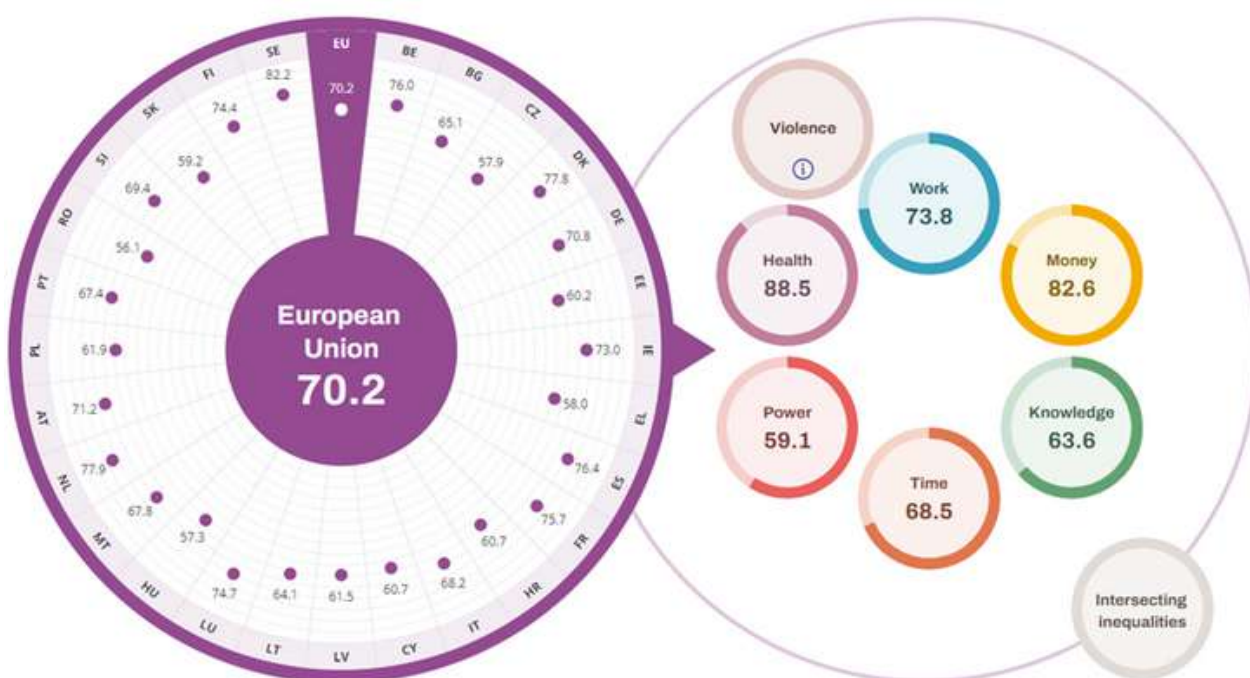


Рис. 1.4Є. Індекс ґендерної рівності ЄС станом на 2023 рік

Підводячи підсумки, зазначимо, що розглянуті (і нерозглянуті) індекси дійсно мають певний евристичний потенціал для міжнародних компаративних досліджень, структуруючи дані для зручної і зрозумілої ієрархізації, оцінки динаміки тощо. Але в сучасних умовах глобальної нерівності, коли розвинуті країни можуть послідовно проводити моніторинг для збору валідних даних, а малорозвинуті країни такої можливості не мають, виникає системний зсув у надійності даної інформації. Крім того, ці індекси враховують доволі обмежений і суто формальний набір ознак, ігноруючи питання неоплачуваної праці і домашнього господарства, неформальних практик і неофіційної діяльності тощо. Це вже не кажучи про те, що кількісні дані для дослідження суспільних явищ априорі є недостатніми без якісних, тобто при випусканні контексту – індивідуального чи групового, локального чи регіонального, соціального чи культурного. Тому при використанні даних таких індексів треба усвідомлювати обмеженість їхньої пояснювальної здатності, а не просто сліпо констатувати ці результати як результат об'єктивної глобальної ієрархії «істеблішменту» та «аутсайдерів».

Питання для самоконтролю та обговорення

- 1. У чому полягають основні переваги підходу до вивчення ґендерної нерівності з використанням індексів?**
- 2. Які є недоліки індексів: для індексів в цілому та для кожного індексу окремо?**
- 3. Порівняйте позиції України за різними індексами. Чим можна пояснити відмінності в оцінках, які дають різні індекси?**
- 4. Запропонуйте «випущені» показники, які можна додати до відомих вам індексів для вдосконалення формули.**
- 5. Які якісні дані необхідно, бажано та доречно брати до уваги при використанні індексів?**

Список використаних джерел у 1.4

- 1 — Global Gender Gap Report 2023. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
- 2 — Global Gender Gap Report 2023. p. 335. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
- 3 — Програма розвитку ООН (ПРООН). Дані про людський розвиток. <http://hdr.undp.org/en/data/>
- 4 — Gender Inequality Index (GII). World Health Organization. [https://www.who.int/data/nutrition/nlis/info/gender-inequality-index-\(gii\)](https://www.who.int/data/nutrition/nlis/info/gender-inequality-index-(gii))
- 5 — Kurt Cobain, The Rolling Stone Interview: Success Doesn't Suck. Rolling Stone. URL: <https://www.rollingstone.com/music/music-news/kurt-cobain-the-rolling-stone-interview-success-doesnt-suck-97194/>
- 6 — Gender Inequality Index, 2021. Our World in Data. URL: <https://ourworldindata.org/grapher/gender-inequality-index-from-the-human-development-report?time=latest>
- 7 — Gender Inequality Index (GII). Human Development Report. Data Center. <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>
- 7 — Gender Inequality Index (GII). Human Development Report. Data Center. <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>
- 8 — Gender Inequality Index, 1990 to 2021. Our World in Data. URL (клік).
- 9 — Gender Development Index, 2021. Our World in Data. <https://ourworldindata.org/grapher/gender-development-index#:~:text=Gender%20Development%20Index%2C-,2021,1%20indicate%20higher%20genderequality.>
- 10 — Gender Development Index. Human Development Report. UNDP. <https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI>
- 11 — Gender empowerment measure and its components. Human Development Report 2009. p. 187. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/tr/K-Gender-empowerment-measure-and-its-components.pdf>
- 12 — <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>
- 13 — <https://eige.europa.eu/>

РОЗДІЛ II.

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Тетяна Сироїд, Марина Легенька,
Ольга Дунебабіна

2.1. МІЖНАРОДНО-ПРАВОВА ОСНОВА У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Ґендерна рівність є фундаментальним правом людини, проголошеним у якості принципу рівності чоловіка і жінки Статутом ООН 1945 р. (Преамбула, ст. 8) [1], вона також є необхідною основою мирного, процвітаючого та сталого світу. Просування ґендерної рівності має вирішальне значення для всіх сфер здорового суспільства: від скорочення бідності до зміцнення здоров'я, освіти, захисту та благополуччя дівчаток і хлопчиків. Жінки та дівчатка становлять половину населення світу й, отже, половину його потенціалу. Проте ґендерна нерівність зберігається всюди і гальмує соціальний прогрес.

Слід зазначити, що саме Статут ООН заклав основи для подальшої розробки та прийняття норм, що базуються на ґендерному принципі, цей процес продовжився на багато років. Його сутність полягає не лише у розробці, оновленні правової основи, але та у створенні міжнародним співтовариством додаткових контрольних органів, розширенні кола їх повноважень та удосконаленні напрямів діяльності.

У перший рік існування ООН Економічна та Соціальна Рада заснувала Комісію з становища жінок, що стала глобальним керівним органом, який займається виключно питаннями ґендерної рівності та покращення становища жінок. Одним із перших успішно виконаних завдань Комісії був нагляд за дотриманням ґендерно-нейтральних формулювань у проекті Загальної декларації прав людини.

Принцип ґендерної рівності набув свого розвитку у Загальній декларації прав людини 1948 р. з прийняттям якої ґендерна рівність стала частиною міжнародного права прав людини. У цьому знаковому документі в історії прав людини визнавалося що «Всі люди народжуються вільними і рівні в гідності та правах» (ст. 1) і що «кожна людина має право на всі права та свободи, викладені в цій Декларації, без будь-яких відмінностей,

1 — United Nations Charter (full text). URL: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/full-text>

таких як раса, колір шкіри, стать, мова, релігія,... походження чи інший статус» (ст. 2) [2]. Норми щодо дотримання ґендерної рівності є невід'ємною складовою і Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 р. відповідно до якого «всі люди є рівними перед законом і мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист закону. В цьому відношенні всякого роду дискримінація повинна бути заборонена законом, і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою, як-от: раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, народження чи інші обставини (ст. 26) [3].

У подальшому принцип ґендерної рівності знайшов своє відображення в документах, що стосуються різних сфер прав людини: забезпечення політичних прав, протидії дискримінації, забезпечення прав людини під час збройних конфліктів, трудових правовідносин тощо. На універсальному рівні прийнято такі акти: Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та експлуатацією проституції третіми особами 1949 р., Конвенція про політичні права жінок 1952 р., Декларацію про захист жінок і дітей у надзвичайних обставинах і в період збройних конфліктів 1974 р., Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., Конвенції про боротьбу з торгівлею людьми та експлуатацією проституції третіми особами 1993 р. тощо.

Суттєву роль у формуванні міжнародних стандартів у сфері ґендерної рівності на міжнародному універсальному рівні відіграли міжнародні феміністські групи і форуми. Оскільки в 1970-х роках став набирати сили міжнародний феміністський рух, Генеральна Асамблея ООН оголосила 1975 рік Міжнародним роком жінок і організувала в Мехіко першу Всесвітню конференцію зі становища жінок. За рекомендацією Конференції період 1976–1985 років було оголошено Десятиліттям жінки ООН та засновано Фонд добровільних внесків для реалізації завдань Десятиліття.

Через п'ять років після проведення конференції в Мехіко відбулася друга Всесвітня конференція щодо становища жінок. Ухвалена за її підсумками Програма дій містить заклик до прийняття більш рішучих заходів на національному рівні для забезпечення прав жінок на володіння та розпорядження майном, а також прав щодо спадщини, опіки над дітьми та втрати громадянства. А 1985 року в Найробі відбулася Всесвітня конференція для огляду та оцінки досягнень Десятиліття жінок Організації Об'єднаних Націй: рівність, розвиток та світ. Вона була скликана в той час, коли рух за ґендерну рівність набув, нарешті, воістину глобальних масштабів. Крім того, 15 000 представників неурядових організацій (НУО) взяли участь у Форумі НУО, що проводиться паралельно.

2 — Universal Declaration of Human Rights. URL: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

3 — International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Ця подія була охарактеризована як «народження глобального фемінізму». Усвідомлюючи, що мети Конференції у Мехіко були досягнуто повною мірою, представники 157 країн-учасниць прийняли Найробіські перспективні стратегії у сфері поліпшення становища жінок період до 2000 року [4]. Цей документ вивів ґендерний аспект на новий рівень, проголосивши, що він має братися до уваги під час розгляду всіх питань.

У 1995 році Четверта Всесвітня конференція з становища жінок ухвалила Пекінську декларацію та Платформу дій за рівність, розвиток та мир (ППД). ППД – це програма розширення прав та можливостей жінок, що підтвердила основний принцип, згідно з яким права людини жінок і дівчаток є невід’ємною та неподільною складовою загальних прав людини. ППД спрямована на заохочення та захист повного здійснення жінками всіх прав людини та основних свобод протягом усього їхнього життя. Програма дій спрямована охоплює дванадцять найважливіших проблемних областей, що вимагають вжиття конкретних заходів щодо покращення становища жінок: Жінки та бідність. Освіта та професійна підготовка жінок. Жінки та здоров’я. Насильство щодо жінок. Жінки та збройні конфлікти. Жінки та економіка. Жінки у владі та ухваленні рішень. Інституційні механізми покращення становища жінок. Права людини жінок. Жінки та ЗМІ. Жінки та навколишнє середовище. Дівчатка [5].

У 2015 році на 59-й сесії Комісії ООН щодо становища жінок було проведено огляд та оцінку ходу здійснення Пекінської декларації та Платформи дій (E/2015/27), через двадцять років після її прийняття на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок, а також підсумкових документів двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї, що відбулася у 2000 році. Прийнята Комісією зі становища жінок з цієї нагоди Політична декларація, забезпечує міцну основу для повного, ефективного та прискореного здійснення прийнятих у Пекіні зобов’язань. У ній також відстоюється ключова роль ґендерної рівності та розширення можливостей жінок на Порядку денному галузі сталого розвитку на період після 2015 року.

У прийнятті Політичної декларації через двадцять років після Пекіна, представники урядів вітають досягнутий прогрес, однак також визнають, що жодна країна не досягла повної міри рівності для жінок і дівчат і розширення їхніх прав і можливостей, що прогрес був повільним і нерівномірним, що зберігаються великі прогалини і що вжиття заходів щодо 12 найважливіших проблемних областей, зазначених у Платформі дій, продовжує натрапляти на перешкоди.

4 — World Conference to Review and Appraise the Achievements of the UN Decade for Women, Nairobi 1985. Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women. URL: <https://www.un.org/womenwatch/confer/nfls/>

5 — Beijing Declaration and Platform for Action, Beijing +5 Political Declaration and Outcome. URL: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf

У відповідь представники урядів зобов'язуються вжити подальших заходів щодо забезпечення повного, ефективного та прискореного здійснення Пекинської декларації та Платформи дій, у тому числі у вигляді наступного: суворіше здійснення законів, політики, стратегій та програмних заходів для всіх жінок та дівчаток; зміцнення та посилення сприяння інституційним механізмам щодо забезпечення ґендерної рівності та розширенню прав і можливостей жінок та дівчаток всіх рівнях; подолання дискримінаційних норм та ґендерних стереотипів; значне збільшення інвестицій для заповнення прогалин у ресурсах; посилення підзвітності за виконання наявних зобов'язань; підвищення активності у справі формування потенціалу, збору даних, моніторингу та оцінки.

Представники урядів визнають важливу роль Структури ООН з питань ґендерної рівності та розширення прав та можливостей жінок («ООН-жінки») у сприянні ґендерній рівності та розширення прав та можливостей жінок. Вони вітають внесок у здійснення Платформи дій, внесений громадянським суспільством, і обіцяють і надалі надавати підтримку шляхом сприяння формуванню безпечного та сприятливого середовища для громадянського суспільства. Вони також зобов'язуються продемонструвати до 2020 року конкретні результати та докласти всіх зусиль до того, щоб до 2030 року досягти повного забезпечення ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок [6].

Порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 року та його 17 цілей сталого розвитку (ЦУР), прийнятих світовими лідерами у 2015 році, втілюють у собі дорожню карту сталого прогресу, який нікого не залишить позаду. У кожній з 17-ти ЦУР жінкам відводиться винятково важлива роль, причому багато завдань безпосередньо спрямовані на визнання рівності жінок і сприяють розширенню їх прав і можливостей як метою, так і як учасники в діяльності з її досягнення. Так мета № 5 безпосередньо полягає у «забезпеченні ґендерної рівності та розширенні прав та можливостей всіх жінок і дівчаток» [7].

6 — Political Declaration on the Occasion of the Twentieth Anniversary of the Fourth World Conference on Women. URL:

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/59/Declaration-EN.pdf>

7 — 70/1. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL:

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/89/PDF/N1529189.pdf?OpenElement>

Про важливість використання аутентичних текстів міжнародних документів

Під час роботи з міжнародними документами в галузі ґендерної рівності та прав людини важливо використовувати аутентичні оригінальні документи (зазвичай, підготовлені англійською або французькою мовами), оскільки при їхніх перекладах нерідко робляться свідомі або несвідомі помилки.

Особливо це стосується перекладів міжнародних документів, зокрема, документів ООН та Ради Європи російською мовою. Такі помилки стосуються підміни понять, особливо терміну «ґендер» на термін «стать», викривлення тексту та, навіть, заміни цілих блоків на інші. Такі помилки та маніпуляції були знайдені в Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та «сестринських» резолюціях, в документах Ради Європи, зокрема в Рекомендаціях Rec(2022)17 Комітету міністрів державам-членам щодо захисту прав жінок і дівчат-мігранток, біженок та шукачок притулку, російськомовному перекладі Конвенції Ради Європи із запобігання насильства стосовно жінок та доашнього насильства та боротьбу із цими явищами та в дослідженнях ОБСЄ, які були перекладені російською.

Такі дії спотворюють сенс документів і ускладнюють роботу над ними, як в процесі імплементації, так і роботі науковців та дослідників.

Наслідком колоніального минулого України є все ще існуюча тенденція користуватися або російськомовними перекладами документів, або документами, які перекладені українською мовою не з оригіналу, а з російськомовного перекладу. Яскравим підтвердженням зазначеного висновку є україномовний переклад Конвенції ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, здійснений з російської мови.

В ООН робочими мовами (тими, якими пишуться документи) є англійська і французька, арабська, іспанська, китайська та російська, в свою чергу, є офіційними.

Тому при викладанні та опрацюванні ґендерної проблематики майбутнім фахівцям дуже важливо перевіряти джерела інформації і в разі використання іншомовних джерел використовувати їх мовою оригіналу.

Стратегія Ґендерної рівності Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) 2023 акцентує увагу на тому, що ПРООН, виступаючи у ролі інтегратора ЦУР, здатна вирішувати проблему Ґендерної нерівності та сприяти розширенню прав та можливостей жінок. Ґендерна рівність та соціальна інтеграція є основним зобов'язанням ПРООН та прагненням у кожній ініціативі, проекті та програмі, що реалізується та керується ПРООН. ПРООН використовує партнерські відносини з національними та місцевими зацікавленими сторонами у всіх секторах для вирішення проблем Ґендерної нерівності, Ґендерного насильства, дискримінації, стигми та стереотипів у всіх галузях розвитку [8].

У межах держав європейського регіону питання Ґендерної рівності є центром уваги таких міжнародних організацій: Рада Європи, Європейський Союз, Організація з безпеки і співробітництва в Європі та інші [9]. Серед актів Ради Європи слід вказати такі: Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод [10], що є основоположним актом у галузі прав людини, яким передбачено створення судового механізму захисту прав людини – Європейського суду з прав людини. Положення Конвенції дають можливість і жінкам і чоловікам захищати свої права, спонукаючи держави до забезпечення Ґендерної рівності на національному рівні.

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (CETS № 210, Стамбульська конвенція) [11] стала першим міжнародним юридично обов'язковим актом, потенційно відкритим для будь-якої країни світу, що забезпечує комплексну низку заходів із запобігання та протидії насильству над жінками і домашньому насильству.

Європейська соціальна хартія (ETS № 35, ETS № 163 [переглянута]) [12] та її положення про рівні можливості, недискримінацію та право на гідність на роботі також є складовою правового механізму РЄ у забезпеченні Ґендерної рівності.

8 — Gender equality strategy. URL: <https://www.undp.org/kyrgyzstan/publications/gender-equality-strategy>.

9 — Примітка: Оскільки регіональні акти є більш спеціалізованими, їх положення більш детально розкрито при характеристиці забезпечення Ґендерної рівності у визначених сферах (напр., управління і політики, в економічній сфері, у сфері охорони здоров'я тощо).

10 — Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). URL https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

11 — Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). Довідник для членів парламенту. URL: <https://rm.coe.int/1680096e45>

12 — European Social Charter (Revised). URL: <https://rm.coe.int/168007cf93>

Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства [13] вимагає криміналізації всіх видів сексуальних злочинів проти дітей. У ньому йдеться про те, що держави в Європі та за її межами повинні вжити спеціального законодавства та вжити заходів щодо запобігання сексуальному насильству, захисту дітей-жертв та притягнення до відповідальності винних.

У 2015 році Комітет міністрів Ради Європи заснував 18 листопада Європейський день захисту дітей від сексуальних домагань.

Стратегія Ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 рр. [14] акцентує увагу на тому, що «ґендерна рівність має дуже важливе значення для захисту прав людини, функціонування демократії та належного врядування, для поваги до верховенства права й просування добробуту для всіх; наголошено, що така рівність передбачає, з одного боку, рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а з іншого – наочність, розширення прав та можливостей, відповідальність та участь у всіх сферах громадського та приватного життя і означає рівний доступ до ресурсів та їхній однаковий розподіл між жінками і чоловіками». Основний акцент Стратегії зосереджено на шести стратегічних напрямках: запобігання та боротьба з ґендерними стереотипами та сексизмом; запобігання та боротьба з насильством щодо жінок та насильством у сім'ї; забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя; забезпечення збалансованої участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень; захист прав жінок і дівчат-мігрантів/біженців/прохачів притулку та забезпечення обліку ґендерного аспекту у будь-якій стратегії та заходах.

23 лютого 2022 року Комітет міністрів ухвалив нову Стратегію з прав дитини на 2022–2027 роки: «Права дитини у дії: від послідовної реалізації до спільних інновацій» [15]. Це четверта серед успішних Стратегій, спрямованих на сприяння захисту та просування прав дитини в усій Європі в рамках програми «Будуємо Європу для дітей та разом з дітьми», яка діє з 2006 року. У Стратегії сформульовано шість стратегічних цілей одна з яких передбачає забезпечення свободи від насильства всіх дітей (2.1). документом зазначено, що «насильство щодо дітей є порушенням їх прав, підриває їх соціальний розвиток і впливає на реалізацію ними інших прав. Це часто має руйнівні короткострокові та довгострокові наслідки для психічного та фізичного здоров'я і, крім того, призводить до далекосяжних витрат для суспільств».

13 — Council of Europe Convention on the Protection of Children against Sexual Exploitation and Sexual Abuse (CETS No. 201). URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatyid=201>

14 — Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023. URL: <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246>

15 — Council of Europe Strategy for the Rights of the Child (2022-2027): "Children's Rights in Action: from continuous implementation to joint innovation". URL: https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a5a064

Комітетом міністрів РЄ також було прийнято такі рекомендації: CM/Rec(2007)13 щодо ґендерної інтеграції в освіті; CM/Rec(2007)17 щодо стандартів та механізмів ґендерної рівності; CM/Rec(2013)1 щодо ґендерної рівності та медіа; і CM/Rec(2017)9 щодо ґендерної рівності в аудіовізуальному секторі.

Правовою основою Європейського Союзу щодо забезпечення ґендерної рівності слугують положення установчих договорів, зокрема: Договір про Європейський Союз [16] у якому закріплено, що «Союз заснований на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства закону та поваги до прав людини, включаючи права осіб, що належать до меншин. Ці цінності є спільними для держав-членів у суспільстві, в якому переважають плюралізм, недискримінація, толерантність, справедливість, солідарність та рівність між жінками та чоловіками» (ст.2); Хартія основних прав і свобод ЄС 2000 р. [17], якою гарантовано забезпечення принципу рівності між жінками та чоловіками рівність між жінками і чоловіками в усіх галузях.

Слід також приділити увагу стратегічним документам ЄС у цій царині. Так, Стратегія ґендерної рівності на 2020-2025 рр. [18] визначає бачення, політичні цілі та дії для досягнення конкретного прогресу в галузі ґендерної рівності в Європі та досягнення цілей сталого розвитку. Метою є Союз, в якому жінки та чоловіки, дівчатка та хлопчики, у всьому їхньому різноманітті, зможуть вільно дотримуватися обраного ними життєвого шляху, мати рівні можливості для процвітання і можуть однаково брати участь і керувати нашим європейським суспільством.

Ключовими цілями є припинення ґендерного насильства; боротьба із ґендерними стереотипами; ліквідація ґендерного розриву ринку праці; досягнення рівної участі у різних секторах економіки; вирішення проблеми ґендерного розриву в оплаті праці та пенсійному забезпеченні; скорочення ґендерного розриву у догляді та досягнення ґендерного балансу у процесі прийняття рішень та у політиці. У Стратегії застосовується подвійний підхід: облік ґендерної проблематики у поєднанні з цілеспрямованими діями, а інтерсекційність є горизонтальним принципом її реалізації. Хоча Стратегія фокусується на діях усередині ЄС, вона узгоджується із зовнішньою політикою ЄС у сфері ґендерної рівності та розширення прав та можливостей жінок.

16 — Consolidated version of the Treaty on European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12016M/TXT>

17 — Charter of Fundamental Rights of the European Union. URL: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

18 — The Gender Equality Strategy 2020-2025. URL: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>

Стратегія ЄС з прав дитини 2021 р. [19] охоплює такий напрямок як боротьба з насильством щодо дітей та забезпечення захисту дітей. Відповідно до Стратегії Комісія зобов'язалася: висунути законодавчу пропозицію щодо боротьби з ґендерним насильством щодо жінок та домашнім насильством, одночасно підтримуючи завершення приєднання ЄС до Конвенції Ради Європи щодо запобігання та боротьби з насильством; внести рекомендацію щодо запобігання шкідливій практиці щодо жінок і дівчаток, включаючи операції, що калічать, на жіночих статевих органах; подати ініціативу, спрямовану на підтримку розвитку та зміцнення інтегрованих систем захисту дітей, яка спонукає усі відповідні органи та служби краще працювати разом у системі, в якій дитина перебуває у центрі уваги; підтримати обмін передовим досвідом щодо припинення нежиттєздатних операцій та медичного втручання щодо інтерсексуальних немовлят та підлітків, щоб вони відповідали типовому визначенню чоловіка чи жінки без їх повної поінформованої згоди або згоди їхніх батьків (інтерсекс-калікуючі операції на статевих органах).

Питання ґендерної рівності знаходяться і в полі зору держав африканського континенту в межах якої розроблено низку норм щодо дотримання ґендерної рівності. У цьому зв'язку слід вказати Протокол про права жінок в Африці до Африканської хартії прав людини та народів (Мапутський протокол про права жінок) який, забезпечує всеосяжні права жінок та дівчаток в Африці. Протокол гарантує широкі права жінок, включаючи право брати участь у політичних процесах, на соціальну та політичну рівність з чоловіками, підвищення самостійності у прийнятті рішень у галузі репродуктивного здоров'я, а також припинення шкідливих традиційних практик, таких як, операції, що калічать жіночі статеві органи. Він охоплює широкий спектр цивільних, політичних, економічних, соціальних, культурних та екологічних прав і вважається одним із найпрогресивніших інструментів у галузі прав людини у світі [20].

У 2004 році проголошено Урочисту декларацію про ґендерну рівність в Африці [21], яка являє собою систему звітності з ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (GEWE) та підтверджує відданість держав-членів ґендерній рівності, закріпленій у статті 4 (l) Установчого закону Африканського Союзу [22].

19 — Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. EU strategy on the rights of the child COM/2021/142 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0142>

20 — Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa. URL: Solemn Declaration on Gender Equality in Africa URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WG/ProtocolontheRightsofWomen.pdf>

21 — Solemn Declaration on Gender Equality in AFRICA. . URL: https://au.int/sites/default/files/documents/38956-doc-assembly_au_decl_12_iii_e.pdf

22 — Constitutive Act of the African Union (AU) (Authentic text). URL: <https://www.wipo.int/wipolex/ru/text/173361>

У 2018 році було прийнято Стратегію Африканського Союзу (АС) щодо ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок до 2028 року [23], якою означено шляхи досягнення цілісного розширення прав та можливостей жінок. Стратегія GEWE доповнює інші політичні рамки Африканського союзу, спрямовані на просування прав жінок і дівчаток, і виступає за створення адекватних ресурсів ґендерних структур у формальних і неформальних інститутах та органах, щоб гарантувати, що жінки на низовому та виконавчому рівнях мають можливості, які мають дозволити їм повністю розкрити свій потенціал.

Порядок денний на період до 2063 року передбачає створення несексистської Африки, Африки, де дівчатка та хлопчики зможуть повністю реалізувати свій потенціал, де чоловіки та жінки роблять рівний внесок у розвиток своїх товариств; забезпечення ґендерної рівності в усіх сферах життя, з активним залученням молоді. Документ ставить ґендерну рівність на передній план прагнень континенту. Серед семи цілей, викладених у Порядку денному, Ціль 6 (Африка, розвиток якої залежить від людей, спираючись на потенціал африканського народу, особливо жінок та молоді, та піклуючись про дітей) та пов'язані з нею Цілі безпосередньо зосереджені на досягненні повної ґендерної рівності з метою забезпечення розвитку Африки, з приділенням пріоритетної ролі людини. З цією метою документ визначає дві основні пріоритетні сфери: посилення ролі жінок Африки шляхом забезпечення ґендерної рівності та паритету в усіх сферах життя (політичній, економічній та соціальній); ліквідація всіх форм дискримінації та насильства щодо жінок та дівчаток (ч.1. 6) [24]. Задля забезпечення адекватного відстеження та моніторингу прогресу, досягнутого континентом у цілому, створено відповідні механізми (див. підрозділ 2.2. розділу II).

Спільнота розвитку півдня Африки (САДК) має бачення мирного, інклюзивного, конкурентоспроможного промислово розвиненого регіону із середнім та високим рівнем доходу, де всі громадяни насолоджуються стійким економічним благополуччям, справедливістю та свободою. Держави-члени САДК зобов'язалися, у статті 6(2) Договору про САДК [25], не дискримінувати будь-яку людину за ознакою, серед іншого, статі чи ґендерної приналежності. Держави-члени САДК взяли на себе зобов'язання враховувати ґендерну проблематику у Програмі дій САДК та ініціативах щодо створення спільнот як передумову сталого розвитку [26]. Цілі поглиблення регіональної інтеграції та зміцнення громадського будівництва можуть бути реалізовані лише шляхом усунення ґендерної нерівності та маргіналізації жінок та дівчаток у всьому регіоні САДК.

23 — AU Strategy for Gender Equality & Women's Empowerment 2018-2028. URL: https://au.int/sites/default/files/documents/36195-doc-52569_au_strategy_eng_high.pdf

24 — Agenda 2063: The Africa We Want. URL: <https://au.int/en/agenda2063/overview>

25 — Declaration and Treaty of the Southern African Development Community. URL: https://www.sadc.int/sites/default/files/2021-11/Declaration__Treaty_of_SADC_0.pdf

26 — SADC Regional Indicative Strategic Development Plan (RISDP) 2020–2030. URL: https://www.sadc.int/sites/default/files/2021-08/RISDP_2020-2030.pdf

Тому вкрай важливо, щоб у всіх державах-членах САДК здійснювалися відповідні політика, законодавство, програми, проекти та заходи, спрямовані на забезпечення ґендерної рівності та розширення прав та можливостей жінок.

У серпні 2008 року глави держав та урядів САДК ухвалили Протокол САДК з ґендерних питань та розвитку (чинний з 2013 року) (спрямований на інтеграцію та включення ґендерних питань у Програму дій САДК та ініціативи щодо створення спільнот, що важливо для стійкого розвитку регіону САДК. Має за мету розширення прав і можливостей жінок, ліквідацію дискримінації та досягнення ґендерної рівності шляхом заохочення та гармонізації розробки і впровадження законодавства, політики, програм і проектів, що враховують ґендерні аспекти. Це також інструмент, який використовується для встановлення реалістичних, вимірювальних цілей, термінів і показників для досягнення ґендерної рівності та справедливості, а також для моніторингу й оцінки прогресу, досягнутого у державах-учасниках. У цьому відношенні Протокол чітко зачіпає питання конституційних і юридичних прав, управління, освіти та професійної підготовки, виробничих ресурсів і зайнятості, ґендерного насильства, ВІЧ/СПІДу та вирішення конфліктів) [27]. Чотирнадцять (14) держав-членів є учасниками означеного Протоколу. Документ був переглянутий у 2016 році [28], щоб привести його у відповідність до цілей та завдань у галузі сталого розвитку на період після 2015 року, Порядку денного Африканського союзу на період до 2063 року та оглядовою доповіддю «Пекін плюс 20». Лише дванадцять (12) держав-членів підписали Угоду про внесення поправок до Протоколу САДК з ґендерних питань та розвитку, а саме: Ангола, Ботсвана, Демократична Республіка Конго, Есватіні, Лесото, Мадагаскар, Мозамбік, Намібія, Сейшельські Острови, Танзанія, Замбія і Зімбабве.

Протокол має за мету забезпечення розширення прав і можливостей жінок, а також ліквідацію дискримінації та досягнення ґендерної рівності та справедливості за допомогою розробки і реалізації законодавства, політики, програм та проектів, що враховують ґендерні аспекти, в регіоні САДК. Протокол також спрямований на гармонізацію різних міжнародних, континентальних та регіональних інструментів ґендерної рівності, під якими підписалися держави-члени САДК, таких як Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінська декларація та її Платформа дій, Протокол до Африканської хартії прав людини та народів, що стосується прав жінок в Африці та Цілей сталого розвитку (ЦУР), серед інших. Таким чином, Протокол об'єднує і створює синергію між різними зобов'язаннями в галузі ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок в один всеосяжний регіональний інструмент, який розширює можливості ефективного планування, реалізації та моніторингу ґендерного порядку денного САДК.

27 — Protocol on Gender and Development 2008. URL: <https://www.sadc.int/document/protocol-gender-and-development-2008>

28 — The 2016 Consolidated Text of the Protocol on Gender and Development. URL: https://www.sadc.int/sites/default/files/2023-02/EN-REVISED_SADC_PROTOCOL_ON_GENDER_AND_DEVELOPMENT_2016-final.pdf

До прийняття Протоколу САДК з ґендерних питань та розвитку Рада міністрів САДК ухвалила Ґендерну політику САДК (2007 р.). Глави держав і урядів САДК також підписали Декларацію САДК з ґендерних питань та розвитку у вересні 1997 року [29], якою підтверджено прихильність САДК ліквідації ґендерної дискримінації та актуалізації ґендерних проблем в Південній Африці. У Декларації держав-членів пропонується створити політичні та інституційні рамки для просування ґендерної рівності, створити консультативні системи з урядом і неурядовими організаціями для моніторингу ґендерних питань, а також створити відділ з ґендерних питань у Секретаріаті САДК. Ці заходи спрямовані на те, щоб поставити ґендерні питання на передній план Програми дій САДК та Ініціативи зі створення спільноти, що приведе до внесення поправок у закони, щодо заборони дискримінації жінок, покращення доступу до виробничих ресурсів і захисту прав людини. Декларацію було доповнено у вересні 1998 року положеннями про запобігання та викорінення насильства щодо жінок і дітей. САДК визначив ключові пріоритетні в галузі ґендерної рівності та розвитку за метою прискорити прогрес у досягненні ґендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок. Пріоритетні сфери включають, серед іншого: облік ґендерної проблематики; ґендерне насильство; Жінки у політиці та прийняті рішень; розширення економічних прав та можливостей жінок. Для полегшення моніторингу реалізації Протоколу САДК з ґендерних питань та розвитку було розроблено Протокол САДК з ґендерного моніторингу, оцінки та системи звітності (MERF), а «Ґендерний монітор» випускається кожні два роки.

Забезпечення Ґендерної рівності в освіті

Забезпечення Ґендерної рівності в освіті є важливою передумовою побудови демократичного суспільства, заснованого цінностях рівності і поваги прав людини. Означене питання набуває все більшої актуальності, що відображено у низці актів, прийнятих під егідою ООН, її спеціалізованих установ, регіональних міжнародних організацій та в національному законодавстві України.

Так, Ґендерна рівність в освіті є одним із пріоритетів ЮНЕСКО. У всьому світі 122 мільйони дівчаток і 128 мільйонів хлопчиків не відвідують школу. Жінки все ще становлять майже дві третини всіх дорослих, які не вмюють читати. У зв'язку з цим ЮНЕСКО закликає приділяти увагу Ґендерній рівності в усій системі освіти щодо доступу, змісту, контексту й практик викладання та навчання, результатів навчання, а також можливостей для життя та роботи. Як зазначає ЮНЕСКО Ґендерно-трансформуюча освіта має важливе значення для подолання Ґендерних норм, упереджень і стереотипів. Вона передбачає врахування різних потреб, прагнень, можливостей і внесків дівчат, хлопців, жінок і чоловіків, а також небінарних осіб, але також кидає виклик існуючим і дискримінаційним практикам сприяє радикальним змінам. Ґендерно-трансформативний підхід до освіти – це підхід, який створює можливості для активного протистояння Ґендерним нормам і ширшій нерівності. Це включає: програми роботи з батьками, спрямовані на руйнування шкідливих Ґендерних стереотипів щодо відповідної освіти та кар'єри, Ґендерно-трансформаційні навчальні програми, перегляд навчально-методичних матеріалів з метою – звільнити їх від Ґендерних упереджень і стереотипів, підготовка викладацького складу, яка дає змогу критично оцінити власні упередження тощо [30].

У зв'язку з цим ЮНЕСКО сприяє забезпеченню Ґендерної рівності в усій системі освіти, включаючи участь в освіті (доступ), в межах освіти (зміст, контекст і практика викладання та навчання) і через освіту (результати навчання, життєві та трудові можливості). Ця діяльність керується Стратегією ЮНЕСКО щодо забезпечення Ґендерної рівності в освіті та через освіту (2019-2025 рр.) і Планом дій з Ґендерної рівності [31].

Стратегія ЮНЕСКО щодо Ґендерної рівності в освіті та через освіту (2019-2025) зосереджена на загальносистемній трансформації для рівної користі для всіх осіб, які навчаються у трьох ключових сферах: кращі дані для інформування про дії, кращі законодавчі та політичні рамки для просування прав і краще навчання та навчальні практики для розширення можливостей.

30 — #HerEducationOurFuture #BreakTheBias: challenging gender bias and stereotypes in and through education; the latest facts on gender equality in education. UNESCO, 2022. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380827>

31 — UNESCO: What you need to know about how UNESCO advances education and gender equality. URL: <https://www.unesco.org/en/gender-equality/education/need-know>

Ця Стратегія зосереджена на загальносистемних перетвореннях на користь усіх осіб, які навчаються, та цілеспрямованих заходах на підтримку розширення прав і можливостей дівчат і жінок. Вона пропонує три чіткі напрями дій: покращення даних для забезпечення ґендерної рівності в освіті та через освіту, вдосконалення правової, політичної та планової бази для просування прав, а також покращення практики викладання та навчання для розширення прав і можливостей. Стратегія переслідує дві мети – зміцнення систем освіти, щоб вони стали ґендерноорієнтованими і сприяли ґендерній рівності та розширення прав і можливостей дівчаток і жінок за допомогою освіти для кращого життя і майбутнього [32].

Особлива увага приділяється освіті дівчат і жінок в рамках ініціативи ЮНЕСКО «Її освіта – наше майбутнє», спрямованої на прискорення дій і лідерства в цій сфері. Її освіта, наше майбутнє – це прагнення ЮНЕСКО прискорити дії щодо освіти дівчат і жінок, використовуючи політичні та фінансові зобов'язання, а також лідерство жінок і дівчат. Вона сприятиме реалізації Стратегії ЮНЕСКО щодо ґендерної рівності в освіті та через освіту (2019-2025 рр.) та її трьох основних напрямів [33].

ЮНЕСКО також підтримує країни через такі платформи, як Глобальна платформа ґендерної рівності та розширення прав і можливостей дівчат і жінок в освіті та через освіту, а також через партнерства, такі як Стратегічне партнерство UNESCO-CJ з питань освіти дівчат. ЮНЕСКО також готує глобальний моніторинговий звіт про ґендерну рівність в освіті та відстежує ґендерні розриви в освітніх показниках між країнами та між групами всередині країн у своїй Всесвітній базі даних про нерівність в освіті (World Inequality Database on Education, WIDE) [34].

32 — From access to empowerment: UNESCO strategy for gender equality in and through education 2019-2025. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369000>

33 — UNESCO: Her education, our future: UNESCO fast-tracking girls' and women's education. URL: <https://www.unesco.org/en/gender-equality/education/her-education-our-future>

34 — UNESCO: What you need to know about how UNESCO advances education and gender equality. URL: <https://www.unesco.org/en/gender-equality/education/need-know>

Варто також зазначити щодо Звіту ЮНЕСКО в дії щодо ґендерної рівності 2022-2023, який є третім виданням із серії, призначеної для моніторингу впровадження глобального пріоритету ґендерної рівності. У документі представлені ключові дані, найкращі практики та отримані уроки, які демонструють, як ЮНЕСКО та її партнери протягом дворічного періоду 2022-2023 рр. пропонували конкретні та ефективні рішення для просування ґендерної рівності шляхом зменшення нерівності в освіті та за її допомогою; розширення прав і можливостей жінок у галузі науки і технологій для природоохоронної діяльності; сприяння інклюзивності та боротьби з ґендерно зумовленим насильством; подолання цифрового ґендерного розриву та підтримки розширення прав і можливостей жінок у кризових ситуаціях, надзвичайних ситуаціях і на початкових етапах відбудови. Це видання звіту робить пропонує дорожню карту бачення ЮНЕСКО щодо ґендерних перетворень, спрямованих на розширення втручань та покращення, примноження і посилення ґендерних результатів і впливу [35].

Суттєву увагу щодо забезпечення ґендерної рівності в освіті приділено й на міжнародному регіональному рівні. Зокрема, в межах Ради Європи прийнято низку актів щодо ґендерної рівності й освіти. Зокрема, Рекомендація Ради Європи CM/Rec(2007)13 Комітету міністрів державам-членам про врахування ґендерної проблематики в освіті забезпечує основу та мету діяльності Організації у цій сфері. Рекомендація пропонує дії у всіх галузях, що стосуються організації та змісту освіти. Рекомендація закликає уряди держав-членів включати ґендерну перспективу на всіх рівнях освітньої системи – за допомогою законодавства та на практиці – таким чином, щоб пропагувати серед молоді цінності справедливості та участі, необхідні для побудови суспільства, яке гарантує справжню ґендерну рівність як у приватній, так і у громадській сфері. Боротьба з ґендерними стереотипами у сфері освіти також є одним із пріоритетів Стратегії Ради Європи з ґендерної рівності на 2018-2023 роки [36]. Держави-члени вживають заходів щодо включення питань ґендерної рівності до своїх освітніх систем. Кінцева мета полягає в тому, щоб інтегрувати перспективу ґендерної рівності на всю діяльність Ради Європи у сфері освіти: від вищої освіти до підготовки вчителів, освіти в галузі демократичного суспільства та прав людини, викладання історії чи мовної політики.

35 — UNESCO in Action for Gender Equality 2022-2023. URL: [\(клик\)](#)

36 — Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023. URL: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>

Крім того, означеному питанню приділяється увага й у межах Європейського Союзу. Так, тематичний документ про ґендерну рівність в освіті та через освіту було підготовлено в межах Робочої групи Європейської Комісії з питань рівності та цінностей в освіті та навчанні. Робоча група (далі – РГ) діяла в контексті Повідомлення Комісії від 30 вересня 2020 р. щодо створення європейського освітнього простору до 2025 року та Резолюції Ради від 26 лютого 2021 р. щодо стратегічних рамок європейського співробітництва в галузі освіти та навчання в напрямку європейського освітнього простору і далі (2021-2030). До складу робочої групи було включено представників держав-членів і країн-кандидатів, а також відповідних європейських агентств, асоціацій зацікавлених сторін, соціальних партнерів і міжнародних організацій. У цьому тематичному документі підсумовуються різноманітні презентації та обговорення, які відбулися під час двох онлайн-засідань робочої групи (20 січня та 10 лютого 2022 року), а також під час спільного навчання, проведеного онлайн 21 квітня 2022 року. Мандат робочої групи спрямований на різні аспекти ґендерної рівності в освіті та через освіту, з особливим акцентом на ґендерних розривах в освіті, ґендерній сегрегації і нетрадиційній освіті та кар'єрних шляхах, боротьбі з упередженнями в підручниках і навчальних матеріалах, а також ґендерному насильству. Тематичний документ має за мету сприяти обговоренню відповідної політики на місцевому, регіональному, національному та європейському рівнях, роблячи політиків основною цільовою аудиторією. Вторинними цільовими групами є освітні працівники, а також інші сторони та особи, зацікавлені у взаємозв'язку між ґендерною рівністю та освітою.

Загалом члени робочої групи наголосили на важливості боротьби з помилковим уявленням про те, що питання ґендерної рівності в освіті є менш важливими, ніж інші питання, або більше не вважаються актуальними. Інші занепокоєння стосувалися непослідовних і надмірно розрізнених ініціатив і політики щодо вирішення проблеми ґендерної рівності в освіті, що негативно впливає на ефективність, сталість і масштабованість цих практик [37].

Варто зазначити, що в межах Африканського Союзу (далі – АС) було створено Міжнародний центр АС з питань освіти дівчат і жінок в Африці (AU/CIEFFA). Міжнародний центр є спеціалізованою установою АС з 2004 року, що займається питаннями освіти жінок і дівчат відповідно до рішення Асамблеї/AU/DEC.44 (III).

37 — European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Driel, B., Donlevy, V., Melstveit Roseme, M., Issue paper on gender equality in and through education – Working Group on Equality and Values in Education and Training, Driel, B.(editor), Donlevy, V.(editor), Melstveit Roseme, M.(editor), Publications Office of the European Union, 2023. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d36b1bdf-adae-11ed-8912-01aa75ed71a1/language-en>

AU/CIEFFA був створений при Департаменті освіти, науки, технологій та інновацій Комісії АС для координації просування освіти дівчат і жінок в Африці з метою досягнення їхнього економічного, соціального та культурного розширення прав і можливостей. Центр тісно співпрацює з державами-членами та урядами Союзу, громадянським суспільством і міжнародними партнерами для реалізації своїх програм і заходів, а також підтримує особливі робочі відносини з ЮНЕСКО для забезпечення міцного партнерства в реалізації своїх програм.

Діяльність AU/CIEFFA спрямована на досягнення таких цілей, як: сприяння освіти дівчат і жінок як на формальному, так і на неформальному рівнях; сприяння впровадженню ґендерного підходу в освітню політику та програми розвитку; сприяння впровадженню ґендерного підходу в освітній політиці та програмах розвитку; розбудова оперативного потенціалу держав-членів з питань освіти дівчат і жінок; створення мереж для обміну інформацією та досвідом з питань освіти дівчат і жінок; розробка стратегій та інноваційних підходів до інформаційно-пропагандистської діяльності та плідного партнерства з метою просування та консолідації освіти дівчат і жінок; сприяння проведенню досліджень з питань освіти дівчат та жінок; проведення спостережень за станом освіти та навчання дівчат і жінок в Африці; моніторинг та звітування про реалізацію програм на національному, регіональному та континентальному рівнях тощо (ст. 4) [38; 39].

Діяльність AU/CIEFFA відповідає баченню Порядку денного на період до 2063 року, в якому зазначено, що африканська жінка буде повністю уповноважена в усіх сферах, матиме рівні соціальні, політичні й економічні права та можливості, а також зможе боротися з усіма формами насильства та дискримінації щодо неї.

Центр розробляє необхідну політику, напрямки дій, стратегії та рекомендації для всіх зацікавлених сторін з питань ґендерної рівності, справедливості, лідерства та адвокації в навчальному середовищі з метою створення ґендерно-чутливих шкіл, розширення доступу дівчат до систем освіти на Африканському континенті та утримання їх у цих системах задля забезпечення сталого розвитку Африки.

38 — Statute of the African Union International Centre For Girls' and Women's Education in Africa (AU/CIEFFA). URL: <https://cieffa.au.int/en/who-we-are/status>

39 — African Union International Centre For Girls' and Women's Education in Africa (AU/CIEFFA): About African Union CIEFFA. URL: <https://cieffa.au.int/en/who-we-are/overview>

Міжнародні стандарти забезпечення Ґендерної рівності у найбільш чутливих сферах прав людини

Перш за все, слід приділити увагу **забезпеченню прав жінок у сфері управління та політики**. У цьому зв'язку слід згадати положення: Конвенції про політичні права жінок 1952 р., відповідно до якої держави-учасниці зобов'язалися дотримуватися принципу рівності чоловіка і жінки [40].

Питання про важливість участі жінок у політичному житті своїх країн було піднято в Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. Відповідно до договору, держави-учасниці зобов'язалися вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у політичному та суспільному житті країни і забезпечити жінкам на рівних умовах із чоловіками право: голосувати на всіх виборах і публічних референдумах та бути обраними до всіх публічно виборних органів; брати участь у формуванні та здійсненні політики уряду і займати державні пости, а також здійснювати всі державні функції на всіх рівнях державного управління; брати участь у діяльності неурядових організацій і асоціацій, що займаються проблемами громадського та політичного життя країни (ст.7) [41].

Закріплений міжнародними актами принцип рівності чоловіка і жінки покладає на держави, міжнародні структури зобов'язання щодо полегшення доступу жінок до керівних постів і забезпечення більш широкої участі у процесі прийняття рішень. Так, Всесвітня конференція з прав людини (Відень, 14–15 червня 1993 р.) закликала уряди, а також регіональні і міжнародні організації прийняти подальші заходи у межах Секретаріату ООН з питань призначення і просування по службі співробітників жінок відповідно до Статуту ООН і закликала інші головні та допоміжні органи ООН гарантувати участь жінок на умовах рівності (п. 43 Віденської Декларації і Програми дій) [42].

У 1995 році на 4-й Всесвітній конференції зі становища жінок, що відбулася в Пекіні (Китай), були прийняті Пекінська декларація та Платформа дій – стратегічна програма розширення прав і можливостей жінок, яка охоплює критичні проблемні галузі, в тому числі і питання участі жінок у політичній сфері. Документом визначено стратегічні цілі та докладний перелік відповідних дій, які мають бути здійснені урядами та іншими заінтересованими сторонами на національному, регіональному та міжнародному рівнях [43].

40 — Convention on the Political Rights of Women. URL:

https://treaties.un.org/doc/treaties/1954/07/19540707%2000-40%20am/ch_xvi_1p.pdf

41 — Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

42 — World Conference on Human Rights, Vienna, 1993. URL: <https://www.ohchr.org/en/about-us/history/vienna-declaration>

43 — Beijing Declaration and Platform for Action Beijing+5 Political Declaration and Outcome. URL: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf

На розвиток політичних прав жінок у 2000 р. на спеціальній сесії Генеральної Асамблеї ООН було прийнято «Політичну декларацію», відповідно до якої держави-учасниці зобов'язалися забезпечити формування в державах суспільства, в якому жінки та чоловіки будуть діяти спільно в ім'я побудови миру, де кожна людина могла б жити в умовах рівності, розвитку і миру в XXI столітті (п.10) [44].

У 2000 році Рада Безпеки прийняла Резолюцію 1325, якою закликала держави-члени збільшити представництво жінок в усіх виконавчих органах. У відповідь на це Департамент ООН операцій з підтримання миру і Департамент з польової підтримки вживають заходів для сприяння участі жінок у політичних процесах і включенню жінок у структури державної влади в країнах, у яких проводяться миротворчі операції. Резолюцією означено чотири ключових методи ефективної участі жінок у політичному житті: 1. Зробити місцеві та національні вибори вільними і справедливими для жінок і задля цього сприяти прийняттю тимчасових спеціальних заходів, таких як квоти, тимчасове звільнення від виборчих внесків, доступ до державних засобів масової інформації, доступ до державних ресурсів і санкції щодо політичних партій, які порушують закон, з метою розширення участі жінок у виборних та призначуваних органах, у процесах прийняття рішень, у державних інститутах. 2. Здійснювати підтримку жіночих організацій громадянського суспільства з метою забезпечення інтересів жінок шляхом сприяння в питаннях розробки колективних політичних програм, наприклад, через хартії жінок або шляхом проведення національних конгресів жінок. 3. Підвищувати відповідальність за забезпечення прав жінок у державних установах шляхом здійснення контролю за тим, щоб у ході процесу перегляду конституції враховувалися пропозиції політичних, юридичних та інших державних інститутів, що стосуються участі жінок і здійснення їх соціальних, політичних і економічних прав тощо. 4. Здійснювати підтримку політичних лідерів жінок з метою розширення їх впливу, зокрема надавати допомогу кандидатам і обраним лідерам у розвитку їхніх професійних навичок і потенціалу [45].

Роль жінок у демократичних процесах підкреслена також у 2011 р. Генеральною Асамблеєю в Резолюції про участь жінок у політичному житті, яка знову підтвердила, що «активна участь жінок на рівних з чоловіками умовах у процесі прийняття рішень на всіх рівнях має основоположне значення для досягнення рівності, сталого розвитку, миру і демократії» [46].

44 — Political declaration. URL: <https://undocs.org/en/A/RES/S-23/2>.

45 — Resolution 1325 (2000) Adopted by the Security Council at its 4213th meeting, on 31 October 2000. URL: https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SC_ResolutionWomenPeaceSecurity_SRES1325%282000%29%28english_0.pdf

46 — Resolution 66/130 adopted by the General Assembly on 19 December 2011. URL: <https://undocs.org/A/RES/66/130>

Ґендерна рівність є невід'ємною складовою Порядку денного в галузі сталого розвитку на період до 2030 року (Ціль 5), яким означено досягнення ґендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток, у тому числі і в політичній сфері [47].

Регіональні міжнародні акти також зосереджують увагу на забезпеченні ґендерної рівності у політичній сфері.

Так, ОБСЄ акцентує на забезпеченні участі жінок у політичному і суспільному житті, зокрема в Рішенні № 7/09 Рада міністрів закликала держави-учасниці: 1) розглянути можливість прийняття конкретних заходів для досягнення мети ґендерної збалансованості в усіх органах законодавчої, судової та виконавчої влади, включаючи силові структури, такі як поліцейські служби; 2) розглянути можливість вжиття законодавчих заходів, які сприяли б більш збалансованій участі жінок і чоловіків у політичному і громадському житті, й особливо в прийнятті рішень; 3) рекомендувати всім рушійним політичним силам сприяти рівній участі жінок і чоловіків у політичних партіях з метою досягнення більш збалансованого ґендерного представництва на виборних державних посадах на всіх рівнях прийняття рішень; 4) розглянути можливість вжиття заходів для створення, де це необхідно, рівних можливостей всередині силових структур, у тому числі в збройних силах, що дозволяють забезпечувати збалансоване комплектування особовим складом, продовження служби і просування по службі чоловіків і жінок; 5) розробляти і впроваджувати в міру потреби відкриті і такі, що передбачають активну участь процеси, які забезпечують більш активне залучення жінок і чоловіків у всі етапи розробки законодавства, програми і політики; 6) створювати можливості для внесення жінками і чоловіками рівного внеску в ініціативи з миробудівництва; 7) зробити необхідні кроки для створення, коли це доцільно, ефективних національних механізмів для оцінки ступеня рівності участі і представництва жінок; 8) підтримувати, де це необхідно, неурядові та науково-дослідні організації в підготовці цільових досліджень та реалізації ініціатив з підвищення обізнаності громадськості з метою виявлення конкретних викликів, що виникають на шляху участі жінок у політичному та суспільному житті, і сприяння просуванню рівності можливостей жінок і чоловіків; 9) заохочувати спільне виконання чоловіками і жінками трудових і батьківських обов'язків з тим, щоб сприяти рівності можливостей жінок з метою забезпечення їх дієвої участі в політичному і громадському житті тощо [48].

47 — 70/1. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf

48 — Decision No. 7/09, Women's Participation in Political and Public Life. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/2/a/40710.pdf>

Слід констатувати, що досягнення ґендерної рівності в політичній сфері можливе у разі створення належних законодавчих, інституційних, соціальних та інших умов, а також політичних змін, які можуть надати унікальну можливість боротися з порушеннями прав жінок та сприяти перетворенню традиційних і соціальних норм, які заохочують підлегле становище жінок. Першочергова роль у цьому напрямі відводиться державам, національним урядам, які повинні докласти зусиль щодо імплементації загальноновизнаних норм у сфері забезпечення ґендерної рівності в політичному житті, а також здійснити реальні практичні кроки, направлені на реалізацію визнаних стандартів [49].

На міжнародному рівні розроблено низку **норм з протидії насильству**. Ґендерне насильство – це явище, що глибоко вкоренилося в ґендерній нерівності, яке продовжує залишатися одним із найпомітніших порушень прав людини у всіх суспільствах. Ґендерне насильство – це насильство, спрямоване проти людини через її стать. І жінки, і чоловіки зазнають ґендерного насильства, але більшість жертв становлять жінки та дівчатка.

Право жінки жити без насильства підтверджено низкою міжнародних угод, зокрема, Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. (резолуція A/RES/34/180) передбачено низку заходів, які повинні запровадити держави для ліквідації дискримінації щодо жінок у багатьох сферах, включаючи політичне і державне життя, громадянство, освіту, працю, охорону здоров'я, шлюб та сімейне життя. Конвенцією визначено права жінок у контексті міжнародного гуманітарного права і відображено перехід від визнання прав жінок у правовому порядку до їхньої практичної реалізації. Для здійснення контролю за реалізацією положень Конвенції було створено Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок [50]. 10 грудня 1999 р. у День прав людини, було відкрито для підписання Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок, який надає можливість жінкам-жертвам статевої дискримінації подавати скарги до міжнародного договірного органу – Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок (A/RES/54/4 від 6 жовтня 1999 р.) [51].

49 — Сироїд Т.Л. Політичні права жінок крізь призму ґендерної рівності. Захист прав людини на універсальному та регіональному рівнях: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 08 грудня 2023 р.); укладач: канд. юрид. наук, доц. Л.А. Філянina Дніпро: Університет митної справи та фінансів; 2023. С. 47.

50 — Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

51 — Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/>

У 1992 році Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок у своїй Рекомендації загального порядку № 19 заявив, що насильство щодо жінок є формою дискримінації, спрямованої проти жінки через те, що вона є жінкою, яка має невідповідний вплив на жінок. Таке насильство значно перешкоджає можливості жінок користуватися правами і свободами нарівні з чоловіками [52].

У прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН Декларації про викорінення насилля стосовно жінок (A/RES/48/104 від 20 грудня 1993 р.) [53]. визначено, що термін «насильство щодо жінок» означає будь-який акт ґендерно зумовленого насилля, який призводить або може призвести до фізичної, сексуальної або психологічної шкоди чи страждань жінкам, включаючи погрози таких дій, примус або свавільне позбавлення волі, незалежно від того, відбувається це в громадському чи приватному житті.

Насильство щодо жінок слід розуміти як таке, що охоплює, але не обмежується цим: фізичне, сексуальне та психологічне насильство, яке має місце в сім'ї, включаючи побиття, сексуальне насильство над дітьми жіночої статі в сім'ї, насильство, пов'язане з приданим, зґвалтування подружжям, калічення жіночих статевих органів та інші традиційні практики, що завдають шкоди жінкам, насильство, пов'язане з недружнім партнером та насильство, пов'язане з експлуатація; фізичне, сексуальне та психологічне насильство, яке має місце серед населення, включаючи зґвалтування, сексуальне насильство, сексуальні домагання та залякування на роботі, в навчальних закладах та інших місцях, торгівлю жінками та примусову проституцію; фізичне, сексуальне та психологічне насильство, вчинене або спроможне державою, де б воно не відбувалося (ст. 1-2). Документом гарантовано право жінок на рівне користування та захист усіх прав людини та основні свободи в політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській або будь-якій іншій сфері. Декларація покладає зобов'язання на держави засуджувати насильство щодо жінок і не повинні посилатися на будь-які звичаї, традиції чи релігійні міркування, щоб уникнути своїх зобов'язань щодо його ліквідації. Держави повинні всіма належними засобами та без зволікання проводити політику викорінення насилля щодо жінок. З метою захисту жінок від насилля, державам рекомендується розглянути можливість розробки національних планів дій для забезпечення захисту жінок від будь-яких форм насилля або включити з цією метою відповідні положення в існуючі плани, беручи до уваги за необхідності те сприяння, яке можуть надати неурядові організації, особливо організації, які вирішують проблеми насилля стосовно жінок. Декларація 1993 стала першим міжнародним документом, що прямо стосується насилля щодо жінок, який забезпечив основу для національних та міжнародних дій.

52 — UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992. URL: <https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>

53 — Declaration on the Elimination of Violence against Women. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

Питанням ліквідації дискримінації щодо жінок за ознакою статі приділено увагу й у Віденській декларації і Програмі дій 1993 р. в якій закріплено, що «повна і рівноправна участь жінок в усіх напрямках життєдіяльності як на національному, регіональному і міжнародному рівнях, а також ліквідація всіх форм за ознакою статі, є першочерговими цілями міжнародної спільноти. Насильство за ознакою статі і всі форми сексуального домагання й експлуатації, включаючи ті з них, які витікають з культурних пережитків і незаконної міжнародної торгівлі жінками, несумісні з гідністю і цінністю людської особистості і повинні бути викоренені» (ст. 18). Цей документ містить положення, що покладає зобов'язання на ООН сприяти дотриманню всіх договорів з прав людини, що стосуються жінок [54]. Всесвітня конференція закликала призначити Спеціального доповідача щодо насильства щодо жінок.

Враховуючи ту обставину, що насильство стосовно жінок має багатосторонній характер і що для боротьби з різними формами насилля та для усунення різних умов в яких воно скоюється необхідні різні стратегії, в 1997 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла Типові стратегії і практичні заходи з викорінення насилля щодо жінок у галузі попередження злочинності і кримінального правосуддя (A/RES52/86). Документ передбачає необхідність проведення активних заходів з метою всебічного врахування ґендерних аспектів у будь-якій політиці і програмах, пов'язаних із насиллям щодо жінок, забезпечення рівноправності чоловіків і жінок та рівного і справедливого доступу до правосуддя, а також встановлення рівного співвідношення між чоловіками і жінками на рівні прийняття рішень щодо викорінення насилля стосовно жінок [55].

У зв'язку з цим необхідно згадати положення Протоколу про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, та покарання за неї, який доповнює Конвенцію проти транснаціональної організованої злочинності 2000 р. (A/RES/55/25 від 15 листопада 2000 р.). Протокол передбачає зобов'язання держав-учасниць забезпечувати захист особистого життя й особистості жертв торгівлі людьми, в тому числі, серед іншого, шляхом забезпечення конфіденційного провадження у справах за участю такої категорії осіб (ст. 6-7) [56].

54 — Vienna Declaration and Programme of Action. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G93/142/33/PDF/G9314233.pdf?OpenElement>

55 — Model Strategies and Practical Measures on the Elimination of Violence Against Women in the Field of Crime Prevention and Criminal Justice. URL: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/Model_Strategies_and_Practical_Measures_on_the_Elimination_of_Violence_against_Women_in_the_Field_of_CP_and_CJ.pdf

56 — Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/protocol-prevent-suppress-and-punish-trafficking-persons>

Поширеною практикою є ґендерно мотивовані вбивства жінок – це ще одна із форм насильства щодо жінок, і одним із його наслідків. По суті зобов'язання держав вирішувати проблему насильства щодо жінок і, відповідно, ґендерно мотивованих вбивств жінок виникає як наслідок їхнього обов'язку з міжнародного права в галузі прав людини запобігати порушенням прав людини в рамках своєї юрисдикції, захищати громадян, карати осіб, які вчиняють такі порушення, та відшкодовувати збитки потерпілим [57]. Відповідно, держави повинні «приділяти належну увагу питанням попередження та розслідування актів насильства щодо жінок та покарання за них відповідно до національного законодавства, незалежно від того, чи вчинено такі акти державою чи приватними особами».

Ця норма, що стосується приділення належної уваги, отримала подальший розвиток у Пекінській платформі дій 1995 року інших міжнародних та регіональних документах та деклараціях та механізмах у галузі прав людини.

В оновлених Типових стратегіях та практичних заходах викоринення насильства щодо жінок у сфері запобігання злочинності та кримінального правосуддя, прийнятих Генеральною Асамблеєю у грудні 2010 року для того, щоб дати державам-членам набір конкретних рекомендацій щодо системи кримінального правосуддя, особливо наголошується, що розслідування повинні проводитися з урахуванням ґендерних факторів, особливої вразливості та потреб жертв, і в них повинні використовуватися методи, що гарантують мінімальне втручання у їхнє життя, при дотриманні при цьому необхідних стандартів збору доказів [58].

Насильство стосовно жінок і дівчат є найбільш поширеним порушенням прав людини, що корениться в ґендерній нерівності та дискримінації, нерівному співвідношенні сил та шкідливих соціальних нормах. Убивства жінок і дівчаток за ґендерною ознакою є найбільш жорстоким та крайнім проявом такого насильства.

З метою активізувати глобальні дії проти цього надто поширеного злочину, УНП ООН та структура «ООН-жінки» підготували дослідницький документ, присвячений глобальним оцінкам вбивств жінок і дівчат за ґендерною ознакою у приватній сфері у 2021 році. Наявні дані показують, що у запобіганні вбивствам жінок і дівчаток за ґендерною ознакою досягнуто надто незначного прогресу. Необхідні узгоджені та термінові дії для покращення бази знань та посилення заходів реагування на вбивства за ґендерною ознакою та інші форми ґендерного насильства щодо жінок та дівчаток.

57 — A/HRC/20/16, пункт 82. Див. також Міжамериканський суд з прав людини (МАСПЛ), Веласкес Родрігес проти Гондурасу, рішення від 29 липня 1988 року, серії С. № 4; Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ), Опуз проти Туреччини, рішення, 9 червня 2009 року, пункт 128.

58 — 65/228. Strengthening crime prevention and criminal justice responses to violence against women. URL: https://www.unodc.org/documents/commissions/CCPCJ/Crime_Resolutions/2010-2019/2010/General_Assembly/A-RES-65-228.pdf

Забезпечуючи облік кожної жертви, ми можемо гарантувати, що винні будуть притягнуті до відповідальності та переможе правосуддя. Поліпшуючи розуміння всіх типів убивств жінок і дівчаток за ґендерною ознакою, ми можемо посилити профілактику та покращити заходи реагування.

У цьому документі подано політичні рекомендації щодо підтримки комплексних та багатосекторальних підходів до запобігання та боротьби з ґендерно мотивованими вбивствами та іншими формами ґендерного насильства щодо жінок та дівчаток.

Ним зазначено, що вбивства за ґендерною ознакою та інші форми насильства щодо жінок і дівчаток не є неминучими. Їх можна і потрібно запобігти за допомогою раннього втручання та багатостороннього і багатосекторального партнерства [59].

Підкреслюючи значимість протидії насилля щодо жінок, у лютому 2008 р. Генеральний Секретар ООН Пан Гі Мун оголосив про початок проведення кампанії «Разом покинимо з насиллям щодо жінок», яка розрахована на декілька років і направлена на попередження і ліквідацію насильства щодо жінок і дівчат в усьому світі. У 2012 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла резолюцію «Активізація зусиль щодо ліквідації всіх форм насильства стосовно жінок», в якій закликала держави, регіональні, субрегіональні організації щодо посилення співпраці й об'єднання зусиль у сфері протидії насилля щодо жінок (A/RES/ 67/144 від 20 грудня 2012 р.) [60].

У 2017 році Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок відзначив 25-річчя Загальної рекомендації № 19, розробивши подальші міжнародні стандарти в галузі ґендерного насильства щодо жінок, у Загальній рекомендації № 35 визнав, що концепція неприпустимості ґендерного насильства щодо жінок поступово набуває статусу одного з принципів міжнародного звичайного права, що накладає зобов'язання на всі держави [61]. У цій рекомендації термін «ґендерне насильство щодо жінок» використовується як більш точний термін, який чітко визначає ґендерні причини та наслідки насильства. Комітет зазначає, що термін «ґендерне насильство щодо жінок» ще більше посилює розуміння насильства як соціальної, а не індивідуальної проблеми, що потребує комплексних заходів реагування, крім заходів реагування на конкретні події, окремих злочинців та жертв/насильства, що пережили. Ґендерне насильство щодо жінок є одним з основних соціальних, політичних та економічних засобів, за допомогою яких закріплюється підпорядковане становище жінок щодо чоловіків та їх стереотипні ролі. Таке насильство є серйозною перешкодою на шляху досягнення реальної рівності між жінками та чоловіками та здійснення жінками своїх прав людини та основних свобод, закріплених у Конвенції.

59 — Gender-related killings of women and girls: Improving data to improve responses to femicide/feminicide. URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/11/gender-related-killings-of-women-and-girls-improving-data-to-improve-responses-to-femicide-feminicide>

60 — Resolution adopted by the General Assembly on 20 December 2012. URL: <https://undocs.org/A/RES/67/144>

61 — General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19. URL: ([клик](#))

Регіональні міжнародні акти також приділяють увагу проблематиці насильству щодо жінок. Так, Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (СЄД № 210, Стамбульська конвенція) визнає насильство щодо жінок водночас і порушенням прав людини, і видом дискримінації. Вона також встановлює чіткий зв'язок між досягненням рівноправності між жінками і чоловіками та викориненням насильства над жінками. Вона передбачає встановлення кримінальної відповідальності за конкретні злочини, такі як переслідування, примусовий шлюб, ушкодження жіночих статевих органів, примусове передчасне припинення вагітності та примусова стерилізація. В Конвенції також ідеться про підхід, необхідний для ефективного припинення насильства стосовно жінок та домашнього насильства, що закликає всі відповідні залучені органи, установи та громадські організації (ГО) до координованої співпраці. Вона створює сильний і незалежний механізм контролю та надає парламентаріям особливу роль у контролюванні реалізації Конвенції на національному рівні. На додаток, Парламентська Асамблея має регулярно перевіряти хід реалізації такого документа.

Конвенція надає сторонам комплексну юридичну основу, стратегії та заходи, засновані на найкращому досвіді запобігання та протидії насильству стосовно жінок і домашньому насильству. Її основні цілі:

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

Конвенція застосовується до всіх видів насильства стосовно жінок, зокрема домашнього насильства. Сторони Конвенції заохочуються поширювати її застосування на чоловіків, дітей та людей літнього віку, що стали жертвами домашнього насильства. Вона застосовується в мирний час та в час воєнних конфліктів. Конвенція передбачає створення моніторингового механізму за дотриманням її положень державами-членами в особі Групи експертів з питань протидії насильству стосовно жінок і домашньому насильству Ради Європи [62; 63].

62 — Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). Довідник для членів парламенту. URL: <https://rm.coe.int/1680096e45>

63 — Council of Europe Convention on the Protection of Children against Sexual Exploitation and Sexual Abuse (CETS No. 201). URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treaty=201>

В актах ОБСЄ також приділено суттєву увагу попередженню, недопущенню і протидії насильства щодо жінок, зокрема, в Рішенні № 15/05 Ради міністрів про недопущення і попередження насильства стосовно жінок, міститься заклик до держав-учасниць забезпечити, щоб усі жінки, які потерпили від насильства, отримали повний, рівний і своєчасний доступ до правосуддя та ефективні засоби правового захисту; медичну і соціальну допомогу, включаючи надзвичайну допомогу; конфіденційне консультування і притулок; передбачити в національному законодавстві норму щодо криміналізації насильства за ознакою статі і встановити належний правовий захист; своєчасно забезпечувати фізичний та психологічний захист жертв, включаючи відповідні заходи захисту свідків; здійснювати розслідування та переслідування щодо осіб, які скоїли злочин; забезпечувати конфіденційність обробки інформації, яка містить дані про скоєне сексуальне насильство стосовно жінок і дітей; заохочувати повне залучення жінок до судових, прокурорських і правоохоронних органів та гарантувати рівність у занятті відповідних державних посад; враховувати особливі потреби задля належного захисту і надання допомоги дівчатам-жертвам [64].

На розвиток положень вищеозначеного акта в 2014 р. прийнято Рішення №7/14 Ради міністрів ОБСЄ про недопущення насильства стосовно жінок, відповідно до якого на держав-членів покладаються такі зобов'язання:

- а) запитувати, в разі потреби, підготовлений Бюро з демократичних інститутів і прав людини (далі – БДІПЛ) висновок про правову і політичну основу щодо запобігання насильству над жінками та боротьбі з ним, включаючи побутове насильство; збирати, зберігати й оприлюднити надійну, яку можна порівняти, детальну і всеосяжну засновану на фактах інформацію і статистичні дані, що стосуються всіх форм насильства стосовно жінок, включаючи сексуальне і побутове насильство, забезпечуючи дотримання своїх законів про захист даних, і включати інформацію про кількість випадків, доведених до відома правоохоронних органів, кількість розслідуваних випадків і випадків кримінального переслідування, а також про ухвалені вироки; привести національне законодавство у відповідність із прийнятими ними міжнародними стандартами в цій галузі, якщо вони ще не зробили цього, і зобов'язаннями в межах ОБСЄ, що стосуються всіх форм насильства стосовно жінок, і при прийнятті відповідного законодавства, розглядати приклади кращої практики;
- б) нарощувати зусилля в роботі з населенням через інформаційно-просвітницьку діяльність та культивування більш чуйного ставлення до цих проблем з метою подолання негативних стереотипів, звичок і забобонів, які сприяють усім формам насильства стосовно жінок; вжити відповідних заходів щодо підвищення взаємодії та участі чоловіків і хлопчиків у запобіганні і викоринюванні усіх форм насильства стосовно жінок, включаючи сексуальне і побутове насильство; вжити заходів щодо підвищення інформованості про порочне коло насильства, джерелом якого може бути фізичне, сексуальне та психологічне насильство, пережите в дитинстві та підлітковому віці;

в) забезпечити, щоб жертви всіх форм насильства стосовно жінок отримували своєчасну й адекватну інформацію про доступні правові засоби і служби підтримки таких, як кризові центри, притулки або інші відповідні структури для жертв сексуального насильства, а також медичну допомогу та забезпечити легку доступність означених засобів; просувати програми і діяльність із розширення прав і можливостей жінок, які стали жертвами насильства, і надання їм підтримки;

г) нарощувати зусилля з розслідування, кримінального переслідування і покарання осіб, винних у скоєнні всіх форм насильства стосовно жінок, і надавати жертвам захист та відповідні засоби правового захисту; забезпечити розробку та ефективну реалізацію законодавства, криміналізувати насильство стосовно жінок і передбачити профілактичні та захисні заходи, такі як винесення постанов про заборону контактів у надзвичайних випадках і постанов про захист там, де вони існують, а також розслідувати і передавати винних у руки правосуддя для кримінального переслідування і відповідного покарання, в тому числі з метою припинення безкарності.

Настійно закликає держави-учасниці щодо прийняття всіх необхідних заходів для запобігання насильства за ознакою статі стосовно жінок та дівчат під час та після збройних конфліктів і надзвичайних ситуацій, у тому числі притягнення до відповідальності винних у скоєнні злочинів та прийняття спеціальних заходів для задоволення потреб жінок і дівчат у постконфліктних ситуаціях; вжиття заходів для посилення економічної ситуації, включаючи забезпечення недискримінаційної політики зайнятості та практики забезпечення рівного доступу до освіти та навчання, однакової оплати за однакову роботу, збільшення роботи та освітніх можливостей, рівний доступ та контроль над економічними ресурсами для зменшення вразливості жінок до всіх форм насильства, включаючи домашнє насильство та торгівлю людьми тощо [65].

Міжамериканська конвенція про запобігання, покарання та викорінення насильства щодо жінок 1994 р. (Конвенція Белен-ду-Пара), дає визначення насильства щодо жінок, встановлює, що жінки мають право жити повноцінним життям вільним від насильства і що насильство щодо жінок є порушенням прав людини та основних свобод. Вона вперше закликала до створення механізмів захисту прав жінок, які необхідні для боротьби з явищем насильства щодо фізичної, сексуальної та психологічної недоторканності жінок, чи то у суспільній чи приватній сфері, а також для утвердження цих прав усередині країни і суспільства [66].

65 — Decision No. 7/14 Preventing and Combating Violence Against Women. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/e/130721.pdf>

66 — Inter-American Convention on the Prevention, Punishment, and Eradication of Violence against Women (Convention of Belém do Pará). URL: <https://www.oas.org/en/mesecvi/docs/BelemDoPara-ENGLISH.pdf>

Слід зазначити, що національні правові системи та рамки державної політики часто ігнорують кризу насильства щодо жінок. Однак, приведені у відповідність до глобальних норм і стандартів, закони і політика можуть відігравати позитивну роль у зміні відносин і поведінки в довгостроковій перспективі.

Насильство щодо жінок і дівчаток корениться в ґендерній дискримінації, соціальних нормах, що допускають насильство, та ґендерних стереотипах, які продовжують цикли насильства. На сьогоднішній день зусилля щодо викорінення насильства щодо жінок і дівчаток здебільшого зосереджені на реагуванні та наданні основних послуг жертвам насильства, тобто набору основних послуг, які відповідають нагальним і довгостроковим потребам та благополуччю жінок і дівчаток, які зазнали насильства. До таких послуг належать охорона здоров'я, поліція та правосуддя, а також соціальні послуги. При мінімальному та скоординованому реагуванні між ними основні служби можуть реагувати на деякі з найбільш поширених форм насильства щодо жінок, таких як сексуальне насильство та насильство з боку інтимного партнера, у різних контекстах та обставинах.

Незважаючи на зобов'язання різних урядів, багато жінок і дівчат у всьому світі, як і раніше, не мають доступу до якісних багатосекторальних послуг, необхідних для їх безпеки, захисту та відновлення, особливо ті, хто вже страждає від множинних форм дискримінації. Навіть якщо базові послуги існують, вони зазвичай недостатньо фінансуються, не укомплектовані персоналом або не відрізняються високою якістю.

Лише 40% жінок звертаються за якоюсь допомогою після того, як зазнали насильства, і лише 10% звертаються до поліції (ООН, 2015) через низку факторів, включаючи сором, пов'язаний із насильством, страх розплати, висока вартість доступу до послуг або відсутність знань про те, як і де отримати доступ до послуг.

Це може призвести до ревіктимізації. Надання доступу до послуг, орієнтованих на постраждалих, таких як негайна та довгострокова медична допомога, консультування, своєчасне реагування поліції, доступ до правосуддя, а також безпечне житло та притулок, може допомогти жінкам і дівчатам розірвати цикли насильства, що повторюються, і почати одужувати [67].

Проте профілактика – усунення структурних причин, а також факторів ризику та захисту, пов'язаних із насильством – має вирішальне значення для повної ліквідації насильства щодо жінок та дівчаток. Профілактика – єдиний спосіб зупинити насильство ще до того, як воно станеться. Це вимагає політичної прихильності, реалізації законів, що сприяють ґендерній рівності, інвестування в жіночі організації та боротьби з численними формами дискримінації, з якими жінки стикаються щодня [68].

67 — Essential services: Ending violence against women. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/services-for-all-women>

68 — Focusing on prevention: Ending violence against women. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/prevention>

Найважливіше значення для досягнення справжньої ґендерної рівності має **рівність економічна**. Розширення економічних прав і можливостей жінок має вирішальне значення для реалізації прав жінок і ґендерної рівності. Розширення економічних прав і можливостей жінок включає здатність жінок на рівні брати участь на існуючих ринках; їхній доступ до продуктивних ресурсів і контроль над ними, доступ до гідної роботи, контроль над своїм часом, життям і тілом; і більш широку, активну і сильну участь в ухваленні економічних рішень на всіх рівнях – від домашнього господарства до міжнародних установ.

Правове підґрунтя держав у галузі захисту жінок у сфері трудових відносин складає низка універсальних і регіональних міжнародних угод та актів. Основне призначення правових актів у цій сфері – недопущення дискримінації жінок у професійній сфері, створення сприятливих умов праці для жінок-матерів, виплата гідної заробітної плати тощо. Договірна основа в галузі захисту трудових прав сягає часів Ліги Націй, в межах якої було приділено суттєву увагу забезпеченню захисту прав вразливих категорій осіб, зокрема жінок і дітей. Серед таких договорів слід вказати Міжнародну конвенцію про боротьбу з торгівлею жінками та дітьми (відкрита для підписання в Женеві з 30 вересня 1921 р. по 31 березня 1922 р.), відповідно до якої договірні сторони зобов'язалися вжити всіх необхідних заходів з метою розшуку і покарання осіб, які займаються торгівлею дітьми обох статей, і тих, які вчиняють злочини; вжити всіх необхідних заходів для видачі осіб, обвинувачених у цих злочинах; створити агентства і бюро для прийняття на роботу, а також для спостереження за цими агентствами і бюро, видати регламенти для цієї мети, щоб забезпечити захист жінок і дітей, які потребують роботи під час їхнього перебування в іншій країні; прийняти адміністративні та законодавчі заходи з метою припинення торгівлі жінками і дітьми [69].

1956 рік ознаменовано прийняттям Додаткової конвенції ООН про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства, яка містить зобов'язання держав-учасниць щодо вжиття всіх можливих і необхідних законодавчих та інших заходів до того, щоб здійснити поступово і в найкоротший за можливості термін повне скасування нижченаведених інститутів і звичаїв, де вони ще існують, і незалежно від того, охоплюються вони чи не охоплюються визначенням рабства, що міститься в статті 1 Конвенції про рабство, підписаної в Женеві 25 вересня 1926 р. ... с) будь-якого інституту або звичаю, в силу яких: і) жінку обіцяють видати або видають заміж, без права відмови з її боку, її батьки, опікун, родина або будь-яка особа або група осіб за винагороду грошима або натурою; ii) чоловік жінки, його родина або його клан має право передати її іншій особі за винагороду або іншим чином; або iii) жінка після смерті чоловіка передається у спадок іншій особі [70].

69 — International Convention for the Suppression of the Traffic in Women and Children Geneva, 30 September 1921. URL:

https://treaties.un.org/doc/Treaties/1921/09/19210930%2005-59%20AM/Ch_VII_3p.pdf

70 — Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/supplementary-convention-abolition-slavery-slave-trade-and> (дата звернення 28.11.2023)

Суттєве значення для забезпечення ґендерної рівності у трудовій сфері мало прийняття Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.) (МПЕСКП), який містить зобов'язання держав-учасниць забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими в Пакті (ст. 3). Передбачає, що право на працю включає право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується і покладає на держави зобов'язання запровадити належні заходи з метою забезпечення цього права серед яких: розробку програм професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини (ст. 6). МПЕСКП закріплює зобов'язання держав-учасниць щодо створення справедливих умов праці для усіх осіб, включаючи, зокрема:

а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: і) справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; ii) задовільне існування для них самих та їхніх сімей;

б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни;

с) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації;

д) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні (ст. 7).

Покладає зобов'язання на держав-учасниць забезпечити:

а) право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові додержання правил відповідної організації.

Користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших (ст. 8) [71].

У Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. (резолуція A/RES/34/180) було піднято питання про важливість участі у сфері зайнятості. Відповідно до положень договору держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у сфері зайнятості з тим, щоб забезпечити на основі рівності чоловікам і жінкам рівні права, зокрема:

- a)** право на працю як невід'ємне право всіх людей;
- b)** право на однакові можливості при прийнятті на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при прийнятті;
- c)** право на вільний вибір професії чи виду роботи, на просування по службі і гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами й умовами роботи, на одержання професійної підготовки і перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну перепідготовку;
- d)** право на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної роботи, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи;
- e)** право на соціальне забезпечення, зокрема в разі виходу на пенсію, безробіття, хвороби, інвалідності, по старості та в інших випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку;
- f)** право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, в тому числі захист репродуктивної функції (ч.1, ст.11).

Для запобігання дискримінації щодо жінок після одруження або народження дитини і забезпечення їм ефективного права на працю, держави-учасниці вживають відповідних заходів для того, щоб: а) заборонити, під загрозою застосування санкцій, звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами чи дискримінації з огляду на сімейний стан при звільненні; б) ввести оплачувані відпустки або відпустки з порівняльною соціальною допомогою у зв'язку з вагітністю і пологами без втрати попереднього місця роботи, старшинства або соціальної допомоги; с) заохочувати надання необхідних додаткових соціальних послуг з тим, щоб дозволити батькам поєднувати виконання сімейних обов'язків з трудовою діяльністю та участю в громадському житті, зокрема шляхом створення і розширення мережі установ по догляду за дітьми; d) забезпечувати жінкам особливий захист у період вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких для здоров'я доведена (ч. 2 ст. 11) [72].

Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав у своєму Зауваженні загального порядку № 24 (2017) рекомендував державам-учасницям зайнятися проблемою специфічного впливу підприємницької діяльності на жінок і дівчаток, у тому числі жінок і дівчаток з числа корінних народів, і включати ґендерні аспекти в усі заходи з регулювання підприємницької діяльності, здатної мати негативні наслідки для здійснення економічних, соціальних і культурних прав, у тому числі шляхом звернення до Керівництва зі складання національних планів дій в області підприємництва і прав людини. Комітет також рекомендував державам вжити належних заходів, у тому числі шляхом введення тимчасових спеціальних заходів, щодо розширення представництва жінок на ринку праці, включаючи вищі ешелони корпоративної ієрархії [73].

У червні 2011 р. Рада з прав людини своєю резолюцією A/HRC/RES/17/4 одностайно схвалила Керівні принципи підприємницької діяльності у галузі прав людини для здійснення Рамкової концепції «Захищати, дотримуватися і відновлювати в правах», визначивши тим самим вперше загальний стандарт, спрямований на запобігання та викорінення загрози негативного впливу діяльності корпорацій на права людини [74]. Враховуючи ту обставину, що жінки та дівчата по-різному і часто непропорційно зазнають несприятливого впливу підприємницької діяльності. Вони також стикаються з додатковими перешкодами у пошуках доступу до ефективних засобів правового захисту. Більше того, через пересічні та численні форми дискримінації бізнес-діяльність може по-різному впливати на різних жінок та дівчаток з урахуванням їх віку, кольору шкіри, касты, класу, етнічної приналежності, релігії, мови, грамотності, доступу до економічних ресурсів, сімейного стану, сексуальна орієнтація, ґендерна ідентичність, інвалідність, проживання у сільській місцевості та міграція, статус корінного населення чи меншості. Тому важливо, щоб заходи, які вживаються державами та підприємствами для реалізації UNGP, враховували ґендерні аспекти.

Прийняте в 2019 році Ґендерне керівництво до Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини обґрунтовує необхідність приділяти особливу увагу правам жінок і дівчат при реалізації Керівних принципів ООН (UNPG), а також вирішення проблеми структурної ґендерної дискримінації, яка лежить в основі робочих місць та спільнот у всьому світі. Ґендерне керівництво побудовано на загальній основі для держав та підприємств, що закликає до ґендерно-чутливої оцінки для інформування про ґендерно-перетворювальні заходи та засоби правового захисту, надаючи низку ілюстрацій того, як реалізувати це на практиці. Воно недвозначно вказує на те, що його реалізація вимагає реагування на «диференційований, перехресний та непропорційний негативний вплив на права людини жінок» та кроків, «спроможних внести зміни до патріархальних норм та нерівних владних відносин, які лежать в основі дискримінації, ґендерного насильства та ґендерних стереотипів».

73 — General comment No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/237/17/PDF/G1723717.pdf?OpenElement>

74 — Human rights and transnational corporations and other business enterprises. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/71/PDF/G1114471.pdf?OpenElement>

Ґендерне керівництво роз'яснює, що права жінок мають відношення до бізнесу та прав людини за будь-яких обставин; і що прояв належної обачності вимагає від підприємств працювати над досягненням «істотної» ґендерної рівності (тобто досягнення справедливих результатів на практиці, що вимагає чогось більшого, ніж «формальні» заходи рівності, які однаково відносяться до жінок та чоловіків). Це кидає виклик більш вибірковому тлумаченню значущості прав жінок в UNGP, наприклад, ідеї про те, що розгляд сексуального та ґендерного насильства є актуальним лише в районах, порушених конфліктом.

Повторне визнання прав людини жінок як нормативної цінності (незважаючи на те, що це може мати економічне обґрунтування) у поєднанні з акцентом на необхідності боротьби із системною дискримінацією дає бажані аргументи для фахівців з бізнесу та прав людини, які стикаються з вузьким розумінням компаній. ґендерної дискримінації, які обмежують аналіз та дії формальними заходами рівності.

Натомість, засноване на міжнародних стандартах та принципах права прав людини, Ґендерне керівництво нагадує всім суб'єктам, які займаються бізнесом та правами людини, що ґендерно-нейтральний підхід недостатній і що активні кроки, у тому числі за допомогою спеціальних заходів та позитивних дій, мають бути невід'ємною частиною захисту та поваги до прав жінок у прагненні до реальної рівності.

Ґендерне керівництво закликає держави та підприємства встановлювати прогресивні цілі та вказує на необхідність у вимірних даних з розбивкою за статтю, щоб показати вжиті кроки та оцінити їх ефективність. Як показують наочні дії, представлені в «Ґендерному керівництві», якщо держави та бізнес хочуть серйозно ставитися до прав жінок і дівчаток, їм необхідно підкріпити це реальними змінами з погляду представництва жінок у державних установах, у радах директорів компаній, профспілок, аж до взаємодії з робітницями-жінками та членами громад на місцях.

У Ґендерному керівництві наголошується на необхідності більш активної участі жінок і жіночих організацій у реалізації UNGP. Також докладно розглядається роль партнерства та співробітництва як усередині установ, так і між різними зацікавленими сторонами. Цей акцент на прямій взаємодії з жінками, на яких впливають закони, політика та діяльність, пов'язані з бізнесом, має вирішальне значення, враховуючи, що жінки надто часто «представлені» або, що ще гірше, просто вважаються представленими чоловічими голосами [75].

Серед актив, якими підкреслюється тверда міжнародна прихильність подоланню порушень основних принципів та прав на роботі, слід вказати: Цілі сталого розвитку (ЦУР), які містять конкретні цілі, пов'язані з просуванням фундаментальних свобод, що охоплюють свободу об'єднання та колективні переговори і ліквідацію дитячої праці, примусової праці та дискримінації на роботі. Сприяння поступовому, всеохоплюючому і стійкому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідної роботи для всіх, безпосередньо передбачено ціллю 8 [76].

Значну роль у системі захисту прав жінок відіграли конвенції, прийняті в межах Міжнародної організації праці, які охоплюють широке коло соціальних і трудових питань, включаючи мінімальну заробітну плату, виробничі відносини, зайнятість, соціальний діалог, соціальний захист та інші питання. Наскрізною ідеєю цих договорів є недопущення дискримінації жінок у професійній сфері, створення сприятливих умов праці для жінок-матерів, виплата гідної заробітної плати тощо. Конвенції МОП з ґендерних питань мають тривалу історію. Вже в 1919 році, у рік заснування організації, МОП прийняла перші дві конвенції щодо жінок – № 3 «Про охорону материнства» і № 4 «Про працю жінок у нічний час». Конвенцію № 3 було декілька раз переглянуто – останній раз у 2000 р. (Конвенція № 183) з метою подальшого сприяння рівності всіх жінок у сфері праці, а також здоров'ю та безпеці матері і дитини, визнавши тим самим розходження в рівнях економічного і соціального розвитку держав-членів, а також різноманітний характер підприємств і розходження в рівнях охорони материнства, передбачених у національному законодавстві і практиці [77]. Сфера застосування Конвенції – усі працюючі за наймом жінки, включаючи жінок, зайнятих нетиповими формами залежної праці. Конвенцією передбачено збільшення строку відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами; надання відпустки в разі захворювання або ускладнень; виплата грошової допомоги жінкам, яким надано відпустку; надання медичних послуг; гарантування збереження місця роботи за жінкою; заборону незаконного звільнення; заборону дискримінації в галузі зайнятості, включаючи доступ до зайнятості, у зв'язку з вагітністю і пологами; надання жінці додаткової перерви/перерв на день чи скорочення робочого часу з метою грудного годування дитини.

76 — 70/1. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/89/PDF/N1529189.pdf?OpenElement>

77 — Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002

У 1951 р. було прийнято Конвенцію про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівнозначну працю (№ 100), яка набула чинності в травні 1953 року. Конвенція зосереджена на ґендерній дискримінації у сфері зайнятості та окреслює принципи рівної винагороди за працю рівної цінності незалежно від того, чи виконують її чоловіки, або жінки. Щоб досягти рівної оплати праці, Сторони Конвенції зобов'язані виконувати національні закони, нормативні акти щодо визначення заробітної плати та/або підтримувати колективні договори між організаціями працівників і роботодавців. Контроль за виконанням Конвенції здійснює Комітет експертів МОП. Кожні три роки держава-учасниця повинна звітувати про поточний стан виконання, який переглядається та оцінюється Комітетом експертів [78].

1958 рік ознаменовано прийняттям Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 (чинна з червня 1960 року), яка містить визначення дискримінації та забороняє розрізнення, виключення або перевагу за ознаками раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національної приналежності, видобутку, або соціального походження. Від сторін Конвенції вимагається розробити та узгодити національну політику, щоб гарантувати рівність ставлення та можливостей. Це включає, зокрема, тісну співпрацю з організаціями працівників і роботодавців, а також просування освітніх програм. Контроль за виконанням Конвенції здійснює Комітет експертів МОП. Комітет також розглядає та оцінює звіти держав-учасниць, які мають подаватись кожні три роки [79].

Конвенція про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі з сімейними обов'язками № 156 (1981 р.) поширюється на всі галузі економічної діяльності і на усі категорії трудящих (ст. 2) та на трудящих чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності; також на чоловіків і жінок, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів-членів їхньої сім'ї, які дійсно потребують їхнього догляду чи допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності [80].

78 — Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245 .

79 — Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO

80 — Convention No. 156 Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 1981. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114192.pdf

Рекомендація МОП про трудове правовідношення № 198 (2006 р.) акцентує увагу на тому, що в межах національної політики держави-члени повинні приділяти особливу увагу забезпеченню ефективного захисту працівників, особливо тих з них, які страждають через відсутність визначеності щодо існування індивідуального трудового правовідношення, включаючи трудящих жінок, а також такі найбільш вразливі категорії працівників, як молоді працівники, літні працівники, працівники неформальної економіки, трудящі-мігранти та трудящі-інваліди. Покладає на держав-членів зобов'язання при проведенні національної політики особливу увагу приділяти ґендерним аспектам з урахуванням того, що трудящі жінки складають більшість працівників деяких професій і окремих секторів, в яких широко застосовується практика прихованих трудових відносин або де відзначається відсутність ясності щодо існування трудових правовідносин; проводити чітку політику, націлену на забезпечення ґендерної рівності, і здійснювати більш ефективний нагляд за дотриманням відповідних законодавчих актів і угод на національному рівні з метою забезпечення дієвого вирішення ґендерних проблем (ст. 5-6) [81].

У 2019 р. Міжнародна конференція праці прийняла Декларацію століття МОП про майбутнє сфери праці, де висловила прихильність до сфери праці, вільної від насильства і домагань. Крім того, вона прийняла перші норми щодо усунення насильства і домагань у сфері праці, а саме Конвенцію МОП № 190 про викорінення насильства і домагань і супровідну Рекомендацію МОП № 206 [82].

Правова база, встановлена у цих документах, надає чіткий дороговказ щодо запобігання та усунення насильства і домагань у сфері праці, сприяючи в такий спосіб виконанню Порядку денного у галузі сталого розвитку на період до 2030 року, зокрема в умовах поширення COVID-19.

У Конвенції МОП № 190 визнано право кожної людини на сферу праці, вільну від насильства і домагань. Насильство і домагання визначені у ній як «низка неприйнятних форм поведінки та практик», «метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди». Це, зокрема, фізичне насильство, словесні образи, булінг і цькування, сексуальні домагання, погрози та нав'язлива поведінка. Разом із Рекомендацією МОП № 206, що її доповнює, Конвенція МОП № 190 утворює загальну основу для дій щодо запобігання та усунення насильства і домагань у сфері праці.

81 — Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198).

URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R198,/Document)

p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R198,/Document

82 — A Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: ILO Convention (No.190) and Recommendation (No.206). URL: <https://rm.coe.int/c190-and-r206-presentation-short-version-eng-strasbourg-nov-13-clean/168098ca02>

Серед інших актів МОП слід зазначити: Конвенцію про охорону материнства 2000 р. (№ 183), Конвенцію про домашніх працівників 2011 р. (№ 189).

Слід також зазначити, що у 2023 році відбулася конференція МОП, присвячена досягненню ґендерної рівності на роботі [83].

Серед регіональних міжнародних актів, що безпосередньо зачіпають сферу трудових прав за участю жінок, слід вказати такі: Конвенція про захист основоположних прав і свобод людини 1950 р., яка закріплює загальні положення стосовно усіх трудівників, включаючи жінок (ст. 4, 11, 14) [84].

Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., що містить низку прав дотримання яких є обов'язковими у сфері трудових правовідносин, також передбачає норму щодо права на особливий захист жінок у період вагітності й забезпечення ефективного здійснення права працюючих жінок на охорону материнства. Вона покладає на сторони договору зобов'язання надавати жінкам до і післяпологову відпустку; достатню перерву на роботі. Хартія містить заборону щодо звільнення жінки у період від моменту, коли вона повідомила роботодавця про свою вагітність до закінчення її відпустки у зв'язку з вагітністю; заборону використання праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно перенесли пологи, і жінок, які доглядають за своїми немовлятами, на підземних роботах у гірничодобувних галузях і на всіх інших видах роботах, які є небезпечними, шкідливими для здоров'я або важкими роботами (ст. 8). Хартія також передбачає вжиття сторонами самостійно або у співпраці з державними чи приватними організаціями, всіх відповідних і необхідних заходів, задля забезпечення права матерів і дітей на соціальний та економічний захист (ст. 17); гарантує право на рівні можливості та рівне ставлення без дискримінації за ознакою статі при виборі зайнятості (ст. 20) [85].

Серед актів Європейського Союзу у цій царині слід акцентувати увагу на установчих договорах, оскільки право на рівну оплату між жінками та чоловіками за рівну працю чи працю рівної цінності є основним принципом Європейського Союзу з часу Римського договору 1957 року. Вимога забезпечення рівної оплати викладена у статті 157 Договору про функціонування ЄС [86]. Стаття 3 (3) Договору про Європейський Союз покладає на Союз зобов'язання боротися із соціальною ізоляцією та дискримінацією, а також сприяти соціальній справедливості та захисту, рівності між жінками та чоловіками, солідарності між поколіннями та захисту прав дитини [87].

83 — Achieving gender equality at work International Labour Conference 111th Session, 2023. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_870823.pdf

84 — European Convention on Human Rights. URL: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_ENG

85 — European Social Charter (Revised). URL: <https://rm.coe.int/168007cf93>

86 — Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

87 — Consolidated version of the Treaty on European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12016M/TXT>

Хартія основних прав і свобод ЄС 2000 р. гарантує забезпечення принципу рівності між жінками та чоловіками рівність між жінками і чоловіками в усіх галузях, включаючи зайнятість, роботу й оплату праці [88]. Це питання є ключовим Директиви про принцип рівних можливостей та рівного поводження з чоловіками та жінками у питаннях працевлаштування та занять [89]. У 2014 році Європейська комісія прийняла Рекомендацію щодо посилення принципу рівної оплати праці між чоловіками та жінками через прозорість [90], а в 2019 році було розроблено заходи щодо підвищення прозорості оплати праці [91].

Слід також зазначити, що Комісією ЄС було ухвалено План дій щодо подолання ґендерного розриву в оплаті праці на 2017–2019 роки [92]. У ньому розглядаються різні корінні причини ґендерного розриву в оплаті за допомогою цілісного підходу. Його 24 пункти дії розподілено за 8 основними напрямками дій, а саме: вдосконалення застосування принципу рівної оплати праці; боротьба з сегрегацією за професіями та секторами; руйнування «скляної стелі»: вирішення проблеми вертикальної сегрегації; вирішення проблеми штрафу за звільнення; вища оцінка навичок, зусиль та відповідальності жінок; виявлення нерівності та стереотипів; оповіщення та інформування про ґендерний розрив в оплаті праці; і зміцнення партнерства для вирішення проблеми ґендерного розриву в оплаті праці.

88 — Charter of Fundamental Rights of the European Union. URL: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

89 — Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006L0054>

90 — 2014/124/EU: Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014H0124>

91 — Closing the Gender Pay Gap: Key Policies and Measures Draft Council Conclusions. URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/en/pdf>

92 — Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee EU Action Plan 2017-2019 Tackling the gender pay gap. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0678>

Суттєве значення має також Стратегія Ґендерної рівності на 2020-2025 роки [93], яка має за мету створення Союзу рівності, в якому жінки та чоловіки, дівчатка та хлопчики, у всьому їхньому різноманітті, вільні слідувати обраному ними шляху у житті, мають рівні можливості для процвітання і однаково брати участь і керувати європейським суспільством. Ключові цілі – покласти край Ґендерному насильству; боротьба із Ґендерними стереотипами; ліквідація Ґендерного розриву ринку праці; досягнення рівної участі у різних секторах економіки; вирішення проблеми Ґендерного розриву в оплаті праці та пенсійному забезпеченні; скорочення Ґендерного розриву у догляді та досягнення Ґендерного балансу у процесі прийняття рішень та у політиці. У Стратегії застосовується подвійний підхід: облік Ґендерної проблематики у поєднанні з цілеспрямованими діями та інтерсекційність – горизонтальний принцип його реалізації. Хоча Стратегія орієнтована на дії всередині ЄС, вона відповідає зовнішній політиці ЄС у сфері Ґендерної рівності та розширення прав та можливостей жінок.

На виконання означеної Стратегії в межах ЄС здійснено низку заходів, а саме: пропозиція Комісії про обов'язкові заходи щодо забезпечення прозорості оплати праці від 4 березня 2021 року [94]; нова загальноєвропейська пропозиція щодо директиви про боротьбу з насильством стосовно жінок та домашнім насильством від 8 березня 2022 року. Метою пропозиції є запровадження цільових мінімальних правил щодо прав цієї групи жертв злочинів, а також криміналізація найжорстокіших форм насильства щодо жінок та кібернасильства. Важливим досягненням є Директива про Ґендерний баланс у радах директорів компаній від 22 листопада 2022 року [95], яка спрямована на покращення Ґендерного балансу на керівних посадах у корпораціях до найбільших лістингових компаній ЄС. Вона вимагає, щоб великі компанії, акції яких котируються на біржі, досягли як мінімум 40% недостатньо представленої статі у своїх наглядових радах лістингових компаній або 33% серед усіх директорів. Вона також забезпечує юридичні вимоги для забезпечення чітких об'єктивних та прозорих процедур призначення членів ради директорів з об'єктивною оцінкою, що ґрунтується на кваліфікації та заслугах, незалежно від статі.

93 — Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

94 — Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>

95 — Directive of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381>

Запровадження Європейською комісією кампанії боротьби з ґендерними стереотипами 8 березня 2023 року, спрямованої на боротьбу з ґендерними стереотипами, які стосуються обох статей – чоловіків і жінок у різних сферах життя, включаючи вибір кар'єри, поділ обов'язків з догляду та прийняття рішень.

2023 рік ознаменовано прийняттям Директиви (ЄС) 2023/970 Європейського парламенту та Ради від 10 травня 2023 р. про посилення застосування принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності між чоловіками та жінками через прозорість оплати та механізм забезпечення дотримання [96], яка встановлює мінімальні правила для закріплення: поваги принципу рівної оплати за рівну працю чи працю рівної цінності між чоловіками та жінками; заборону на будь-якої прямої чи непрямої дискримінації в оплаті праці за ознакою статі; прозорість оплати праці та суворіше дотримання права на рівну оплату праці.

Заслугує на увагу здійснення заходів щодо обізнаності зі своїми правами. День рівної оплати проводиться у багатьох європейських країнах (наприклад, в Австрії, Бельгії, Чехії, Естонії, Франції, Нідерландах, Португалії, Словаччині, Іспанії та Швеції). Метою заходу є підвищення обізнаності з ґендерним розривом в оплаті праці. Це привернуло велику увагу засобів масової інформації та послужило поштовхом до проведення різних національних кампаній із забезпечення рівної оплати праці [97].

10 листопада в ЄС відзначається День рівної оплати праці. Він символізує собою той самий момент, коли жінки перестануть отримувати нижчу зарплату (порівняно з колегами-чоловіками) за виконання тієї ж роботи.

Бачення Спільноти розвитку півдня Африки (САДК) 2050 виражене у трьох основних напрямках, а саме; промисловий розвиток та ринкова інтеграція, розвиток інфраструктури на підтримку регіональної інтеграції, а також розвиток соціального та людського капіталу; та побудований на міцному фундаменті миру, безпеки та належного управління. До 2050 року передбачається мирний, інклюзивний, конкурентоспроможний промислово розвинений регіон із середнім та високим рівнем доходу, де всі громадяни матимуть стійке економічне благополуччя, справедливість і свободу [98].

96 — Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (Text with EEA relevance). URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2023.132.01.0021.01.ENG

97 — Equal Pay Day. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en

98 — SADC Vision 2050. URL: <https://www.sadc.int/document/sadc-vision-2050>

Прийняті міжнародною спільнотою акти передбачають **захист прав жінок у мирний час, під час надзвичайних обставин і збройних конфліктів**, у результаті яких ці вразливі категорії осіб стають жертвами нелюдських актів, і в результаті цього важко страждають. Так, 14 грудня 1974 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла Декларацію про захист жінок і дітей у надзвичайних обставинах і в період збройних конфліктів (A/RES/3318 (XXIX) від 14 грудня 1974 р.) відповідно до якої держави, що беруть участь у збройних конфліктах, повинні докладати всіх зусиль задля того, щоб захистити жінок і дітей від руйнівних наслідків війни; заборонити застосування переслідування, катування, каральних заходів, принизливої поведінки і насилля проти тієї частини цивільного населення, яку становлять жінки і діти; визнати злочинними всі форми репресій і жорсткої, нелюдської поведінки з жінками і дітьми, включаючи ув'язнення, катування, розстріли, масові арешти, колективні покарання, насильницьке вигнання з місць проживання, яке скоюється воюючими під час воєнних операцій або на окупованих територіях (ст. 4) [99].

У 2000 р. Рада Безпеки ООН прийняла резолюцію 1325 про жінок, мир і безпеку, якою визнала непропорційний і унікальний вплив збройних конфліктів на жінок і дівчат, і роль жінки у миротворчих зусиллях. У 2008 р. Рада прийняла резолюцію 1820, якою визнала сексуальне насилля в умовах конфлікту тактикою ведення війни та серйозною загрозою міжнародному миру та безпеці. Резолюція закликає покласти край широко розповсюдженому сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, притягнути до відповідальності всіх учасників у боротьбі з безкарністю за такі злочини та закликає ООН розробити відповідні механізми для забезпечення захисту від насильства та реагування на сексуальне насильство та інші форми насильства. проти мирного населення [100].

24 червня 2013 року Рада Безпеки ООН дала потужний сигнал особам, винним у сексуальному насильстві в умовах конфлікту, про те, що їхні злочини не терпітимуть, ухваливши Резолюцію 2106 (2013), S/RES/2106(2013). Документ наголошує на необхідності послідовного та суворого судового переслідування за злочини, пов'язані з сексуальним насильством, а також національної відповідальності та відповідальності за усунення корінних причин сексуального насильства у збройних конфліктах; підтверджує, що розширення політичних, соціальних та економічних прав та можливостей жінок, ґендерна рівність та залучення чоловіків та хлопчиків у боротьбу з усіма формами насильства щодо жінок мають центральне значення для довгострокових зусиль щодо запобігання сексуальному насильству у збройних конфліктах та постконфліктних ситуаціях [101].

99 — Declaration on the Protection of Women and Children in Emergency and Armed Conflict. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-protection-women-and-children-emergency-and-armed>

100 — Resolution 1820 (2008) Adopted by the Security Council at its 5916th meeting, on 19 June 2008. URL: https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SCResolutionWomen_SRES1820%282008%29%28en%29_0.pdf

101 — Resolution 2106 (2013) Adopted by the Security Council at its 6984th meeting, on 24 June 2013. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N13/372/15/PDF/N1337215.pdf?OpenElement>

18 жовтня 2013 року Рада Безпеки ООН продемонструвала нову рішучість поставити жіноче лідерство у центр усіх зусиль щодо вирішення конфліктів та зміцнення миру. Одноставним голосуванням Рада прийняла резолюцію 2122 про сексуальне насильство в умовах конфлікту, яка встановлює більш жорсткі заходи, що дозволяють жінкам брати участь у вирішенні конфліктів і відновленні, та покладає на Раду Безпеки, ООН, регіональні організації та держави-члени відповідальність за усунення бар'єрів, створення місць та передбачити місця за столом для жінок. Резолюція встановлює дорожню карту для більш систематичного підходу до виконання зобов'язань щодо жінок, миру та безпеки. Саме ці заходи включають: розвиток і розміщення технічних фахівців для миротворчих місій та посередницьких груп ООН, які підтримують мирні переговори; покращений доступ до своєчасної інформації та аналізу впливу конфліктів на жінок та участі жінок у вирішенні конфліктів у доповідях та брифінгах для Ради; та посилені зобов'язання проводити консультації, а також залучати жінок безпосередньо до мирних переговорів [102].

Резолюція 2242 (2015) Ради Безпеки ООН нагадує державам-членам про свій заклик до збільшення представництва жінок на всіх рівнях прийняття рішень у національних, регіональних та міжнародних інститутах і надалі закликає держави-члени інтегрувати порядок денний жінок, миру та безпеки у своїх стратегічних планах. Ця резолюція закликає до подальшої інтеграції жінок у процеси прийняття рішень на національному та міжнародному рівнях, а також до порядку денного держав-членів у різних сферах роботи [103].

У Резолюції 2467 (2019) Ради Безпеки ООН: Сексуальне насильство в умовах конфлікту РБ ООН знову висловлює велике занепокоєння актами сексуального насильства щодо жінок та дітей, які продовжують відбуватися, незважаючи на попередні засудження. Частиною резолюції є прохання про подальше зміцнення, моніторинг, аналіз та звітність про сексуальне насильство в умовах конфлікту. Ця резолюція закликає до подальшої боротьби із сексуальним насильством, посилення законодавства, розслідування та судового переслідування за сексуальне насильство в конфліктних та постконфліктних ситуаціях, а також до підходу, орієнтованого на інтереси тих, хто вижив, у запобіганні випадкам сексуального насильства та реагуванні на них [104].

102 — Resolution 2122 (2013) Adopted by the Security Council at its 7044th meeting, on 18 October 2013.
URL: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/2122>

103 — Resolution 2242 (2015) Adopted by the Security Council at its 7533rd meeting, on 13 October 2015.
URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/311/09/PDF/N1531109.pdf?OpenElement>

104 — Resolution 2467 (2019) Adopted by the Security Council at its 8514th meeting, on 23 April 2019.
URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N19/118/28/PDF/N1911828.pdf?OpenElement>

Інші резолюції (1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2016 (2011), 2331 (2016), 2388 (2017), S/2023/413 (2023)) акцентували увагу на зв'язку конфлікту з сексуальним насильством і закріпили низку механізмів з метою попередження та викорінення цієї негативної тенденції. Ними підкреслюється важливість забезпечення рівноправної і всебічної участі жінок у запобіганні та врегулюванні конфліктів; розглядаються наслідки сексуального насильства для життя жінок; заохочуються розробка і використання показників і стандартів для відстеження прогресу в діяльності з питань жінок, миру і безпеки, в тому числі сексуального насильства в умовах конфлікту; міститься заклик підвищувати обізнаність про ґендерні питання за допомогою забезпечення підготовки та нарощення потенціалу миротворчого персоналу, а також взаємодіяти з громадянським суспільством більш всеосяжним чином і активно сприяти зусиллям щодо пов'язання корінних причин конфлікту із заходами щодо попередження та захисту. Для надання підтримки цій роботі в місіях з підтримання миру призначено радників із ґендерних питань з тим, щоб забезпечувати облік ґендерної проблематики в усіх функціональних сферах миротворчої діяльності.

У цьому зв'язку слід також акцентувати увагу на заяві міжнародних експертів, зробленій напередодні Міжнародного дня боротьби за ліквідацію насильства щодо жінок (25 листопада 2023 рр.) в якій констатовано, що у зв'язку зі зростаючим числом жорстоких конфліктів, жінки і дівчата непропорційно зазнають насильства і відчувають на собі основний тягар збройних конфліктів у всьому світі. Жінки та дівчатка часто стають основними об'єктами ворогуючих сторін, угруповань та репресивних режимів, оскільки під час війни вони зазнають періодичних актів насильства та невимовних жахів. Зґвалтування та інші форми сексуального та ґендерного насильства, у тому числі примус до проституції, примусова вагітність та сексуальне рабство, використовуються як зброя війни. В усьому світі сексуальне насильство продовжує використовуватися як цілеспрямована стратегія підпорядкування, зломлення, а іноді і знищення противника і залякування населення. Ці звірства можуть кваліфікуватись як військові злочини, злочини проти людяності та/або геноцид. Сьогодні жахливі масштаби та тяжкість злочинів, що скоюються проти жінок і дітей, у тому числі дівчаток, а також осіб, що належать до меншин, пояснюються принаймні частково нездатністю держав запобігти таким злочинам і притягти винних до відповідальності. Насильство щодо жінок, у тому числі домашнє насильство, яке безкарно триває у мирний час, призводить до ще більшої безкарності за злочини проти жінок у воєнний час. Відсутність ефективної документації та розслідування таких кричущих порушень, що здійснюються як державними, так і недержавними суб'єктами, включаючи озброєні та злочинні групи, колоніальних поселенців та найманців, а також невиконання необхідних законодавчих та інших необхідних заходів для запобігання такому насильству; покарати винних; усунути пропуск у підвітності; та надання орієнтованих на постраждалих перетворюючих та ґендерно-чутливих компенсацій ризикує надати смисливості злочинцям та знову стати жертвами насильства.

Безкарність злочинців ще більше посилюється нездатністю створити демократичну міжнародну фінансову систему, що забезпечує розподіл податків і запобігання незаконним фінансовим потокам. Уряди та корпорації, що беруть участь у військовій економіці, повинні уникати військової спекуляції, у тому числі через стягнення податків та руйнування інфраструктури держави, до якої потенційно може привести їх участь, тим самим негативно впливаючи на життя постраждалого населення, включаючи жінок та дівчаток.

Пропоноване включення сексуальних і ґендерних злочинів до майбутнього договору про злочини проти людяності стане важливою віхою на шляху до ухвалення ґендерно-чутливого підходу, у тому числі за рахунок підвищення підзвітності та очікувань держав щодо запобігання та покарання ґендерного насильства у мирний час, та тих, що перебувають у стані конфлікту, а також забезпечити включення до внутрішнього законодавства адекватних положень, що відповідають міжнародним стандартам у галузі прав людини.

Останнім часом відбувся значний регрес щодо прав людини та захисту, на які мають право жінки та діти під час конфліктів та у постконфліктних ситуаціях. Жінки та дівчата, які рятуються від ґендерного насильства та переслідувань, повинні мати доступ до ґендерно-чутливих процедур притулку та міжнародного захисту, які визнають заяви, пов'язані з ґендером. Вони повинні мати можливість шукати притулок і знаходити безпечний притулок, особливо коли вони рятуються від зґвалтувань та інших форм насильства, таких як насильство, пов'язане з посагом, операції, що калічать на жіночих статевих органах, насильство в сім'ї, довільне примусове переміщення, торгівля людьми, рабство, дитячі та примусові шлюби. , крім іншого, на додаток до інших основних гарантій захисту, що надаються переміщеним особам. Інші фундаментальні права людини, які під загрозою для жінок та дітей, включають право на освіту, свободу пересування та доступ до інформації, а також користування правами на сексуальне та репродуктивне здоров'я.

Жінки-негромадянки, які пережили насильство під час конфлікту, повинні мати рівний доступ до національних заходів щодо надання допомоги та захисту жертв насильства, а не наражатися на паралельні процедури та послуги.

Міжнародна спільнота повинна не тільки чинити тиск на сторони в конфліктах, щоб вони поважали міжнародні права людини, гуманітарні закони та закони про біженців, але також дозволити та полегшити безперешкодне надання коштів, прощення боргів та безумовну життєво важливу гуманітарну допомогу та допомогу, які є сексом та ґендером. чутливі та беруть до уваги, серед іншого, сексуальні та репродуктивні потреби жінок та дівчаток.

Вкрай важливо, щоб усі відповідні суб'єкти, у тому числі приватні особи, урядові та неурядові структури та організації, яким доручено реагувати на гуманітарні потреби та потреби у захисті постраждалого населення в умовах конфлікту та у постконфліктних ситуаціях, а також тих, хто постраждав від політичних репресій та нестабільності, надається доступ до постраждалого населення.

Жіночі правозахисні організації, жінки-правозахисниці та активісти громадянського суспільства, зокрема, мають отримати необхідну підтримку, як фінансову, так і політичну, щоб мати можливість взаємодіяти з жінками та дівчатами у гуманітарних ситуаціях, краще реагувати на їхні потреби та виступати за захист права жінок. Безпека та захищеність жіночих об'єднань та активісток мають бути збережені та забезпечені [105].

Слід зазначити, що заходи, направлені на реалізацію приписів резолюцій Ради Безпеки, присвячені жінкам миру і безпеці, здійснено і на рівні міжнародних регіональних організацій. Зокрема, у межах ЄС було прийнято Комплексний підхід до виконання ЄС резолюцій Ради Безпеки ООН 1325 та 1820 про жінок, мир та безпеку, яким підкреслено: Жінки, чоловіки, дівчата та хлопці по-різному переживають і вживають дій у контексті збройного конфлікту, підтримання миру, розбудови миру та реконструкції. Сучасні конфлікти особливо впливають на цивільне населення, і в цьому контексті жінки часто стають стратегічними інколи у масових масштабах, наприклад, коли зґвалтування використовується як тактика ведення війни та етнічної чистки. Багато жінок і дівчат також стають домашніми та сексуальними рабами учасників бойових дій.

Однак жінки є не лише жертвами війни та насильства. Вони також відіграють активну роль як учасники бойових дій, миротворці, політики та активісти. Рівна участь чоловіків і жінок у цих ролях є одночасно важливою метою та засобом запобігання та вирішення конфліктів і просувати культуру інклюзивного та сталого миру. Існує тісний зв'язок між запобіганням сексуальному та ґендерно зумовленому насильству (СґН) і можливостями, які надаються жінкам для участі в політичному житті, отримання стабільних засобів до існування та відчуття безпеки в їхні громади під час і після конфлікту [106].

105 — The international community must “walk the talk” on the safety and security of women and girls in times of armed conflict: UN experts. URL: <https://www.ohchr.org/en/statements/2023/11/international-community-must-walk-talk-safety-and-security-women-and-girls-times>

106 — Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on Women, Peace and Security. URL: <https://www.seesac.org/f/img/File/Res/Gender-and-Security-Resources/EU-implementation-of-the-UNSC-resolutions-Women-639.pdf>

Резолюція Європейського парламенту щодо участі жінок у мирному Резолюція Європейського парламенту загалом засуджує сексуальне та ґендерне насильство та закликає до більш глибокого та широкого включення жінок та ґендерно-чутливої сфери до широкого спектру областей. від політики щодо біженців до вирішення конфліктів. На передньому плані засуджуються систематичні зґвалтування, сексуальне рабство та інші форми ґендерного насильства в умовах збройного конфлікту, а також засуджуються сексуальні домагання солдатів миротворчих операцій та використання дітей-солдат. Держави-члени Європейського Союзу покликані підвищити ґендерну чутливість в ініціативах щодо забезпечення миру та безпеки, включити ґендерні аспекти у свою власну політику щодо біженців та планування таборів біженців. У цій резолюції також йшлося про рівну участь та включення жінок до дипломатичного вирішення конфліктів та ініціативи щодо відновлення [107].

У Висновках Ради Європейського Союзу про просування ґендерної рівності та актуалізації ґендерної проблематики у кризовому регулюванні (2006 р.) висловлено важливість просування ґендерної рівності та актуалізації ґендерної проблематики у контексті спільної зовнішньої та безпекової політики та на всіх рівнях. Ґендерний баланс і чутливість також є темою, дуже важливою для питань верховенства закону, ґендерна рівність має заохочуватись і в секторі правосуддя. Рада ЄС також висловлює думку про те, що ґендерна проблематика має бути повністю інтегрована в діяльність та процеси з розбудови світу, а також у діяльність з РСБ та РДР [108].

На рівні НАТО також було прийнято Директива – Інтеграція безпеки 1325 СБ ООН і ґендерні перспективи в структурі командування НАТО [109].

107 — European Parliament resolution on participation of women in peaceful conflict resolution (2000/2025(INI)). URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-5-2000-0539_EN.html?redirect

108 — Council Conclusions on promoting gender equality and gender mainstreaming in crisis management. URL: https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/gena/91617.pdf

109 — NATO Directive - Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure. URL: <https://www.seesac.org/f/img/File/Res/Gender-and-Security-Resources/NATO-Directive-integrating-1325-640.pdf>

Дотримання ґендерної рівності у сфері охорони здоров'я є невід'ємним стандартом про що свідчать універсальні і регіональні акти. Недотримання та порушення приписів міжнародних угод негативно впливає на здоров'я осіб, особливо страждають у такій ситуації жінки та дівчатка. Як зазначає ВООЗ, ґендерна нерівність та дискримінація, з якими стикаються жінки та дівчатка, ставлять під загрозу їхнє здоров'я та благополуччя. Жінки та дівчата часто стикаються з більш серйозними перешкодами, ніж чоловіки та хлопчики, у доступі до медичної інформації та послуг. Ці бар'єри включають обмеження на мобільність; відсутність доступу до повноважень прийняття рішень; нижчий рівень грамотності; дискримінаційне ставлення співтовариств та постачальників медичних послуг; а також відсутність підготовки та поінформованості серед медичних працівників та систем охорони здоров'я щодо конкретних медичних потреб та проблем жінок і дівчаток.

Отже, жінки і дівчатка стикаються з більш високим ризиком небажаної вагітності, інфекцій, що передаються статевим шляхом, включаючи ВІЛ, рак шийки матки, недоїдання, зниження зору, респіраторних інфекцій, недоїдання та жорстокого поводження з людьми похилого віку, серед іншого. Жінки і дівчатка також стикаються з неприйнятно високим рівнем насильства, що корениться в ґендерній нерівності, і наражаються на серйозний ризик шкідливих практик, таких як операції, що калічать на жіночих статевих органах, а також дитячі, ранні та примусові шлюби. За даними ВООЗ, приблизно кожна третя жінка в усьому світі протягом свого життя зазнавала фізичного та/або сексуального насильства з боку інтимного партнера або сексуального насильства з боку осіб, які не є партнерами.

Шкідливі ґендерні норми – особливо ті, які пов'язані з жорсткими уявленнями про мужність – також можуть негативно вплинути на здоров'я та добробут хлопчиків та чоловіків. Наприклад, певні уявлення про мужність можуть спонукати хлопчиків та чоловіків палити, йти на сексуальний та інший ризик для здоров'я, зловживати алкоголем та не звертатися за допомогою чи медичною допомогою. Такі ґендерні норми також сприяють тому, що хлопчики та чоловіки чинять насильство, а також самі зазнають насильства. Вони також можуть мати серйозні наслідки для їхнього психічного здоров'я.

Жорсткі ґендерні норми також негативно впливають на людей з різною ґендерною ідентичністю, які в результаті часто стикаються з насильством, стигматизацією та дискримінацією, зокрема в медичних установах. Отже, вони наражаються на більш високий ризик зараження ВІЛ та проблем із психічним здоров'ям, включаючи самогубство [110].

Враховуючи ту обставину, що стать людини значно впливає на здоров'я в результаті як біологічних, так і ґендерних відмінностей, міжнародним співтовариством розроблено низку норм, які мають за мету захист здоров'я осіб жіночої статі. Серед загальних міжнародних актів слід вказати Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979) відповідно до якої, сторони договору зобов'язуються вжити усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі охорони здоров'я з тим, щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок доступ до медичного обслуговування, зокрема в тому, що стосується планування розміру сім'ї. Сторони також забезпечують жінкам відповідне обслуговування в період вагітності, пологів і післяпологовий період, надаючи, у разі необхідності, безоплатні послуги, а також відповідне харчування в період вагітності та годування (ст. 12) [111].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966) акцентує увагу на тому, що особлива охорона повинна надаватися матерям протягом розумного періоду до і після пологів. Протягом цього періоду працюючим матерям повинна надаватися оплачувана відпустка або відпустка з достатньою допомогою у соціальному забезпеченні (п. 2 ст. 10) [112].

Всесвітня конференція з прав людини (1993) акцентувала увагу на необхідності викоринення насильства за ознакою статі та всіх форм сексуального домагання й експлуатації, включаючи ті з них, які є наслідком культурних забобонів і незаконної міжнародної торгівлі жінками, що несумісні з гідністю і цінністю людської особистості. Вона закликала до прийняття правових заходів на національному рівні та здійснення міжнародної співпраці в таких галузях, як економічний і соціальний розвиток, освіта, безпечне материнство й охорона здоров'я, а також соціальна підтримка (ст. 18) [113].

Пекінська декларація передбачає зобов'язання забезпечувати жінкам і чоловікам рівний доступ до освіти та медичної допомоги і рівне ставлення до них у цих сферах і домагатися поліпшення статевого й репродуктивного здоров'я жінок, а також підвищення їх освітнього рівня (ст. 30) [114].

111 — Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979. URL: [110 — Gender and health. URL: https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1](https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1)

112 — International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

113 — Vienna Declaration and Programme of Action. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G93/142/33/PDF/G9314233.pdf?OpenElement>

114 — Beijing Declaration and Platform for Action, Beijing +5 Political Declaration and Outcome. URL: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf

Глобальна стратегія охорони здоров'я жінок, дітей і підлітків (2016-2030 рр.) [115] є смисловою дорожньою картою, спрямованою на припинення всіх запобіжних випадків материнській смертності, смертності новонароджених та дітей, включаючи мертвонародження, до 2030 року, а також покращення загального стану їх здоров'я та благополуччя. Вона спрямована на те, щоб ці групи залишалися в центрі Порядку денного сталого розвитку (ЦУР), розкриваючи їх величезний потенціал для змін. Вона була розроблена для того, щоб втілити програму ЦУР у конкретні рекомендації щодо прискорення прогресу за допомогою багатосекторального підходу.

Ця Глобальна стратегія включає систему моніторингу з 60 індикаторами (з яких 16 є ключовими), покликаними допомогти країнам та їхнім партнерам підвищити підзвітність у припиненні запобігання смертності («Вижити»), забезпеченні здоров'я та благополуччя («Процвітання») та розширенні сприятливого середовища, щоб усі жінки, діти та підлітки могли реалізувати свій потенціал («Трансформуватися») і щоб ніхто не залишився «забутим».

Протокол до Африканської хартії прав людини і народів, що стосується прав жінок в Африці 2003 р. покладає на держави-учасниці зобов'язання щодо забезпечення права жінок на здоров'я, включаючи сексуальне та репродуктивне здоров'я, дотримання та сприяння його зміцненню. Це включає: а) право контролювати їх родючість; б) право вирішувати, чи мати дітей, кількість дітей та інтервал народжуваності дітей; в) право вибору будь-якого методу контрацепції; г) право на самозахист та захист від інфекції, що передаються статевим шляхом, включаючи ВІЛ / СНІД; д) право бути поінформованим про стан свого здоров'я та стан здоров'я партнера, особливо якщо це стосується інфекцій, що передаються статевим шляхом, включаючи ВІЛ / СНІД, відповідно до міжнародно визнаних стандартів та кращі практики; ж) право на освіту з планування сім'ї. Держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для: а) надання адекватних, доступних медичних послуг, включаючи інформацію, освіту та спілкування в межах програми для жінок, особливо в сільській місцевості; б) встановлення та зміцнення існуючих передпологового, пологів та післяпологового здоров'я та харчування для жінок протягом вагітності та під час годування груддю; в) захищати репродуктивні права жінок шляхом надання дозволу на медичний аборт у випадках сексуального насильства, зґвалтування, інцесту, і де тривала вагітність загрожує психічному і фізичному здоров'ю матері або життю матері чи плоду (ст. 14) [116].

115 — Global Strategy for Women's, Children's and Adolescents' Health (2016–2030): early childhood development Report by the Director-General.

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/276423/A71_19Rev1-en.pdf?sequence=1

116 — Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa.

URL: https://www.un.org/en/africa/osaa/pdf/au/protocol_rights_women_africa_2003.pdf

Проблеми, що потребують вирішення:

Здоров'я жінок і дівчат викликає особливе занепокоєння, тому що в багатьох спільнотах вони знаходяться в гіршому становищі у зв'язку з дискримінацією, спричиненою соціально-культурними факторами. Так, наприклад, жінки і дівчата більш уразливі перед ВІЛ / СНІДом.

Деякі із **соціально-культурних чинників** перешкоджають жінкам і дівчатам користуватися перевагами якісних служб охорони здоров'я і досягати найвищого можливого рівня здоров'я, включають: нерівні права і можливості чоловіків і жінок; соціальні норми, що обмежують можливості для освіти й оплачуваної роботи; виняткову концентрацію репродуктивної ролі жінок; і потенційне або дійсно пережите фізичне, сексуальне й емоційне насильство.

У той час як **злідні** є одним з важливих перешкод для досягнення позитивних результатів у випадку охорони здоров'я як для чоловіків, так і для жінок, більш важкий тягар злиднів лежить на жінках і дівчатах, наприклад, через практику годування (недостатність харчування) і використання небезпечних видів палива для приготування їжі. Нерівні права і можливості чоловіків і жінок; соціальні норми, що обмежують можливості для освіти й оплачуваної роботи; виняткова концентрація на репродуктивній ролі жінок; і потенційне або дійсно пережите фізичне, сексуальне і емоційне насильство – це ті чинники, які сприяють погіршенню становища цієї категорії осіб.

Неприпустимо високою є і материнська смертність, так, за даними ВООЗ, щодня від ускладнень, пов'язаних з вагітністю або пологам, помирає близько 800 жінок у світі. У 2020 році близько 287 000 жінок померли під час і після вагітності та пологів. Майже 95% всіх материнських смертей сталися в 2020 році в країнах з низьким рівнем доходу і рівнем доходу нижче середнього, і більшість з них можна було запобігти [117].

Суттєвий негативний вплив на здоров'я жінок значення має насильство щодо жінок під яким Декларація про викорінення насильства щодо жінок (1993) визначає «будь-який акт насильства, скоєний на підставі статевої ознаки, який заподіює або може заподіяти фізичний, статевий чи психологічний збиток або страждання жінкам, а також загроза скоєння таких актів, примус або довільне позбавлення волі, будь то в суспільному чи особистому житті» [118].

Рух за права жінок протягом десятиліть боровся за те, щоб міжнародне співтовариство нарешті визнало насильство щодо жінок проблемою в галузі прав людини, а не вважало б його просто приватним питанням, в яке державі не слід втручатися.

117 — Maternal mortality. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/maternal-mortality>

118 — Declaration on the Elimination of Violence against Women. URL: https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/atrocities-crimes/Doc.21_declaration%20elimination%20vaw.pdf

У 1992 році Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок (далі – КЛДЖ) заявив у своїй Загальній рекомендації № 19, що насильство стосовно жінок є формою дискримінації, спрямованої проти жінки через те, що вона є жінкою, або має невідповідний вплив на жінок. Таке насильство в значній мірі перешкоджає можливості жінок користуватися правами і свободами нарівні з чоловіками (п. 1) [119]. Декларацією про викорінення насильства щодо жінок (1993) було визнано, що насильство по відношенню до жінок порушує права й основні свободи жінок, вона містить заклик до держав і міжнародного співтовариства прагнути до викорінення насильства щодо жінок. У цьому ж році Віденською декларацією і Програмою дій визнано, що викорінення насильства щодо жінок у суспільному та приватному житті є зобов'язанням у галузі прав людини (ч. 2 ст. 18) [120]. Існуюча тоді Комісія з прав людини вперше засудила ґендерне насильство в 1994 р. і в тому ж році призначила Спеціального доповідача з питання про насильство щодо жінок (резолюція 1994/45), його причини та наслідки. Всесвітня конференція ООН зі становища жінок (1995), яка відбулася в Пекіні, знову підтвердила висновки конференції у Відні, назвавши насильство щодо жінок однією з найважливіших проблемних сфер (п. 24) [121].

Визначення насильства щодо до жінок як порушення прав людини є важливим концептуальним зрушенням. Воно означає визнання того, що жінки піддаються насильству не випадково і не через вроджену уразливості. Насильство є результатом структурної і глибоко укоріненої дискримінації, з якою держава зобов'язана боротися. Запобігання та боротьба з насильством щодо жінок, таким чином, не є актом благодійності. Це юридичне і моральне зобов'язання, яке потребує прийняття законодавчих, адміністративних та інституційних заходів і реформ.

Декларація про викорінення насильства щодо жінок та Загальна рекомендація № 19 КЛДЖ пропагують ідею про обов'язок держав дотримуватися належної обачності. У рамках цього зобов'язання держави зобов'язані приймати позитивні заходи з попередження та захисту жінок від насильства, щодо покарання осіб, відповідальних за вчинення актів насильства, а також з виплати компенсацій жертвам насильства. Значний прогрес був досягнутий у багатьох країнах світу. Комплексні правові норми і спеціалізовані установи і політика були створені для просування прав жінок та їх захисту від насильства. Все більше зростає розуміння характеру і наслідків насильства щодо до жінок у всьому світі. Щорічно Генеральна Асамблея, Рада з прав людини та Комісія зі становища жінок повідомляють про інноваційні та обнадійливі практики, включаючи сфери розслідувань, переслідування в судовому порядку і надання послуг.

119 — UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992, available at: <https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>

120 — Vienna Declaration and Programme of Action. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G93/142/33/PDF/G9314233.pdf?OpenElement>

121 — Beijing Declaration and Platform for Action, Beijing +5 Political Declaration and Outcome. URL: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf

При цьому цифри, які свідчать про поширеність насильства щодо жінок, вражають. За оцінками, в усьому світі 736 мільйонів жінок – майже кожна третя – зазнавали фізичного та/або сексуального насильства з боку інтимного партнера, сексуального насильства з боку непартнера або того й іншого хоча б один раз у житті (30 відсотків жінок віком 15 років та старше). Ця цифра не включає сексуальних домагань. Рівень депресії, тривожних розладів, незапланованої вагітності, інфекцій, що передаються статевим шляхом, та ВІЛ вище у жінок, які зазнали насильства, порівняно з жінками, які не зазнавали насильства, а також у багатьох інших констатовано проблеми зі здоров'ям, які можуть зберігатися після припинення насильства.

Більшість насильства щодо жінок відбувається нинішніми чи колишніми чоловіками чи інтимними партнерами. Понад 640 мільйонів або 26 відсотків жінок віком 15 років і старших зазнавали насильства з боку інтимного партнера. З тих, хто перебував у стосунках, майже кожна четверта дівчинка-підліток у віці 15–19 років (24 відсотки) зазнавала фізичного та/або сексуального насильства з боку інтимного партнера чи чоловіка. Шістнадцять відсотків молодих жінок віком від 15 до 24 років зазнали такого насильства за останні 12 місяців [122].

У 2017 р. Комітетом з ліквідації дискримінації щодо жінок було прийнято Загальну рекомендацію № 35 про ґендерне насильство щодо жінок, яка призначена для доповнення й оновлення керівних вказівок для держав-учасниць, викладених у Загальній рекомендації № 19 (обидва документи належить застосовувати у сукупності), в якій зазначено, що право жінок на життя, вільне від ґендерного насильства, нерозривно пов'язане з іншими правами людини, такими, як право на життя, здоров'я, свободу та особисту недоторканність, рівність і рівний захист у сім'ї, свободу від катувань, жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження, а також право на свободу вираження поглядів і пересування, участі, зборів і асоціацій, і невіддільне від цих прав. За певних обставин ґендерне насильство щодо жінок може прирівнюватися до тортур або жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження, в тому числі у випадках зґвалтування, побутового насильства або практики шкідливих звичаїв і традицій (п. 15, 16).

Комітет вказав, що ґендерне насильство щодо жінок є одним з головних соціальних, політичних і економічних засобів, за допомогою яких увічнюються стереотипні ролі жінок і їх підлегле становище по відношенню до чоловіків. У ній також вказується на ситуації, пов'язані з лихами і виснаженням і знищенням природних ресурсів, як на чинники, що зачіпають і збільшують ґендерне насильство щодо жінок і дівчаток.

Комітет також відзначав у ряді випадків, що сексуальне насильство є звичайним явищем у разі гуманітарних криз і може приймати гострий характер у результаті національних лих. В умовах підвищеного стресу, беззаконня і втрати житла жінки наражаються на більшу загрозу насильства [123].

У Загальній рекомендації № 37 (2018) про ґендерні аспекти зниження ризику лих в умовах зміни клімату Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок зазначив, що в статті 12 Конвенції до держав-учасниць звернений заклик гарантувати фактичну рівність жінок і чоловіків при наданні медичних послуг, включаючи послуги з охорони сексуального і репродуктивного здоров'я та послуги, що стосуються психічного і психологічного здоров'я. Заходи, які держави-учасниці повинні вживати відповідно до статті 12 з метою дотримання, захисту і здійснення права на здоров'я для всіх жінок, викладені в Загальній рекомендації № 24 (1999) Комітету, що стосується жінок і охорони здоров'я. Система медичного обслуговування, включаючи послуги в галузі сексуального і репродуктивного здоров'я, повинна знаходитися в розпорядженні і залишатися доступною, прийнятною та якісною навіть у надзвичайних ситуаціях. З цією метою слід вжити заходів задля того, щоб у системі медичного обслуговування повсюдно впроваджувалися, враховуючи ґендерну проблематику, стратегії, бюджети і практика моніторингу, спрямовані на забезпечення кліматостійкості і «живучості» в надзвичайних ситуаціях.

Зміна клімату і лиха, включаючи епідемії, є факторами, що визначають поширеність, картину розподілу і ступінь тяжкості нових і повторно виникаючих захворювань. Підвищена вразливість жінок і дівчаток до хвороб пояснюється їх нерівністю в доступі до продовольства, харчування та медичного обслуговування, а також поширеним у суспільстві уявлення про те, що саме жінки в першу чергу повинні дбати про дітей, людей похилого віку та хворих (ст. 65-66).

Комітетом рекомендовано державам-учасницям прийняття низки заходів, зокрема забезпечити прийняття проробленої в деталях політики і передбачити бюджетні асигнування для заохочення, захисту і здійснення прав жінок на здоров'я, включаючи сексуальне і репродуктивне здоров'я та всебічне, що відповідає віку, статеве виховання, психічне та психологічне здоров'я, гігієну і санітарію. Частиною стратегій, планів і програм у зв'язку зі зміною клімату і лихами повинні стати положення щодо допологового і післяпологового догляду, включаючи невідкладну акушерську допомогу та підтримку грудного вигодовування (ст. 67).

123 — Committee on the Elimination of Discrimination against Women General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19. URL: <https://undocs.org/CEDAW/C/GC/35>

Крім того, зазначено, що державам слід:

а) забезпечити участь, у тому числі на керівних постах, різних груп жінок і дівчат у плануванні, здійсненні та моніторингу політики та програм у галузі охорони здоров'я, а також у розробці і наданні комплексних медичних послуг жінкам у контексті обмеження ризику лих та зміни клімату;

б) здійснювати інвестування в стійкі до зміни клімату і лих системи та послуги і виділяти максимум наявних ресурсів на забезпечення основних передумов збереження здоров'я, таких як наявність чистої води, належне харчування, системи санітарії та гігієни менструального циклу. Ці інвестиції мають бути спрямовані на перебудову систем охорони здоров'я з тим, щоб вони могли реагувати на зміни потреб у цій галузі, пов'язані зі зміною клімату і лихами, а також бути досить стійкими для того, щоб впоратися з цими новими викликами;

с) забезпечити усунення всіх перешкод для жінок і дівчаток в отриманні доступу до медичного обслуговування, освіти та інформації, в тому числі в галузі психічного та психологічного здоров'я, онкологічного лікування, сексуального і репродуктивного здоров'я, і, зокрема, виділяти ресурси для програм, спрямованих на проведення онкологічних обстежень, надання психіатричної допомоги та консультування, а також профілактику і лікування інфекційних хвороб, що передаються статевим шляхом, включаючи ВІЛ і СНІД, до, під час і після лих;

д) приділяти пріоритетну увагу наданню інформації та послуг у галузі планування сім'ї та сексуального і репродуктивного здоров'я в рамках програм готовності до лих і реагування на них, включаючи доступ до екстреної контрацепції, постконтактної профілактики ВІЛ та законним абортам, і знижувати материнську смертність на основі послуг з охорони материнства та ін;

е) здійснювати контроль за наданням медичних послуг жінкам державними, неурядовими та приватними організаціями для забезпечення рівного доступу та якісного обслуговування, що відповідає особливим потребам охорони здоров'я різних груп жінок у контексті лих і зміни клімату;

ф) вимагати, щоб всі надані в умовах лих медичні послуги узгоджувалися з правами людини жінок, включаючи їх права на незалежність, приватне життя, конфіденційність, усвідомлену згоду, недискримінацію і вибір. Конкретні заходи для забезпечення заохочення та захисту прав жінок-інвалідів та дівчаток-інвалідів, жінок і дівчаток, що відносяться до корінних народів і меншин, жінок і дівчаток з числа лесбіянок, бісексуалок, трансґендерів та інтерсексуалок, літніх жінок і жінок з інших маргіналізованих груп, повинні знайти своє чітке відображення в політиці і стандартах у галузі охорони здоров'я у випадку лих;

g) забезпечити включення в програми підготовки медичного персоналу та, зокрема, працівників швидкої медичної допомоги, комплексних, обов'язкових і таких, що враховують ґендерну проблематику курсів з питань охорони здоров'я жінок і їх прав людини, включаючи питання ґендерного насильства. До відома медичних установ повинна бути доведена інформація про взаємозв'язок між збільшенням небезпеки лих, зміною клімату і збільшеною вірогідністю виникнення надзвичайних загроз здоров'ю населення в результаті зміни загальної епідеміологічної ситуації. Така підготовка повинна включати в себе інформацію про права жінок-інвалідів, жінок з числа корінних народів і національних меншин та інших маргіналізованих груп; h) здійснювати збір і поширення даних про ґендерні відмінності у вразливості до інфекційних і неінфекційних захворювань, які виникають у ситуаціях, пов'язаних з лихами, або в результаті зміни клімату. Ця інформація повинна використовуватися для розробки комплексних, орієнтованих на права людини планів дій і стратегій щодо стихійних лих і зміни клімату (ст. 68) [124].

На жаль поширеною є і практика ЄСПЛ щодо домашнього насильства, серед таких справ слід вказати такі: «Беваква та С. проти Болгарії» (Bevacqua and S. v. Bulgaria), заява № 7510/04, «Опуз проти Туреччини» (Opuz v. Turkey), заява № 33401/02, Контрова проти Словаччини» (Kontrová v. Slovakia), заява № 7510/04 [125].

Сексуальне і репродуктивне здоров'я жінок пов'язане з численними правами людини, в тому числі з правом на життя, правом на свободу від катувань, правом на охорону здоров'я, правом на недоторканність приватного життя, правом на освіту та заборону дискримінації.

Питанню репродуктивних прав приділено значну увагу в Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (1979) у преамбулі відразу ж задається тон словами «роль жінки у продовженні роду не повинна бути причиною дискримінації». Конвенцією приділяється увага зв'язку між дискримінацією і репродуктивною роллю жінок. Наприклад, у статті 5 міститься заклик до «правильного розуміння материнства як соціальної функції», вимагаючи повного поділу обов'язків щодо виховання дітей між чоловіком і жінкою. Відповідно, положення про охорону материнства і догляду за дитиною оголошені невід'ємними правами і впроваджені в усі сфери, яких стосується Конвенція, будь то працевлаштування, сімейне право, охорона здоров'я або освіта. Обов'язки суспільства включають надання соціальних послуг, особливо установ по догляду за дитиною, які дозволяють поєднувати сімейне життя з роботою та участю в громадському житті. Ухвалення спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, рекомендується і «не вважається дискримінаційним» (ст. 4, ч. 2).

124 — Committee on the Elimination of Discrimination against Women General Recommendation No. 37 (2018) on the gender-related dimensions of disaster risk reduction in the context of climate change. URL: <https://undocs.org/CEDAW/C/GC/37>

125 — Сироїд Т.Л. Міжнародні стандарти в галузі забезпечення права на здоров'я та практика їхнього застосування: навч. посіб. Харків : Право, 2021. С. 51-54.

Конвенція також передбачає право жінок на власний вибір у репродуктивних питаннях. Примітно, що це єдиний правозахисний договір, в якому згадується питання планування сім'ї. Держави-учасниці зобов'язані включати консультації про планування розміру сім'ї в освітній процес (ст. 10, п. «h»), а також розробляти сімейні кодекси, які гарантувати жінкам право «вільно і відповідально приймати рішення про кількість дітей і проміжки між їх народженням та мати доступ до інформації, освіти, а також засобів, які дозволяють їм здійснювати це право» (ст. 16, п. «e») [126].

Комітет з економічних, соціальних і культурних прав і Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) чітко вказали, що право жінок на охорону здоров'я включає сексуальне і репродуктивне здоров'я. Це означає, що на держави покладено обов'язок щодо дотримання, захисту і реалізації прав, пов'язаних із сексуальним і репродуктивним здоров'ям жінок. Спеціальний доповідач з питання про право кожної людини на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я підтверджує, що жінки мають право на послуги, товари та звернення до установ у сфері репродуктивного здоров'я, які: доступні в достатній кількості; доступні фізично й економічно; доступні без дискримінації; мають хорошу якість (ст. 17) [127].

Незважаючи на ці зобов'язання, порушення прав жінок на сексуальне і репродуктивне здоров'я відбуваються часто. Вони приймають безліч форм, включаючи відмову в доступі до послуг, які потрібні тільки жінкам, або надання низької якості, залежність доступу жінок до послуг від дозволу третьої сторони, а також проведення процедур, пов'язаних з репродуктивним і сексуальним здоров'ям жінок, без згоди жінки, в тому числі примусові стерилізації, примусовий огляд на предмет збереження невинності і примусовий аборт. Права жінок у галузі сексуального і репродуктивного здоров'я також піддаються ризику в разі проведення операцій, що калічать жіночі геніталії та у випадку ранніх шлюбів.

Порушення прав жінок у сфері сексуального і репродуктивного здоров'я часто міцно лежать в основі суспільних цінностей, що стосуються сексуальності жінок. Патріархальні уявлення про роль жінки в сім'ї означають, що цінність жінок часто визначається її здатністю до розмноження. Ранні шлюби і вагітності, а також повторні вагітності без достатньої перерви між ними, які часто викликані прагненням відтворити дітей чоловічої статі через переваги синів, мають руйнівний вплив на жіноче здоров'я й іноді мають смертельні наслідки. Жінок також часто засуджують за безплідність, з цієї причини вони піддаються остракізму і різним порушенням прав людини.

126 — Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

127 — Report of the Special Rapporteur on the right of everyone to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health, Paul Hunt A/61/338. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/519/97/PDF/N0651997.pdf?OpenElement>

У Пекинській платформі дій зазначено прагнення урядів забезпечувати жінкам і дівчаткам можливість користуватися всіма правами людини й основними свободами і вживати дієвих заходів проти порушення цих прав і свобод; прийняти всі необхідні заходи з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчаток і усунення всіх перешкод на шляху досягнення рівності між чоловіками і жінками й поліпшення становища жінок і розширення їх прав; попереджати й усувати будь-які форми насильства по відношенню до жінок і дівчаток; забезпечувати жінкам і чоловікам рівний доступ до освіти та медичної допомоги і рівне ставлення до них у цих сферах і домагатися поліпшення статевого і репродуктивного здоров'я жінок, а також підвищення їх освітнього рівня (ст. 23, 24, 29-30) [129]. Загальна рекомендація Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок № 24 радить державам зробити пріоритетним «попередження небажаної вагітності шляхом планування сім'ї та статевого виховання» (ст. 28) [128]. Зауваження загального порядку № 14 Комітету з економічних, соціальних і культурних прав акцентує увагу на тому, що задля здійснення права жінок на здоров'я слід усунути всі перепони на шляху їх доступу до медичного обслуговування, інформації й просвітництва, в у тому числі у сфері статевого і репродуктивного здоров'я (ст. 21). Пояснює, що надання послуг у сфері материнського здоров'я можна порівняти з основним зобов'язанням, від якого не можна відступити ні за яких обставин, і держави несуть пряме зобов'язання щодо прийняття обдуманих, конкретних і цілеспрямованих заходів по реалізації права на охорону здоров'я у контексті вагітності і пологів (ст. 36) [130].

Комітет з економічних, соціальних і культурних прав у своєму Зауваженні загального порядку № 22 (2016) про право на сексуальне і репродуктивне здоров'я (стаття 12 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права) зазначив, що право на сексуальне і репродуктивне здоров'я є невід'ємною частиною права на здоров'я, закріпленого в ст. 12 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права. Це право передбачає ряд свобод і повноважень. До числа свобод відноситься право приймати вільні і відповідальні рішення й робити вибір без насильства, примусу і дискримінації з питань, пов'язаних з власним тілом і сексуальним та репродуктивним здоров'ям. Правомочності включають у себе безперешкодний доступ до цілого кола медичних установ, товарів, послуг і інформації, які забезпечують усім людям повне здійснення права на сексуальне і репродуктивне здоров'я, як це передбачено статтею 12 Пакту.

128 — Beijing Declaration and Platform for Action, Beijing +5 Political Declaration and Outcome. URL: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf

129 — General recommendation No. 24: Article 12 of the Convention (women and health) URL: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_473_8_E.pdf

130 — CESCR General Comment No. 14: The Right to the Highest Attainable Standard of Health (Art. 12). URL: <http://www.refworld.org/pdfid/4538838d0.pdf>

В силу специфіки репродуктивних здібностей жінок реалізація їх права на сексуальне і репродуктивне здоров'я має ключове значення для реалізації всього спектра їх прав людини. Право жінок на сексуальне і репродуктивне здоров'я є необхідною умовою для їх самостійності та їх права приймати обдумані рішення щодо свого життя та здоров'я. Принцип ґендерної рівності вимагає обліку медичних потреб жінок, відмінних від потреб чоловіків і надання жінкам належних послуг на різних етапах їх життєвого циклу. Той факт, що жінки систематично піддаються дискримінації і насильству на різних етапах життя, вимагає всебічного розуміння концепції ґендерної рівності в контексті права на сексуальне і репродуктивне здоров'я. В інтересах недопущення дискримінації за ознакою статі, як це гарантовано в пункті 2 статті 2 Пакту, і забезпечення рівності жінок, що гарантується у статті 3, слід викоринювати не тільки пряму дискримінацію, але і непрямі її прояви й забезпечувати як формальну, так і фактичну рівність (ст. 1, 5, 25-26) [131].

У Загальній рекомендації № 35 про ґендерне насильство щодо жінок, призначеної для доповнення й оновлення керівних вказівок для держав-учасників, викладених у Загальній рекомендації № 19 (2017) Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок зазначив, що посягання на сексуальне і репродуктивне здоров'я жінок і обмеження їх відповідних прав, наприклад, примусова стерилізація, примусові аборти, примусова вагітність, криміналізація абортів, відмова в послугах із безпечного переривання вагітності і / або по догляду після абарту або затримка з наданням таких послуг, примус до продовження вагітності, а також образа жінок і дівчаток і неналежне поводження з ними, коли вони цікавляться інформацією, товарами й послугами, пов'язаними із сексуальним і репродуктивним здоров'ям, являють собою форми ґендерного насильства, які, в залежності від обставин, можуть прирівнюватися до тортур, або жорстокого, нелюдського, або такого, що принижує гідність, поводженню (п. 18) [132].

Слід зазначити, що у практиці ЄСПЛ мають місце питання захисту права на сексуальне і репродуктивне здоров'я жінок, у цьому зв'язку слід вказати справу Тисяк проти Польщі (*Tysięc v. Poland*), заява № 5410/03 [133], яка стосувалася обмеження права на медичний аборт і завдання серйозної шкоди здоров'ю матері, викликаного вагітністю: порушення статті 8, справу Коста і Паван проти Італії (*Costa and Pavan v. Italy*).

131 — General comment No. 22 (2016) on the right to sexual and reproductive health (article 12 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Right. URL: <https://undocs.org/E/C.12/GC/22>

132 — Committee on the Elimination of Discrimination against Women General Recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19. URL: <https://undocs.org/CEDAW/C/GC/35>

133 — Case of *Tysięc v. Poland* (Application no. 5410/03)

Негативний вплив на здоров'я жінок має й інфікування ВІЛ/СНІД. У цьому зв'язку слід згадати Загальну рекомендацію № 15: Недопущення дискримінації жінок у національних стратегіях запобігання синдрому набутого імунodefіциту (СНІД) і боротьби з ним Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок (1990), яка містить рекомендації державам-учасницям активізувати свої зусилля з поширення інформації для підвищення обізнаності населення щодо ризику інфікування ВІЛ/СНІДу, особливо серед жінок та дітей; у програмах боротьби зі СНІДом приділяти особливу увагу правам та потребам жінок та дітей, а також факторам, пов'язаним з репродуктивною роллю жінок та їх підлеглим статусом у деяких суспільствах, роблячи їх особливо вразливими до ВІЛ; забезпечити активну участь жінок у первинній медичній допомозі та вжитті заходів щодо посилення їх ролі як постачальників медичних послуг, медичних працівників та освітян у профілактиці ВІЛ-інфекції; включення у свої звіти згідно зі статтею 12 Конвенції інформацію про наслідки СНІДу на становище жінок і про заходи щодо задоволення потреб заражених жінок та запобігання конкретній дискримінації жінок у відповідь на СНІД [135].

Питання для самоконтролю та обговорення

1. У якому міжнародному акті вперше було закріплено принцип рівності чоловіка і жінки?

2. Назвіть основоположні універсальні міжнародні акти, якими регламентовано питання ґендерної рівності.

3. Розкрийте фактори, що вплинули на формування міжнародних стандартів у сфері ґендерної рівності на міжнародному універсальному рівні.

4. Охарактеризуйте акти, прийняті під егідою Міжнародної організації праці щодо захисту жінок.

5. Яку роль відведено стратегічним актам у сфері забезпечення ґендерної рівності? Розкрийте сутність директив ЄС з означеної проблематики.

135 — General recommendation No. 15: Avoidance of discrimination against women in national strategies for the prevention and control of acquired immunodeficiency syndrome (AIDS). URL: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_472_6_E.pdf

Список використаних джерел у 2.1

- 1 — United Nations Charter (full text). URL: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/full-text>
- 2 — Universal Declaration of Human Rights. URL: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- 3 — International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- 4 — World Conference to Review and Appraise the Achievements of the UN Decade for Women, Nairobi 1985. Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women. URL: <https://www.un.org/womenwatch/confer/nfts/>
- 5 — Beijing Declaration and Platform for Action, Beijing +5 Political Declaration and Outcome. URL: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf
- 6 — Political Declaration on the Occasion of the Twentieth Anniversary of the Fourth World Conference on Women. URL: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/59/Declaration-EN.pdf>
- 7 — 70/1. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/89/PDF/N1529189.pdf?OpenElement>
- 8 — Gender equality strategy. URL: <https://www.undp.org/kyrgyzstan/publications/gender-equality-strategy>
- 10 — Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
- 11 — Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). Довідник для членів парламенту. URL: <https://rm.coe.int/1680096e45>
- 12 — European Social Charter (Revised). URL: <https://rm.coe.int/168007cf93>
- 13 — Council of Europe Convention on the Protection of Children against Sexual Exploitation and Sexual Abuse (CETS No. 201). URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treaty=201>
- 14 — Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023. URL: <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246>
- 15 — Council of Europe Strategy for the Rights of the Child (2022-2027): "Children's Rights in Action: from continuous implementation to joint innovation". URL: https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a5a064
- 16 — Consolidated version of the Treaty on European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12016M/TXT>
- 17 — Charter of Fundamental Rights of the European Union. URL: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
- 18 — The Gender Equality Strategy 2020-2025. URL: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>
- 19 — Solemn Declaration on Gender Equality in Africa URL: https://au.int/sites/default/files/documents/38956-doc-assembly_au_decl_12_iii_e.pdf
- 20 — Constitutive Act of the African Union (AU) (Authentic text). URL: <https://www.wipo.int/wipolex/ru/text/173361>
- 21 — Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. EU strategy on the rights of the child COM/2021/142 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0142>
- 22 — Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa. URL: <https://www.africanunion.org/protocol-to-the-african-charter-on-human-and-peoples-rights-on-the-rights-of-women-in-africa>
- 23 — AU Strategy for Gender Equality & Women's Empowerment 2018-2028. URL: https://au.int/sites/default/files/documents/36195-doc-52569_au_strategy_eng_high.pdf
- 24 — Agenda 2063: The Africa We Want. URL: <https://au.int/en/agenda2063/overview>
- 25 — Declaration and Treaty of the Southern African Development Community. URL: https://www.sadc.int/sites/default/files/2021-11/Declaration__Treaty_of_SADC_0.pdf
- 26 — SADC Regional Indicative Strategic Development Plan (RISDP) 2020-2030. URL: https://www.sadc.int/sites/default/files/2021-08/RISDP_2020-2030.pdf
- 27 — Protocol on Gender and Development 2008. URL: <https://www.sadc.int/document/protocol-gender-and-development-2008>
- 28 — The 2016 Consolidated Text of the Protocol on Gender and Development. URL: https://www.sadc.int/sites/default/files/2023-02/EN-REVISED_SADC_PROTOCOL_ON_GENDER_AND_DEVELOPMENT_2016-final.pdf
- 29 — Declaration on Gender & Development 1997. URL: <https://www.sadc.int/document/declaration-gender-development-1997>
- 30 — #HerEducationOurFuture #BreakTheBias: challenging gender bias and stereotypes in and through education; the latest facts on gender equality in education. UNESCO, 2022. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380827>
- 31 — UNESCO: What you need to know about how UNESCO advances education and gender equality. URL: <https://www.unesco.org/en/gender-equality/education/need-know>
- 32 — From access to empowerment: UNESCO strategy for gender equality in and through education 2019-2025. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369000>
- 32 — From access to empowerment: UNESCO strategy for gender equality in and through education 2019-2025. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369000>
- 33 — UNESCO: Her education, our future: UNESCO fast-tracking girls' and women's education. URL: <https://www.unesco.org/en/gender-equality/education/her-education-our-future>
- 34 — UNESCO: What you need to know about how UNESCO advances education and gender equality. URL: <https://www.unesco.org/en/gender-equality/education/need-know>
- 35 — UNESCO in Action for Gender Equality 2022-2023. URL: (клик)
- 36 — Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023. URL: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>
- 37 — European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Driel, B., Donlevy, V., Melstveit Roseme, M., Issue paper on gender equality in and through education – Working Group on Equality and Values in Education and Training, Driel, B.(editor), Donlevy, V.(editor), Melstveit Roseme, M.(editor), Publications Office of the European Union, 2023. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d36b1bdf-ad4e-11ed-8912-01aa75ed71a1/language-en>
- 38 — Statute of the African Union International Centre For Girls' and Women's Education in Africa (AU/CIEFFA). URL: <https://cieffa.au.int/en/who-we-are/status>
- 39 — African Union International Centre For Girls' and Women's Education in Africa (AU/CIEFFA): About African Union CIEFFA. URL: <https://cieffa.au.int/en/who-we-are/overview>
- 40 — Convention on the Political Rights of Women. URL: https://treaties.un.org/doc/treaties/1954/07/19540707%2000-40%20am/ch_xvi_1p.pdf
- 41 — Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- 42 — World Conference on Human Rights, Vienna, 1993. URL: <https://www.ohchr.org/en/about-us/history/vienna-declaration>
- 43 — Beijing Declaration and Platform for Action Beijing+5 Political Declaration and Outcome. URL: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf
- 44 — Political declaration. URL: <https://undocs.org/en/A/RES/S-23/2>
- 45 — Resolution 1325 (2000) Adopted by the Security Council at its 4213th meeting, on 31 October 2000. URL: https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SC_ResolutionWomenPeaceSecurity_SRES1325%282000%29%28english_0.pdf
- 46 — Resolution 66/130 adopted by the General Assembly on 19 December 2011. URL: <https://undocs.org/A/RES/66/130>

- 47 — 70/1. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf
- 48 — Decision No. 7/09, Women's Participation in Political and Public Life. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/2/a/40710.pdf>
- 49 — Сироїд Т.Л. Політичні права жінок крізь призму ґендерної рівності. Захист прав людини на універсальному та регіональному рівнях: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 08 грудня 2023 р.); укладач: канд. юрид. наук, доц. Л.А. Філянина Дніпро: Університет митної справи та фінансів; 2023. С. 47.
- 50 — Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- 51 — Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/>
- 52 — UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992. URL: <https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>
- 53 — Declaration on the Elimination of Violence against Women. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>
- 54 — Vienna Declaration and Programme of Action. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G93/142/33/PDF/G9314233.pdf?OpenElement>
- 55 — Model Strategies and Practical Measures on the Elimination of Violence Against Women in the Field of Crime Prevention and Criminal Justice. URL: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimprevention/Model_Strategies_and_Practical_Measures_on_the_Elimination_of_Violence_against_Women_in_the_Field_of_CP_and_CJ.pdf
- 56 — Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/protocol-prevent-suppress-and-punish-trafficking-persons>
- 57 — A/HRC/20/16, пункт 82. Див. також Міжамериканський суд з прав людини (МАСПЛ), Веласкес Родрігес проти Гондурасу, рішення від 29 липня 1988 року, серії С. № 4; Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ), Опуз проти Туреччини, рішення, 9 червня 2009 року, пункт 128.
- 58 — 65/228. Strengthening crime prevention and criminal justice responses to violence against women. URL: https://www.unodc.org/documents/commissions/CCPCJ/Crime_Resolutions/2010-2019/2010/General_Assembly/A-RES-65-228.pdf
- 59 — Gender-related killings of women and girls: Improving data to improve responses to femicide/femicide. URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/11/gender-related-killings-of-women-and-girls-improving-data-to-improve-responses-to-femicide-femicide>
- 60 — Resolution adopted by the General Assembly on 20 December 2012. URL: <https://undocs.org/A/RES/67/144>
- 61 — General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19. URL: (клік)
- 62 — Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). Довідник для членів парламенту. URL: <https://rm.coe.int/1680096e45>
- 63 — Council of Europe Convention on the Protection of Children against Sexual Exploitation and Sexual Abuse (CETS No. 201). URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatynum=201>
- 64 — Decision № 15/05 Preventing and combating violence against women. URL: <https://www.osce.org/mc/17451?download=true>
- 65 — Decision No. 7/14 Preventing and Combating Violence Against Women. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/e/130721.pdf>
- 66 — Inter-American Convention on the Prevention, Punishment, and Eradication of Violence against Women (Convention of Belém do Pará). URL: <https://www.oas.org/en/mesecv/docs/BelemDoPara-ENGLISH.pdf>
- 67 — Essential services: Ending violence against women. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/services-for-all-women>
- 68 — Focusing on prevention: Ending violence against women. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/prevention>
- 69 — International Convention for the Suppression of the Traffic in Women and Children Geneva, 30 September 1921. URL: https://treaties.un.org/doc/Treaties/1921/09/19210930%2005-59%20AM/Ch_VII_3p.pdf
- 70 — Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery. URL: https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/supplementary-convention-abolition-slavery-slave-trade-and-дата_звернення_28.11.2023
- 71 — International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- 72 — Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- 73 — General comment No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/237/17/PDF/G1723717.pdf?OpenElement>
- 74 — Human rights and transnational corporations and other business enterprises. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/71/PDF/G1114471.pdf?OpenElement>
- 75 — Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights. URL: https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/A_HRC_41_43.pdf
- 76 — 70/1. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/89/PDF/N1529189.pdf?OpenElement>
- 77 — Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002
- 78 — Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245
- 79 — Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO
- 80 — Convention No. 156 Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 1981. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/genericdocument/wcms_114192.pdf
- 81 — Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R198,/Document
- 82 — A Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: ILO Convention (No.190) and Recommendation (No.206). URL: <https://rm.coe.int/c190-and-r206-presentation-short-version-eng-strasbourg-nov-13-clean/168098ca02>
- 83 — Achieving gender equality at work International Labour Conference 111th Session, 2023. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_870823.pdf
- 84 — European Convention on Human Rights. URL: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_ENG
- 85 — European Social Charter (Revised). URL: <https://rm.coe.int/168007cf93>
- 86 — Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>
- 87 — Consolidated version of the Treaty on European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12016M/TXT>
- 88 — Charter of Fundamental Rights of the European Union. URL: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
- 89 — Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006L0054>
- 90 — 2014/124/EU. Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014H0124>
- 91 — Closing the Gender Pay Gap: Key Policies and Measures Draft Council Conclusions. URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/en/pdf>
- 92 — Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee EU Action Plan 2017-2019 Tackling the gender pay gap. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0678>
- 93 — Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

- 94 — Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>
- 95 — Directive of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381>
- 96 — Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (Text with EEA relevance). URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=urisrv%3A0J.L_.2023.132.01.0021.01.ENG
- 97 — Equal Pay Day. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en
- 98 — SADC Vision 2050. URL: <https://www.sadc.int/document/sadc-vision-2050>
- 99 — Declaration on the Protection of Women and Children in Emergency and Armed Conflict. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-protection-women-and-children-emergency-and-armed>
- 100 — Resolution 1820 (2008) Adopted by the Security Council at its 5916th meeting, on 19 June 2008. URL: https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SCRResolutionWomen_SRES1820%282008%29%28en%29_0.pdf
- 101 — Resolution 2106 (2013) Adopted by the Security Council at its 6984th meeting, on 24 June 2013. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N13/372/15/PDF/N1337215.pdf?OpenElement>
- 102 — Resolution 2122 (2013) Adopted by the Security Council at its 7044th meeting, on 18 October 2013. URL: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/2122>
- 103 — Resolution 2242 (2015) Adopted by the Security Council at its 7533rd meeting, on 13 October 2015. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/311/09/PDF/N1531109.pdf?OpenElement>
- 104 — Resolution 2467 (2019) Adopted by the Security Council at its 8514th meeting, on 23 April 2019. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N19/118/28/PDF/N1911828.pdf?OpenElement>
- 105 — The international community must “walk the talk” on the safety and security of women and girls in times of armed conflict: UN experts. URL: <https://www.ohchr.org/en/statements/2023/11/international-community-must-walk-talk-safety-and-security-women-and-girls-times>
- 106 — Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on Women, Peace and Security. URL: <https://www.seesac.org/f/img/File/Res/Gender-and-Security-Resources/EU-implemtaion-of-the-UNSC-resolutions-Women-639.pdf>
- 107 — European Parliament resolution on participation of women in peaceful conflict resolution (2000/2025(INJ)). URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-5-2000-0539_EN.html?redirect
- 108 — Council Conclusions on promoting gender equality and gender mainstreaming in crisis management. URL: https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/gena/91617.pdf
- 109 — NATO Directive - Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure. URL: <https://www.seesac.org/f/img/File/Res/Gender-and-Security-Resources/NATO-Directive-integrating-1325-640.pdf>
- 110 — Gender and health. URL: https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1
- 111 — Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979. URL: 110 — Gender and health. URL: https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1
- 112 — International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- 113 — Vienna Declaration and Programme of Action. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G93/142/33/PDF/G9314233.pdf?OpenElement>
- 114 — Beijing Declaration and Platform for Action, Beijing +5 Political Declaration and Outcome. URL: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf
- 115 — Global Strategy for Women’s, Children’s and Adolescents’ Health (2016–2030): early childhood development Report by the Director-General. URL: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/276423/A71_19Rev1-en.pdf?sequence=1
- 116 — Protocol to the African Charter on Human and Peoples’ Rights on the Rights of Women in Africa. URL: https://www.un.org/en/africa/osaa/pdf/au/protocol_rights_women_africa_2003.pdf
- 117 — Maternal mortality. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/maternal-mortality>
- 118 — Declaration on the Elimination of Violence against Women. URL: https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/atrocities-crimes/Doc.21_declaration%20elimination%20vaw.pdf
- 119 — UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992, available at: <https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>
- 120 — Vienna Declaration and Programme of Action. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G93/142/33/PDF/G9314233.pdf?OpenElement>
- 121 — Beijing Declaration and Platform for Action, Beijing +5 Political Declaration and Outcome. URL: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf
- 122 — Facts and figures: Ending violence against women. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-fig>
- 123 — Committee on the Elimination of Discrimination against Women General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19. URL: <https://undocs.org/CEDAW/C/GC/35>
- 124 — Committee on the Elimination of Discrimination against Women General Recommendation No. 37 (2018) on the gender-related dimensions of disaster risk reduction in the context of climate change. URL: <https://undocs.org/CEDAW/C/GC/37>
- 125 — Сироїд Т.Л. Міжнародні стандарти в галузі забезпечення права на здоров’я та практика їхнього застосування: навч. посіб. Харків: Право, 2021. С. 51-54.
- 126 — Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- 127 — Report of the Special Rapporteur on the right of everyone to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health, Paul Hunt A/61/338. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/519/97/PDF/N0651997.pdf?OpenElement>
- 128 — Beijing Declaration and Platform for Action, Beijing +5 Political Declaration and Outcome. URL: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf
- 129 — General recommendation No. 24: Article 12 of the Convention (women and health) URL: https://tbinet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_4738_E.pdf
- 130 — CESCR General Comment No. 14: The Right to the Highest Attainable Standard of Health (Art. 12). URL: <http://www.refworld.org/pdfid/4538838d0.pdf>
- 131 — General comment No. 22 (2016) on the right to sexual and reproductive health (article 12 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Right. URL: <https://undocs.org/E/C.12/GC/22>
- 132 — Committee on the Elimination of Discrimination against Women General Recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19. URL: <https://undocs.org/CEDAW/C/GC/35>
- 133 — Case of *Tysięc v. Poland* (Application no. 5410/03)
- 134 — Сироїд Т.Л. Міжнародні стандарти в галузі забезпечення права на здоров’я та практика їхнього застосування: навч. посіб. Харків: Право, 2021. С. 55-61.
- 135 — General recommendation No. 15: Avoidance of discrimination against women in national strategies for the prevention and control of acquired immunodeficiency syndrome (AIDS). URL: https://tbinet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_4726_E.pdf

2.2. МІЖНАРОДНИЙ ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОГО ПРИНЦИПУ

Поряд із потужною правовою основою у межах ООН та міжнародних регіональних організацій створено спеціалізований інституціональний механізм, який робить істотний внесок у розвиток та забезпечення ґендерного принципу. Безумовно, значний внесок у становлення і розвиток цієї співпраці роблять статутні органи міжнародних міжурядових організацій, інституції, посадові особи, які «персоніфікують» правозахисну діяльність відповідної організації та визначають головні вектори співпраці держав-учасниць у даній сфері. Статутні органи створюються на основі установчих документів, мають широкі мандати, звертаються до широкої аудиторії і приймають рішення більшістю голосів.

Зважаючи на ту обставину, що пріоритетну роль у галузі прав людини в межах ООН відіграє Генеральна Асамблея, відповідно до ст. 22 Статуту ООН, реалізуючи завдання у цьому напрямі, створює за необхідності допоміжні органи. Деякі з них створюються *ad hoc*, інші є постійними або функціонують протягом тривалого часу. Суттєвий внесок робить Економічна і Соціальна Рада (ЕКОСОП), Рада Безпеки ООН і допоміжний орган Генеральної Асамблеї – Рада з прав людини, яка запроваджує механізми, що йменуються «Спеціальні процедури».

Крім того, на розвиток положень Міжнародної хартії прав людини прийнято низку міжнародно-правових актів, більшістю з яких передбачається створення договірних (контрольних) органів за їх дотриманням. Ці органи є додатковими механізмами захисту прав людини, ефективність яких підвищується у державах з низьким рівнем захищеності громадян. Експерти, які входять до складу контрольних органів, виступають не від імені держав, які вони представляють, а в особистій якості як визнані фахівці у відповідній сфері, що сприяє підвищенню рівня захищеності і виконання ними своїх обов'язків; це є особливо важливим у тих сферах, де потрібна спеціальна підготовка, наприклад, допомога особам з інвалідністю тощо [1].

1 — Сироїд Т. Л. Міжнародні універсальні контрольні органи захисту прав людини: сучасний стан та перспективи розвитку / Міжнародне право ХХІ століття: сучасний стан та перспективи розвитку (до 60-ліття В. М.) // М. М. Микієвич, М. В. Буроменський, В. В. Гутник [та ін.]; за ред. М. М. Микієвича. Львів : ЛА «Піраміда», 2013. 320 с., С. 222–236.

Держави-учасниці міжнародних договорів, якими передбачено створення договірних (контрольних) органів, погоджуються регулярно подавати доповіді відповідним комітетам про виконання договорів і щодо проблем, з якими вони зіткнулися в результаті їх виконання. Розглядаючи ці доповіді, відповідні контрольні органи (комітети, комісії тощо) можуть давати рекомендації державі для сприяння у виконанні нею своїх юридичних обов'язків. Необхідно зазначити, що створення міжнародних договірних (контрольних) органів за дотриманням положень міжнародних договорів у галузі прав людини є позитивним моментом співпраці як держав, так і системи ООН у цілому.

У подальшому буде приділено увагу основним інституціям у сфері забезпечення гендерної рівності.

Рада з прав людини ООН – міжурядовий орган у системі ООН, відповідальний за посилення заохочення та захисту прав людини в усьому світі, а також за розгляд ситуацій, пов'язаних з порушеннями прав людини, та вироблення рекомендацій щодо них. Він має можливість обговорювати всі тематичні питання та ситуації в галузі прав людини, які вимагають його уваги протягом року.

Діяльність Ради включає такі напрямки: служить міжнародним форумом для діалогу з питань прав людини з посадовими особами ООН та уповноваженими експертами, державами, громадянським суспільством та іншими учасниками; приймає резолюції чи рішення на регулярних сесіях, які висловлюють волю міжнародного співтовариства з конкретних питань чи ситуацій у галузі прав людини. Ухвалення резолюції посиляє сильний політичний сигнал, який може спонукати уряди вжити заходів для виправлення цих ситуацій; проводить кризові зустрічі, відомі як спеціальні сесії для реагування на невідкладні ситуації з правами людини; аналізує ситуацію з правами людини в усіх державах-членах ООН за допомогою універсального періодичного огляду; призначає спеціальні процедури, незалежних експертів з прав людини, які є очима і вухами Ради, відстежуючи ситуації в конкретних країнах або розглядаючи конкретні теми; уповноважує комісії з розслідування та місії щодо встановлення фактів, які збирають переконливі докази воєнних злочинів та злочинів проти людяності [2].

Так, на міжнародному універсальному рівні функціонують: **Комісія зі становища жінок** створена у 1946 р. Економічною і Соціальною Радою ООН, покликана розглядати питання досягнення рівності у всесвітньому масштабі, розробляти рекомендації, що сприяють реалізації прав жінок у політичній, економічній і соціальній сферах, а також у галузі освіти і вирішення проблем, пов'язаних з правами жінок, які потребують термінової уваги. Комісія також розробляє проекти договорів та інших документів, спрямованих на покращення становища жінок у законодавчому порядку і на практиці (резолюція II (II) від 21 червня 1946 р.).

У 1987 р. ЕКОСОП постановила розширити повноваження Комісії з тим, щоб вони включали функції сприяння цілям рівності, розвитку і миру, нагляду за здійсненням заходів з метою покращення становища жінок і розгляду та оцінки прогресу, досягнутого на національному, субрегіональному, секторальному і глобальному рівнях.

Підкреслюючи важливу роль Комісії, Генеральна Асамблея ООН постановила створити Асамблеєю, ЕКОСОП і Комісією триступінчастий міждержавний механізм з метою розробки загальної політики у сфері захисту прав жінок. Крім того, Комісії відводиться центральна роль у консультуванні ЕКОСОП із цього питання (резолюції 50/23 від 22 грудня 1995 р., 48/162 від 20 грудня 1993 р.).

За результатами четвертої Всесвітньої конференції ЕКОСОП змінила коло повноважень Комісії і наділила її такими правами: а) надавати Раді сприяння у справі контролю, огляду й оцінки досягнутого прогресу і проблем, пов'язаних зі здійсненням Пекінської декларації і Платформи на всіх рівнях, консультувати Раду з цього питання; б) забезпечувати підтримку звітності з ґендерних питань у діяльності ООН і у цьому зв'язку ще більше укріплювати свою каталітичну роль в інших галузях; с) виявляти питання, з яких необхідно укріпити загальносистемну координацію ООН для надання Раді сприяння у виконанні її координуючої функції; d) виявляти питання, тенденції, нові підходи до проблем, які потребують термінового розгляду, що впливають на становище жінок або рівність між чоловіками і жінками, і виносити рекомендації з цих питань; е) підтримувати і підвищувати рівень поінформованості громадськості і забезпечувати підтримку її заходів щодо здійснення Платформи дій (резолюція ЕКОСОП 1996/6 від 22 липня 1996 р.[1]). До її складу входять 45 представників держав-членів (по одному представнику), строк їх повноважень – чотири роки. Комісія надає доповіді безпосередньо Раді. Її доповіді представляються у вигляді додатків офіційних звітів ЕКОСОП.

Під час щорічної двотижневої сесії Комісії представники держав-членів ООН, організацій громадянського суспільства та структур ООН збираються у штаб-квартирі ООН у Нью-Йорку. Вони обговорюють прогрес і прогалини в реалізації Пекінської декларації та Платформи дій 1995 р., ключового документа глобальної політики в галузі ґендерної рівності, та 23-ї спеціальної сесії Генеральної Асамблеї, що відбулася в 2000 р. (Пекін+5), а також питання, які впливають на ґендерну рівність та розширення прав і можливостей жінок. Держави-члени погоджуються з подальшими діями щодо прискорення прогресу та сприяння здійсненню жінками своїх прав у політичній, економічній та соціальній сферах. Підсумки та рекомендації кожної сесії направляються до ЕКОСОП для подальшої діяльності.

3 — Resolution and Decisions of the Economic and Social Council E/1996/96. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N97/775/21/IMG/N9777521.pdf?OpenElement>

У березні 2023 року на полях 67-ї сесії Комісії зі становища жінок було проведено захід на тему «Орієнтований на постраждалих підхід до запобігання та реагування на сексуальне насильство, пов'язане з конфліктами: досвід України та ООН і вирішальна роль жіночих НУО», під час якого міжнародним партнерам було представлено результати виконання Імплементативного плану.

Комітет з прав людини є одним із найважливіших договірних органів у галузі захисту прав людини універсального характеру, створеним на основі і з метою імплементації Міжнародного пакту про громадянські і політичні права 1966 р. (МПГП) [4]. Фактично Комітет є самостійним міжнародним органом, який складається з 18 незалежних експертів, що виступають в особистій якості. Комітет має право здійснювати контроль над дотриманням положень Пакту шляхом розгляду: періодичних доповідей держав-учасників про прийняті ними заходи для реалізації положень Пакту; скарг держав-учасниць про порушення положень Пакту; скарг індивідів у разі порушення державою-учасницею прав, закріплених у Пакті. Розгляд доповідей складає найбільш важливу форму спостереження за виконанням державами своїх зобов'язань щодо Пакту. Кожна держава зобов'язана надати Комітету початкову доповідь протягом одного року з моменту набрання чинності для неї Пакту. Потім раз на п'ять років вона повинна подавати чергові періодичні доповіді. Перед розглядом других і третіх періодичних доповідей робоча група Комітету за допомогою Центру ООН з прав людини готує перелік питань, які виникають щодо доповіді, які потім затверджуються Комітетом. Комітет не виносить ніякого рішення щодо доповіді, не визнає її задовільною або незадовільною. Члени Комітету не тільки у своїх питаннях і виступах щодо конкретних статей Пакту, але й головним чином у заключному слові дають оцінку доповіді в цілому та її окремим положенням, роблять висновки про виконання державою вимог Пакту.

Іншою формою контролю над дотриманням державами прийнятих зобов'язань щодо Пакту є система індивідуальних повідомлень (скарг), що стосуються порушення громадянських і політичних прав державами, які приєдналися до Факультативного протоколу до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (резолюція 2200А (XXI) Генеральної Асамблеї ООН від 16 грудня 1966 р.) [5]. Ратифікуючи Факультативний протокол, держави-учасниці Пакту визнають компетенцію Комітету з прав людини приймати і розглядати повідомлення від осіб, що підпадають під їх юрисдикцію, які стверджують, що вони є жертвами порушення їхніх прав, передбачених Пактом з боку держав-учасниць. Подавати скаргу до Комітету можуть тільки індивіди, які знаходяться під юрисдикцією держави-учасниці Факультативного протоколу. При цьому жертва порушення не обов'язково повинна знаходитися на території даної держави.

4 — International Covenant on Civil and Political Rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

5 — Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-international-covenant-civil-and-political>.

Процедура відповідно до Факультативного протоколу до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права:

МППП охоплює широке коло громадянських і політичних прав, таких як право на життя, право на справедливий судовий розгляд, свободу вираження думок, рівність перед законом і заборона дискримінації. Індивідуальні права, що можуть бути оскаржені в Комітеті, викладені у статтях 6–27 включно, включаючи ч. III Пакту.

Розгляд повідомлень складається з двох основних стадій: на предмет прийнятності та з питань по суті. Скарга індивіда повинна стосуватися тільки факту порушення прав, закріплених у Пакті, і не повинна бути анонімною. Повідомлення повинно стосуватися подій і фактів, які мали місце після набрання чинності Пакту і Факультативного протоколу для даної держави.

Крім того, особа, яка подає скаргу, повинна вичерпати всі внутрішні засоби захисту порушеного права або довести, що розгляд її справи затягується з визначеним наміром. Внутрішні засоби повинні бути не тільки доступні жертві правопорушення, але й ефективні. Комітет не розглядає індивідуальних повідомлень, поки не пересвідчиться в тому, що те ж саме питання не розглядається відповідно до іншої процедури міжнародного розгляду або врегулювання.

Додаткові вказівки щодо процедури, що проводиться Комітетом:

Скарги відповідно до Факультативного протоколу до Пакту, які містять необхідні елементи *prima facie*, передаються Комітету, який вирішує, чи слід реєструвати цю справу і передавати її державі-учасниці для проведення спостережень. З огляду на велику кількість скарг, поданих до Комітету, може бути відстрочка на кілька років між початковим поданням і остаточним рішенням Комітету.

Відповідно до Факультативного протоколу немає обмежень щодо подачі скарг Комітету. Однак для запобігання можливим зловживанням щодо цього Комітет вводить правило у свої правила процедури (правило 96 (с)) щодо затримок з поданням). Відповідно до цього затримка подання не буде автоматично представляти собою зловживання правом подання. Однак може вважатися зловживанням, коли скарга подається через п'ять років після вичерпання національних засобів правового захисту або коли це може бути застосовано, через три роки після укладення іншої процедури міжнародного розслідування чи врегулювання, якщо немає причин, які об'єднують затримку з урахуванням усіх обставин справи.

Комітет з прав людини не може розглядати скаргу, якщо те ж саме питання одночасно розглядається іншим механізмом міжнародного розслідування чи врегулювання. Деякі держави-учасниці зробили застереження, щоб виключити компетенцію Комітету не тільки щодо розглянутих справ, а й у випадках, які були розглянуті і прийняті іншим міжнародним механізмом. Комітет вважає, що процедура розгляду скарг Ради з прав людини (раніше відома як процедура 1503) і скарги, подані спеціальним доповідачам або робочим групам Ради з прав людини, не є таким механізмом. Відповідно, скарга, подана до Комітету з прав людини не буде визнана непринятною, якщо вона буде подана до таких механізмів.

Стосовно того, що є складовою «те ж питання», Комітет розуміє його як таке, що стосується одного і того ж автора, тих же фактів і тих же матеріальних прав. Факти, які були надані іншому міжнародному механізму, можуть подаватися до Комітету, якщо Пакт передбачає більш широкий захист. Крім того, скарги, відхилені іншими міжнародними механізмами з процедурних міркувань, не розглядаються по суті, тому ті ж факти можуть подаватися до Комітету.

Комітет з прав людини розробив деякі винятки з правила, згідно з яким він не може розглядати факти, що мали місце до набрання чинності Факультативного протоколу для відповідної держави. Таким чином, зазвичай це є достатньою підставою для розгляду Комітетом скарги, якщо після дати набрання чинності Факультативного протоколу було прийнято рішення суду або будь-який інший акт держави, що підтверджує факти, які передують цій даті, що становлять предмет скарги.

Комітет із ліквідації дискримінації щодо жінок (далі – КЛДЖ) створений відповідно до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., яка гарантує право всіх жінок на свободу від дискримінації та встановлює зобов'язання для держав-учасниць, спрямовані на забезпечення юридичного і практичного здійснення цього права. Конвенція є спеціалізованим договором, який більш детально розглядає широке коло питань, що виникають у цій галузі. Основні зобов'язання викладені у статтях 1–16 Конвенції, які містяться частинах I–IV [6].

Механізм розгляду скарг щодо порушень Конвенції міститься у Факультативному протоколі, який було прийнято 6 жовтня 1999 р. Це окремий договір відкритий для держав-учасниць Конвенції. Держави, які стали учасницями Факультативного протоколу, визнають компетенцію Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок – групу з 23 незалежних експертів, яка збирається тричі на рік – отримувати скарги від осіб, які перебувають під їх юрисдикцією, у зв'язку з порушеннями їхніх прав передбачених Конвенцією [7].

Держави-учасниці зобов'язані подавати Генеральному секретарю ООН для розгляду КЛДЖ доповідь про законодавчі, судові, адміністративні або інші заходи, вжиті ними на виконання положень Конвенції, та про прогрес, досягнутий у цьому напрямі. КЛДЖ щорічно через ЕКОСОП подає доповідь Генеральній Асамблеї ООН про свою діяльність та може вносити пропозиції і рекомендації загального характеру, що ґрунтуються на вивченні доповідей та інформації, одержаних від держав-сторін.

6 — Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/12/cedaw-for-youth#:~:text=The%20Convention%20on%20the%20Elimination,women's%20and%20girls'%20equal%20rights>

7 — Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-elimination-all-forms>

Такі пропозиції та рекомендації загального характеру включаються в доповідь КЛДЖ поряд із зауваженнями держав-сторін, якщо такі є. Генеральний секретар надсилає Комісії доповіді КЛДЖ щодо становища жінок. При розгляді питань мають право бути представленими спеціалізовані установи, якщо мова йтиме про виконання положень Конвенції, що стосуються сфери їхньої діяльності. КЛДЖ може запропонувати спеціалізованим установам подавати доповіді про здійснення Конвенції в галузях, що входять до сфери їхньої діяльності.

КЛДЖ може розглядати індивідуальні повідомлення про можливі порушення Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок державами-учасницями Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Процедура відповідно до Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок:

Претензії, що розглядаються КЛДЖ в рамках процедури подачі скарг, включають такі питання: жінки, які стали жертвами насильства в сім'ї, які не користуються належним захистом з боку державних органів; примусова стерилізація; стереотипи, що стосуються права жінок на справедливість і справедливий судовий розгляд; відсутність законів і положень, що регулюють доступ до терапевтичного абортів; умови утримання під вартою, що не адаптовані до конкретних потреб жінок; або неадекватне медичне лікування у зв'язку з вагітністю, що приводить до смерті жертви.

Скарги можуть подаватися окремими особами або групами осіб чи від їхнього імені, що стосується порушення їх прав, які захищаються Конвенцією про ліквідацію дискримінації стосовно жінок. Держава, проти якої спрямовано скаргу, має бути учасницею Факультативного протоколу. Якщо скарга подана від імені однієї або декількох осіб, автор повинен або надати докази своєї згоди, або виправдати дії від їх імені без їх згоди. Скарга повинна бути подана в найкоротші терміни після вичерпання національних засобів правового захисту.

Додаткові вказівки щодо процедури, яка проводиться Комітетом:

Скарга буде визнана неприйнятною не тільки тоді, коли вона одночасно розглядається в межах іншої процедури міжнародного розслідування чи врегулювання, але і, якщо вона була розглянута відповідно до такої процедури.

Коли Комітет приймає рішення (зване «думками») по суті справи, він також надає рекомендації щодо засобів правового захисту, які повинні бути прийняті державою-учасницею. Рекомендації можуть мати загальний характер, зачіпаючи питання політики в державі-учасниці, які стосуються даної справи. Види рекомендацій, які Комітет робить, включають: заходи з припинення триваючих порушень щодо жертви; реституція, компенсація і реабілітація жертви; законодавча реформа і зміни в політиці і практиці, які порушують Конвенцію; заходи щодо запобігання повторення порушення.

Держави-учасниці слід протягом шести місяців з моменту отримання рішення та рекомендацій Комітету надати письмову відповідь з детальним викладенням будь-яких вжитих нею заходів. Комітет може запропонувати держави-учасниці надати додаткову інформацію, яка може бути подана в оновленій подальшій періодичній доповіді держави-учасниці (представленій державами-учасницями відповідно до ст. 18 Конвенції) Комітету.

Скарги від України, подані і розглянуті Комітетом з ліквідації дискримінації щодо жінок:

Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, відповідно до статей 1, 2 Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок уповноважений приймати і розглядати індивідуальні скарги від осіб щодо порушення прав, гарантованих цією Конвенцією.

В липні 2019 року Комітет з ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок вперше розглянув по суті повідомлення проти України (скарга 87/2015) подане ГО «Ла Страда - Україна» в порядку застосування Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та виніс по ньому свої висновки та рекомендації. Повідомлення стосувалось питання ненадання своєчасної та ефективної допомоги з боку дипломатичних установ України громадянці України, яка проживала в Йорданії та систематично страждала від домашнього насильства, в результаті чого вона втратила опіку над дитиною.

У своїх висновках Комітет визнав порушення цілого ряду статей Конвенції. Однак, правові позиції, викладені Комітетом в його рішеннях, не мають для країн обов'язкової юридичної сили і носять рекомендаційний характер. Такі рішення є актами «м'якого права», проте, враховуючи високу експертність Комітету мають стати важливим дороговказом для розширення, захисту та реалізації прав жінок.

Спеціальний доповідач з питання торгівлі дітьми, сексуальної експлуатації та сексуальної наруги над дітьми – мандат засновано резолюцією 1990/68, яка уповноважила Спеціального представника розслідувати випадки експлуатації дітей в усьому світі, аналізувати першопричини торгівлі та сексуальної експлуатації дітей, встановлювати нові форми цього явища, обмінюватися успішними практиками у боротьбі з ним і розробляти рекомендації щодо реабілітації дітей, які стали жертвами торгівлі і сексуальної експлуатації, й надавати Генеральній Асамблеї ООН і Комісії з прав людини доповіді та рекомендації стосовно захисту відповідних прав дітей. Мандат регулярно оновлювався (резолюції Ради з прав людини 7/13, 16/1, 25/6), він є єдиним мандатом у рамках системи спеціальних процедур ООН, що зосереджений виключно на правах дітей. У своїй резолюції 7/13 Рада з прав людини поклала на Спеціального доповідача такі повноваження: проводити аналіз корінних причин торгівлі дітьми, дитячої проституції і дитячої порнографії; розглядати всі фактори, що сприяють цим явищам, перш за все фактор попиту; виявляти нові форми торгівлі дітьми, дитячої проституції і дитячої порнографії; виявляти приклади передової практики з метою прийняття заходів із боротьби проти торгівлі дітьми, дитячої проституції і дитячої порнографії, здійснювати обмін прикладами такої практики і пропагувати їх; докладати зусилля задля пропаганди всеосяжних стратегій і заходів щодо попередження торгівлі дітьми, дитячої проституції і дитячої порнографії; виносити рекомендації щодо заохочення і захисту прав людини дітей, які є фактичними або потенційними жертвами торгівлі, проституції та порнографії, а також щодо аспектів, пов'язаних із реабілітацією дітей-жертв сексуальної експлуатації; враховувати гендерні аспекти в межах всієї діяльності, яка охоплюється його мандатом. Спецдоповідач керується Конвенцією про права дитини від 20 листопада 1989 р., і Факультативним протоколом до Конвенції, що стосується торгівлі дітьми, дитячої проституції і дитячої порнографії від 25 травня 2000 р. Мандат вивчає питання, тенденції та наслідки, що стосуються сексуальної експлуатації дітей в Інтернеті; сексуальної експлуатації дітей у поїздках і подорожах, у тому числі в контексті основних спортивних заходів; дитячої проституції, дитячої порнографії та дитячої контрабанди з метою торгівлі та сексуальної експлуатації; і торгівлі дітьми з метою незаконного усиновлення, пересадки органів, дитячих шлюбів і примусової праці [8]. Рекомендації Спеціального доповідача в першу чергу стосуються урядів, органів ООН, підприємницького сектору та неурядових організацій.

Спеціальний доповідач з питання щодо насильства стосовно жінок, його причин і наслідків – мандат засновано на підставі резолюції 1994/45 Комісії ООН з прав людини в резолюції, він був продовжений Комісією з прав людини у 2003 р. на її 59-й сесії відповідно до резолюції 2003/45. У тій самій резолюції Комісія з прав людини: «Рішуче засуджуючи всі акти насильства стосовно жінок і дівчаток, закликала, відповідно до Декларації про ліквідацію насильства стосовно жінок, до викорінення всіх форм гендерного насильства в сім'ї, у суспільстві в цілому й у випадках, коли воно відбувається або ігнорується державою, а також підкреслила обов'язок урядів утриматися від причетності до насильства стосовно жінок і виявити належну обачність у попередженні і розслідуванні випадків насильства стосовно жінок і в покаранні за них відповідно до норм національного законодавства, приймати адекватні та ефективні заходи щодо актів насильства над жінками, незалежно від того, здійснювалися вони державою, приватними особами або збройними групами або воюючими сторонами, а також надати доступ до справедливих і ефективних засобів правового захисту та доступу до спеціалізованої допомоги для постраждалих, зокрема медичної допомоги. Підтвердила, що насильство стосовно жінок є порушенням прав людини й основних свобод жінок, і що воно перешкоджає їх користуванню цими правами і свободами або зводить їх до нуля» [9]. З березня 2006 р. Спеціальний доповідач подає до Ради з прав людини доповіді, згідно з рішенням 1/102 Ради. Мандат Спеціального доповідача було продовжено у 2016 р. на підставі резолюції 32/19. Спеціальний доповідач: а) запитує та отримує інформацію про насильство стосовно жінок, його причини та наслідки в урядів, договірних органів, спеціалізованих установ, інших спеціальних доповідачів, які займаються різними питаннями прав людини, й у міжурядових та неурядових організацій, включаючи жіночі організації, й ефективно реагує на таку інформацію; б) рекомендує заходи, шляхи і засоби на місцевому, національному, регіональному та міжнародному рівнях з метою ліквідації всіх форм насильства стосовно жінок і його причин, а також з метою усунення його наслідків; с) діє у тісній співпраці з усіма спеціальними процедурами та іншими правозахисними механізмами Ради з прав людини і з договірними органами з урахуванням прохання Ради про те, щоб вони регулярно та систематично включали у свою роботу проблематику прав жінок і гендерні аспекти і тісно співпрацювали з Комісією зі становища жінок у виконанні її функцій; d) застосовує комплексний та універсальний підхід до викорінення насильства стосовно жінок, його причин і наслідків, у тому числі причин насильства стосовно жінок, пов'язаних із цивільною, культурною, економічною, політичною і соціальною сферами життя. У межах здійснення мандата Спеціальний доповідач: направляє державам заклики щодо негайних дій і повідомлення про передбачувані випадки насильства стосовно жінок; відвідує країни; надає щорічні тематичні доповіді Генеральній Асамблеї ООН і Раді з прав людини [10].

9 — Elimination of violence against women Commission on Human Rights resolution 2003/45. URL: <https://www.ohchr.org/ru/Issues/Women/SRWomen/Pages/SRWomenIndex.aspx>

10 — Resolution adopted by the Human Rights Council on 1 July 2016 32/19. Accelerating efforts to eliminate violence against women: preventing and responding to violence against women and girls, including indigenous women and girls. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/158/00/PDF/G1615800.pdf?OpenElement>

Спеціальний доповідач з питань торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми – посада заснована Комісією з прав людини на підставі рішення 2004/110. У 2020 р. мандат Спеціального доповідача було продовжено на трирічний період відповідно до резолюції Ради з прав людини 44/4 [11]. У рамках здійснення свого мандату Спеціальний доповідач уповноважений: сприяти запобіганню торгівлі людьми в усіх її формах та вжиття заходів щодо забезпечення і захисту прав людини жертв торгівлі людьми; сприяти ефективному застосуванню відповідних міжнародних норм і стандартів та робити внесок у їх подальше вдосконалення; поширювати ґендерну та вікову проблематику на всю діяльність за своїм мандатом, зокрема за допомогою виявлення пов'язаних зі статтю та віком факторів уразливості в контексті проблеми торгівлі людьми; виявляти оптимальні види практики та обмінюватися інформацією про них, а також труднощі та перешкоди, щоб забезпечувати і захищати права людини жертв торгівлі людьми та виявляти прогалини в їх захисті; приділяти особливу увагу рекомендаціям про практичні рішення, що стосуються здійснення прав, які мають стосуватися мандату, зокрема шляхом визначення конкретних областей та засобів для міжнародного і регіонального співробітництва та створення потенціалу з метою вирішення проблеми торгівлі людьми; вивчати вплив заходів щодо боротьби з торгівлею людьми на права людини жертв торгівлі людьми для того, щоб пропонувати належні заходи у зв'язку з труднощами, що виникають і уникати повторної віктимізації; запитувати та отримувати інформацію про торгівлю людьми від урядів, договірних органів, спеціальних процедур, спеціалізованих установ, міжурядових і неурядових організацій та, за необхідності, з інших відповідних джерел і обмінюватися такою інформацією, а також відповідно до практики, що склалася, вживати ефективних заходів у зв'язку з достовірною інформацією про передбачувані порушення прав людини з метою захисту прав людини фактичних або потенційних жертв торгівлі людьми; працювати у тісній співпраці з іншими відповідними органами й установами та щорічно надавати доповідь Раді з прав людини та Генеральній Асамблеї.

11 — Resolution adopted by the Human Rights Council on 16 July 2020 44/4. Trafficking in persons, especially women and children: strengthening human rights through enhanced protection, support and empowerment of victims of trafficking, especially women and children. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/188/68/PDF/G2018868.pdf?OpenElement>

Спеціальний представник з питань сексуального насильства під час збройних конфліктів (посада заснована відповідно до резолюції 1888 (2009) Ради Безпеки ООН) має за завдання забезпечення злагодженого стратегічного керівництва, ефективного укріплення існуючих механізмів щодо координації зусиль ООН у цій сфері і проведення інформаційно-пропагандистської роботи, зокрема з урядами, включаючи представників військових і судових органів, а також з усіма сторонами збройного конфлікту і цивільними структурами, з метою боротьби – як на рівні штаб-квартир, так і на національному рівні – з сексуальним насильством в умовах збройного конфлікту (п. 4) [12].

3 травня 2022 року Спеціальною представницею Генерального секретаря ООН з питань сексуального насильства в умовах конфліктів Памілою Паттен та Віце-прем'єр-міністеркою з питань європейської та євроатлантичної інтеграції Ольгою Стефаншиною було підписано **Рамкову програму співробітництва між Урядом України та ООН щодо запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом** (далі – Рамкова програма) [13].

Рамкова програма включає завдання, об'єднані в **п'ять напрямів**:

1. «Відстеження торгівлі людьми з метою сексуальної експлуатації в умовах конфлікту».
2. «Надання комплексної допомоги особам, які постраждали від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом».
3. «Доступ до правосуддя та притягнення до відповідальності».
4. «Посилення спроможності сектору безпеки та оборони з попередження сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом».
5. «Репарації та компенсації».

12 — Resolution 1888 (2009) Adopted by the Security Council at its 6195th meeting, on 30 September 2009. URL:

https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SCResolutionWomen_SRES1888%282009%29%28en%29_0.pdf

13 — [https://www.stoprapenow.org/wp-content/uploads/2022/05/20220503-](https://www.stoprapenow.org/wp-content/uploads/2022/05/20220503-FoC_Ukraine_SIGNED.pdf?fbclid=IwAR3aQLVC4f8AQRpm0hrkJBFPuX41nOjugrX9tPT4wTdcd3p13YJ6h3hRce4)

[FoC_Ukraine_SIGNED.pdf?](https://www.stoprapenow.org/wp-content/uploads/2022/05/20220503-FoC_Ukraine_SIGNED.pdf?fbclid=IwAR3aQLVC4f8AQRpm0hrkJBFPuX41nOjugrX9tPT4wTdcd3p13YJ6h3hRce4)

[fbclid=IwAR3aQLVC4f8AQRpm0hrkJBFPuX41nOjugrX9tPT4wTdcd3p13YJ6h3hRce4](https://www.stoprapenow.org/wp-content/uploads/2022/05/20220503-FoC_Ukraine_SIGNED.pdf?fbclid=IwAR3aQLVC4f8AQRpm0hrkJBFPuX41nOjugrX9tPT4wTdcd3p13YJ6h3hRce4)

Незалежний експерт із захисту від насильства та дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації та ґендерної ідентичності – мандат затверджено у 2016 році Радою з прав людини на підставі резолюції 32/2 на початковий трирічний період (мандат продовжено резолюціями 41/18, 50/10). Незалежний експерт уповноважений досліджувати способи кращого захисту осіб, які страждають від насильства та дискримінації на основі їх сексуальної орієнтації чи ґендерної ідентичності за допомогою таких засобів, як: оцінка реалізації стандартів у галузі прав людини; виявлення передового досвіду та прогалін; підвищення обізнаності з цими проблемами; виявлення та усунення корінних причин насильства та дискримінації; участь у діалозі та консультаціях з державами та іншими відповідними заінтересованими сторонами для сприяння захисту ЛГБТ та осіб з ґендерною різноманітністю; сприяння та підтримка надання консультативних послуг, технічної допомоги, нарощування потенціалу та міжнародного співробітництва у боротьбі з насильством та дискримінацією.

При виконанні свого мандата Незалежний експерт: направляє заклики до негайних дій та листи з обвинуваченнями державам щодо випадків насильства та дискримінації щодо людей за ознакою їх сексуальної орієнтації чи ґендерної ідентичності; здійснює візити до країн з метою встановлення фактів; представляє тематичні доповіді Раді з прав людини та Генеральній Асамблеї про діяльність у рамках мандату, тенденції та методи роботи [14].

Робоча група по боротьбі з дискримінацією щодо жінок і дівчаток (далі – РГ)

створена у 2010 році Радою з прав людини на підставі резолюції 15/23 (мандат РГ неодноразово продовжувався на підставі резолюцій 23/7, 32/4, 41/16, 50/18). Завдання РГ полягають у тому, щоб: розвивати діалог з державами, відповідними органами ООН, національними правозахисними установами, експертами з різних правових систем та організаціями громадянського суспільства для виявлення, заохочення та обміну думками щодо передової практики, пов'язаної зі скасуванням законів, що дискримінують жінок або є до жінок з погляду їх здійснення чи впливу, і підготувати у зв'язку збірник прикладів передової практики; у співпраці з державами та відповідними органами ООН, національними правозахисними установами та організаціями громадянського суспільства та з урахуванням їх думок підготувати дослідження про шляхи та засоби співробітництва робочої групи з державами з метою виконання їхніх зобов'язань щодо ліквідації дискримінації щодо жінок у законодавстві та на практиці; с) винести рекомендації щодо вдосконалення законодавства та здійснення закону з метою сприяння виконанню цілей у сфері розвитку, сформульованих у Декларації тисячоліття, зокрема мети 3 про заохочення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок; діяти у тісній співпраці, у контексті виконання свого мандату, з іншими спеціальними процедурами та допоміжними органами Ради, відповідними органами ООН, включаючи Комісію з становища жінок та Структуру ООН-жінки, зокрема Комітетом з ліквідації дискримінації щодо жінок та інших договірних органів, у рамках їх відповідних мандатів з метою усунення зайвого дублювання діяльності; враховувати думки інших заінтересованих сторін, включаючи відповідні регіональні правозахисні механізми, національні установи з прав людини та організації громадянського суспільства; представляти щорічну доповідь Раді, починаючи з її двадцятої сесії, щодо дискримінації жінок у законодавстві та на практиці, а також про передову практику у справі ліквідації такої дискримінації, керуючись висновками правозахисного механізму ООН та всієї системи ООН тощо [15].

Робоча група займається питаннями ліквідації дискримінації щодо жінок де-юре та на практиці в усіх галузях з погляду зобов'язань держав поважати, захищати та здійснювати права людини жінок. Нею наголошується, що національні, регіональні та міжнародні правозахисні механізми, а також низові активісти відіграють вирішальну роль у забезпеченні повного здійснення жінками своїх прав людини. Діяльність РГ охоплює всіх жінок, визнаючи, що жінки є однорідною групою.

Робоча група виконує свій мандат відповідно до резолюцій Ради з прав людини та в дусі конструктивного діалогу з державами-членами, зацікавленими сторонами громадянським суспільством, структурами ООН, а також національними, регіональними та міжнародними правозахисними механізмами.

РГ повною мірою використовує загальний набір інструментів, доступних для мандатів спеціальних процедур, а саме комунікації, тематичні звіти та відвідування країн. Вона проводить інтерактивний діалог у Раді з прав людини під час червневої сесії зі своїх тематичних доповідей та звітів про відвідини країн; усно звітує перед Генеральною Асамблеєю у жовтні/листопаді та бере участь у роботі Комісії зі становища жінок у березні кожного року. Крім того, РГ здійснює інші ініціативи, включаючи публічні заяви, записки *amicus*, позиційні документи, участь у заходах та робить внесок у роботу інших співробітників механізму ООН з прав людини або структур ООН.

Робоча група складається з п'яти експертів, які працюють колективно як група та виконують роботу в ім'я свого мандата. Головування у Групі змінюється щорічно, причому передача відбувається на початку червня кожного року.

21 липня 2010 року ГА ООН створила **Структуру ООН з питань гендерної рівності та розширення прав та можливостей жінок** під назвою «ООН-жінки» (Резолюція 64/289). Проголосувавши за створення цього підрозділу, держави-члени ООН зробили історичний крок у справі прискорення досягнення цілей Організації у сфері гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.

Мандат та функції «ООН-Жінки» включає сукупність мандатів і функцій Канцелярії Спеціального радника з гендерних питань та поліпшення становища жінок, Відділу з поліпшення становища жінок, Фонду ООН для розвитку на користь жінок і Міжнародного навчального та науково-дослідного інституту щодо покращення становища жінок з додаванням функцій керівництва, координації та заохочення підзвітності у роботі системи ООН, пов'язаної із забезпеченням гендерної рівності та розширенням прав і можливостей жінок. «ООН-Жінки» уповноважена:

- 1) підтримувати міждержавні структури такі, як Комісія зі становища жінок, у роботі з формулювання правил, глобальних стандартів і норм;
- 2) допомагати країнам-членам ООН впроваджувати вищезазначені стандарти у сфері забезпечення гендерного принципу, будучи готовою надати необхідну технічну та фінансову підтримку на їх прохання, формувати ефективні партнерства з громадянським суспільством;
- 3) забезпечити умови країнам-членам для того, щоб система ООН була підзвітною щодо свого внеску в гендерну рівність, враховуючи регулярний моніторинг системних процесів («Зміцнення інституційних механізмів для забезпечення гендерної рівності та розширення прав та можливостей жінок») [16].

Структура «ООН-жінки» є глобальним борцем за гендерну рівність, працюючи над розробкою та дотриманням стандартів та створенням середовища, в якому кожна жінка та дівчинка можуть здійснювати свої права людини та повністю реалізувати свій потенціал. Вона є надійними партнерами для захисників та осіб, які приймають рішення з усіх верств суспільства, а також лідером у зусиллях досягнення гендерної рівності.

В її межах було прийнято Стратегічний план Структури «ООН-жінки» на 2022-2025 роки «Будівництво світу, заснованого на гендерній рівності» [17], яке є керівництвом Структури «ООН-жінки» на наступні чотири роки – з прицілом на 2030 рік, термін досягнення Цілей сталого розвитку (ЦУР). У ньому пояснюється, як структура «ООН-жінки» використовуватиме свій унікальний потрійний мандат, що включає нормативну підтримку, координацію системи ООН та оперативну діяльність, для мобілізації термінових та послідовних дій щодо досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток, а також для підтримки досягнення Порядку денного на період до 2030 року в галузі сталого розвитку. Стратегічний план заснований на ключових результатах великого консультативного процесу та аналізі одержаних уроків та рекомендаціях, отриманих у результаті оцінок, аудитів та інших підходів, у тому числі результатів 25-річного огляду та оцінки Пекінської декларації та Платформи дій. Враховуючи взаємопов'язаний характер глобальних проблем, Структура «ООН-жінки» зосередиться на інтегрованих підходах із сімома системними результатами для усунення корінних причин нерівності та впливу на ширші системні зміни в усіх своїх тематичних галузях: управління та участь у суспільному житті; розширення економічних прав та можливостей жінок; припинення насильства щодо жінок та дівчаток; і жінки, мир та безпека, гуманітарна діяльність та зниження ризику стихійних лих.

Група експертів із заходів стосовно протидії торгівлі людьми (ГРЕТА) здійснює моніторинг за виконанням Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми. Складається принаймні з 10 членів і щонайбільше з 15 членів, беручи до уваги ґендерний і географічний баланс, а також багатопрофільність досвіду. Вони будуть обиратися Комітетом Сторін строком на 4 роки з можливістю переобрання на повторний строк із числа громадян держав - Сторін Конвенції. Обрання членів ГРЕТА ґрунтується на таких принципах:

- а) вони обираються із числа людей з високими моральними якостями, відомих своєю визнаною компетентністю в галузі прав людини, допомогою й захистом жертв і протидією торгівлі людьми, або які мають професійний досвід у сферах, що охоплюються цією Конвенцією;
- б) вони діють в індивідуальній якості та є незалежними й неупередженими у виконанні своїх функцій і можуть ефективно виконувати свої обов'язки;
- в) членами ГРЕТА не можуть бути обраними двоє громадян з однієї й тієї самої держави,
- д) вони повинні представляти основні правові системи. Процедура обрання членів ГРЕТА визначається Комітетом міністрів після консультацій та отримання одностайної згоди Сторін цієї Конвенції протягом одного року після набрання чинності цією Конвенцією. ГРЕТА розробляє свої власні правила процедури.

Економічна та соціальна комісія для Західної Азії (ЕСКЗА) як регіональний підрозділ та голос ООН в арабському регіоні сприяє економічному та соціальному розвитку своїх держав-членів за допомогою регіонального та субрегіонального співробітництва та інтеграції. ЕСКЗА має загальний мандат на проведення регіональних оглядів прогресу, досягнутого у здійсненні рішень міжнародних конференцій та самітів та подальшої діяльності з них. У 2003 році було створено Центр ЕСКЗА для жінок (ECW) для покращення становища жінок у регіоні шляхом розширення їх економічних, соціальних та політичних прав. ECW тісно співпрацює з Національними жіночими механізмами (NWM), допомагаючи їм у просуванні розширення прав та можливостей жінок та ґендерної рівності. Це передбачає проведення науково обґрунтованих досліджень для обґрунтування розробки національної політики, планів та програм, що враховують ґендерні аспекти.

Робота ЕСКЗА щодо боротьби з насильством щодо жінок відповідає відповідним міжнародним нормам, у своїй діяльності вона керується Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок 1979 р., Пекінською декларацією та Платформою дій 1995 р., Резолюцією Ради Безпеки ООН (РБ ООН) 1325 та Порядком денним «Жінки і безпека» і Порядком денним у галузі сталого розвитку на період до 2030 року (особливо Мета 5 сталого розвитку, що стосується ґендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток). На регіональному рівні в роботі ECW також використовується Маскатська декларація: на шляху до досягнення ґендерної справедливості в арабському регіоні (2016 р.), сформульована на сьомій сесії Комітету у справах жінок ЕСКЗА. Декларація визначає ґендерну справедливість як процес та результат, беручи до уваги відповідні міжнародні рамки та національні ініціативи.

Група експертів з питань протидії насильству стосовно жінок та домашньому насильству (далі – ГРЕВІО) є незалежним експертним органом, відповідальним за моніторинг здійснення Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбі із цими явищами (СЄД № 210, Стамбульська конвенція) [18]. ГРЕВІО складає та публікує звіти про оцінку законодавчих та інших заходів, вжитих сторонами для впливу на положення Конвенції. У випадках, коли необхідна дія для запобігання серйозній, масовій або стійкій схемі будь-яких актів насильства, охоплених Конвенцією, ГРЕВІО може розпочати спеціальну процедуру розслідування. ГРЕВІО також може прийняти, де це доречно, загальні рекомендації щодо тем та концепцій Конвенції.

ГРЕВІО складається з п'ятнадцяти членів (з травня 2018 р.) із мультидисциплінарним досвідом у галузі прав людини, гендерної рівності, насильства щодо жінок та насильства в сім'ї, а також у наданні допомоги та захисті жертв.

20 червня 2022 року Верховна Рада України ратифікувала Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульську конвенцію). А отже виконання Україною зобов'язань за Конвенцією є об'єктом моніторингу GREVIO. Це незалежний експертний орган, який відповідальний за моніторинг виконання Сторонами – учасницями Стамбульської конвенції.

1 червня 2023 року на засіданні Комітету ГРЕВІО від України було обрано експертку з питань гендерної політики, насильства за ознакою статі, дискримінації та домашнього насильства Олену Харитонову.

При проведенні моніторингу GREVIO надсилає опитувальник державі, а також збирає інформацію про державу з різних джерел, в тому числі і від громадських організацій. GREVIO також здійснює візит до країни, моніторинг якої проводиться. Такий візит узгоджується з органами державної влади та може тривати до 10 днів.

На основі отриманих висновків від GREVIO Комітет Сторін ухвалює рекомендації. А також здійснює подальший нагляд за виконанням таких рекомендацій державою.

Окрім того, Комітет Сторін є майданчиком для проведення обміну досвідом між сторонами Стамбульської конвенції, де кожна держава – учасниця представляє свій досвід у реалізації положень Стамбульської конвенції.

Викорінення насильства щодо жінок є ключовим пріоритетним напрямом діяльності ЕСКЗА, яка спрямовує роботу ECW.

Робоча програма ECW, що реалізується в арабському регіоні, охоплює великі дослідження, пропаганду та нарощування потенціалу з таких пріоритетних питань: жінки, мир та безпека; насильство проти жінок; гендерна справедливість, включаючи наскрізні теми актуалізації гендерної проблематики та Порядку денного в галузі сталого розвитку на період до 2030 року.

Викорінення насильства щодо жінок розглядається ECW комплексно та з різних точок зору. Цей підхід є системним та контекстуальним і включає дослідження, пропаганду правової реформи, розробку політики, а також розвиток і розширення надання послуг. Центр використовує своє розташування та широкі знання регіону для впровадження передового досвіду на національному рівні за допомогою технічних консультацій і заходів щодо нарощування потенціалу [19].

Міжвідомча мережа з питань жінок та гендерної рівності (IANWGE) є мережею відділень, спеціалізованих установ, фондів та програм ООН. У Мережі представлені всі організації системи ООН. Мережа підтримує та контролює реалізацію: Пекінської платформи дій, прийнятій на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок, та підсумки двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН «Жінки у 2000 році: гендерна рівність, розвиток та мир у XXI столітті» («Пекін+5»); і гендерні рекомендації, вироблені на інших нещодавніх спеціальних сесіях, конференціях та самітах Генеральної Асамблеї ООН, особливо шляхом забезпечення ефективної співпраці та координації в усій системі ООН. Мережа також відстежує та контролює впровадження гендерної проблематики у програмну, нормативну та оперативну роботу системи ООН.

Робота IANWGE відповідає керівним принципам, рекомендованим Координаційною радою керівників системи ООН (CEB) та двома його комітетами високого рівня: Комітетом високого рівня за програмами (HLCP) та Комітетом високого рівня з управління (HLCM) [20].

Комісії з розслідування та місії щодо встановлення фактів дедалі частіше враховують гендерні аспекти у своїх методах та аналізі, забезпечуючи поінформованість про порушення прав людини, які торкаються жінок і дівчаток, наприклад, про гендерне насильство. Вони також розглядають поступове посилення вже існуючих форм гендерної дискримінації та різні наслідки порушень прав людини й конфліктів для жінок та дівчаток.

19 — Economic and Social Commission for Western Asia. URL: <https://evaw-un-inventory.unwomen.org/fr/agencies/escwa?unmeasure=c3f385335af44dd28a1f5f48ed654a82>

20 — Inter-Agency Network on Women and Gender Equality. URL: <https://www.un.org/womenwatch/ianwge/introduction.htm>

Управління ООН з прав людини має за мету просування прав людини жінок та досягнення гендерної рівності є основними зобов'язаннями. Сприяє рівному здійсненню жінками та дівчатами всіх прав людини, включаючи свободу від насильства, сексуальні та репродуктивні права, доступ до правосуддя, соціально-економічну рівність та участь у прийнятті рішень. Що здійснюється шляхом моніторингу та захисту прав жінок, нарощування потенціалу зацікавлених сторін та надання технічних консультацій. Ми просуваємо гендерну інтеграцію до ООН. Ми також підтримуємо механізми ООН та договірні органи, які працюють над просуванням гендерної рівності.

Управління ООН з прав людини співпрацює з державами, національними правозахисними установами (НПЗУ), громадянським суспільством та іншими заінтересованими сторонами в усьому світі з метою: реформувати дискримінаційні закони та політику, які допускають дискримінацію за ознакою статі, та привести їх у відповідність до міжнародного права прав людини; перетворити дискримінаційні соціальні норми та шкідливі гендерні стереотипи на більш рівні соціальні структури та владні відносини для всіх статей; викоренити гендерне насильство; Гарантувати користування сексуальним та репродуктивним здоров'ям та правами для всіх; захищати та розширювати цивільний простір жінок-правозахисниць та феміністських рухів; сприяти рівному участі жінок, чоловіків та людей різної гендерної ідентичності у цивільному, політичному, економічному, соціальному та культурному житті; і забезпечити гендерну рівність в Управлінні ООН з прав людини та ООН [21].

На міжнародному регіональному рівні також створено низку інституцій та органів, серед яких:

Європейський суд з прав людини – судовий орган у системі контролю за дотриманням Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. (СЄД № 005) та протоколів до неї, заснований державами учасницями Ради Європи. Основні положення, що регулюють його діяльність та структуру, передбачені Конвенцією. Суд керується Регламентом, який регулює організаційні питання його діяльності і деталізує процесуальні форми правосуддя, здійснюваного Судом; встановлює структуру Суду, регулює діяльність Секретаріату Суду і правила його взаємодії із судовими структурами; встановлює зміст скарг, що направляються до Суду тощо (станом на 08.02 2024 р.) [22].

До складу суду входять судді (по одному від договірної сторони), які обираються Парламентською Асамблеєю Ради Європи більшістю поданих голосів за кандидатуру зі списку, що включає трьох кандидатів, поданих договірною стороною. Строк повноважень суддів – дев'ять років, без права повторного переобрання.

21 — OHCHR and women's human rights and gender equality. URL: <https://www.ohchr.org/en/women>

22 — Rules of Court 22 January 2024. URL:

https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Rules_Court_ENG

Суддею може бути обрана особа, яка володіє високими моральними якостями, кваліфікацією, необхідною для призначення на високу судову посаду, або є юристом із визнаним авторитетом. Судді засідають у своїй особистій якості. Протягом усього терміну перебування на посаді судді не можуть займатися жодною діяльністю, несумісною з їх незалежністю, неупередженістю або з вимогами, що витікають із характеру виконання їх роботи протягом повного робочого дня.

Відповідно до ст. 32 Конвенції 1950 р., юрисдикція Європейського суду поширюється на всі питання щодо тлумачення та застосування Конвенції і протоколів до неї та які передаються на його розгляд відповідно до статей 33, 34, 46 і 47 Конвенції. Відповідно, Суд не виконує функції національного суду та не має повноважень скасовувати або змінювати рішення національних судів. Суд також не може безпосередньо втручатися в діяльність органу влади, дія або бездіяльність якого спричинила порушення.

Суб'єктами подачі скарги до Суду є:

- 1) будь-яка договірна сторона щодо будь-якого передбачуваного порушення Конвенції і протоколів до неї іншою договірною стороною;
- 2) фізичні особи, неурядова організація або груп приватних осіб, які стверджують, що стали жертвами порушень однією з договірних сторін їхніх прав, передбачених Конвенцією чи додатковими протоколами до неї. У цьому випадку договірні сторони зобов'язуються не створювати перешкод для ефективної реалізації цього права.

Критеріями прийняття заяв до розгляду Європейського суду є факт використання всіх національних засобів захисту відповідно до загальновизнаних норм міжнародного права і дотримання встановленого строку, який обчислюється з дати прийняття остаточного рішення на національному рівні.

Європейський суд не розглядає індивідуальні заяви у випадках: якщо вони анонімні; за своєю суттю заява порушує питання, що вже було розглянуто Судом або вже розглядалось шляхом іншої процедури міжнародного розслідування чи врегулювання, і не містить нової відповідної інформації; якщо заява, на його думку, несумісна з положеннями Конвенції або протоколів до неї; явно необґрунтована або є зловживанням правом оскарження [23].

Процедура щодо індивідуальних скарг

Особа може звернутися до Суду, якщо вона вважає себе жертвою порушення з боку держави – учасниці Конвенції 1950 р. чи протоколів до неї, які стосуються подій, що відбувалися після дати їх ратифікації відповідними державами.

Особа може звернутися до Суду лише зі скаргами, предмет яких перебуває у сфері відповідальності суб'єкта владних повноважень (наприклад, парламенту, суду, прокуратури тощо) однієї з цих держав. Суд не розглядає заяви, спрямовані проти приватних осіб або недержавних інституцій.

Згідно з п. 1 ст. 35 Конвенції, Суд приймає заяви до розгляду лише після того, як були використані всі внутрішні засоби юридичного захисту, і лише протягом чотирьох місяців з дати винесення остаточного рішення на національному рівні (строк встановлено з 01 лютого 2022 р. відповідно до Протоколу № 15 про внесення змін до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод). Суд не розглядає заяву, яка не відповідає умовам прийнятності.

Надзвичайно важливо, щоб перед зверненням до Суду особа використала всі засоби судового захисту в державі, проти якої спрямована заява, які могли б призвести до усунення порушення, що є предметом оскарження; в протилежному випадку особа має довести, що такі засоби захисту є неефективними. Це означає, що слід спочатку звернутися до національних судів, яким підсудна справа, включаючи відповідну вищу судову інстанцію, для захисту своїх прав, про порушення яких особа має намір поскаржитись до Суду. Використовуючи належні засоби захисту, необхідно дотримуватись національних процесуальних правил, зокрема, передбачених законодавством строків.

Якщо заява стосується рішення національного суду, наприклад, вироку, то після того, як особа використала звичайну процедуру судового оскарження, немає потреби знову вдаватися до спроб перегляду цього рішення. Також не обов'язково використовувати позасудові засоби юридичного захисту або звертатися зі скаргами або заявами, наприклад, до парламенту, глави держави або уряду, міністра чи уповноваженого з прав людини, оскільки ці засоби захисту не вважаються такими, що необхідно використати перед зверненням до Суду.

Особа може подати заяву до Суду протягом чотирьох місяців після ухвалення остаточного рішення судом або органом влади, до компетенції яких належить визначення питання, що є предметом звернення до Суду. Чотирьохмісячний строк відраховується з моменту ознайомлення особи або її адвоката з остаточним судовим рішенням, за результатами звичайної процедури оскарження на національному рівні, або ж – у разі якщо особа вважає, що ефективний засіб юридичного захисту щодо такого порушення на національному рівні відсутній – з моменту стверджуваного порушення.

Перебіг чотирьохмісячного строку припиняється в момент отримання правильно заповненого формуляра заяви. Звичайного запиту з проханням надати інформацію недостатньо, щоб зупинити перебіг чотирьохмісячного строку.

Офіційними мовами Суду є англійська та французька, але за бажанням особи вона може звертатися до Секретаріату Суду офіційною мовою однієї з держав, що ратифікували Конвенцію. На початковій стадії провадження Суд може також листуватися цією мовою. Проте якщо Суд не визнає заяву неприйнятною на основі надісланих документів, а вирішить запропонувати уряду висловити свою позицію щодо скарг заявника, Суд вестиме листування англійською чи французькою мовою, а особа чи її представник за загальним правилом повинні будуть надсилати подальші зауваження англійською чи французькою мовою. Президент Палати може надати дозвіл на подальше використання офіційної мови Договірної Сторони.

Суд приймає лише ті заяви, які надіслані поштою. Якщо особа відсилає свою заяву електронною поштою або факсом, їй обов'язково слід продублювати її звичайною поштою. Також немає необхідності бути особисто присутнім у Суді для усного викладення обставин справи.

Згідно з положеннями правила 47–2 Регламенту Суду, заява повинна містити:

- а) ім'я, дату народження, громадянство та адресу заявника;
- б) ім'я, адресу, номери телефонів і факсів, а також електронну адресу представника, якщо такий є;
- в) якщо заявник має представника, дату та оригінал підпису заявника щодо надання відповідних повноважень; оригінальний підпис представника, який підтверджує його згоду діяти в інтересах заявника;
- г) стислий і зрозумілий виклад фактів;
- д) короткий та чіткий виклад заявленого порушення Конвенції та відповідні аргументи;
- е) національні засоби юридичного захисту, якими особа скористалася;
- є) перелік рішень судів (або інших державних органів) у справі, із зазначенням дати кожного рішення та органу, який його виніс, а також коротку інформацію про зміст цього рішення.

До листа необхідно додати копії самих рішень (Суд не повертає надіслані йому документи, тому необхідно надсилати винятково копії, а не оригінали). Документи, додані до заяви, повинні бути перераховані в порядку за датою, послідовно і чітко пронумеровані. Правило 45 Регламенту Суду вимагає, щоб заява була підписана заявником або її представником [24].

Якщо особа не бажає розкривати свою особу, вона має про це зазначити в заяві до Суду та викласти причини на виправдання такого відступу від загального правила гласності провадження в Суді. У виняткових і виправданих випадках Голова Палати Суду може надати дозвіл на анонімність.

Невиконання вищезначених вимог, тягне за собою нерозгляд заяви Судом, за винятком таких випадків:

- а) заявник надав адекватне пояснення невиконання;
- б) заява стосується прохання про введення тимчасового заходу;
- в) суд іншим чином направляє її за власною ініціативою або на прохання заявника.

Суд уповноважений вимагати від заявника надання інформації або документів у будь-якій формі або спосіб, які можуть бути доречними протягом встановленого строку.

У випадку, коли Європейський суд при розгляді справи виявить наявність порушення Конвенції 1950 р. та якщо внутрішнє законодавство відповідної держави передбачає лише часткове відшкодування, Суд може призначити виплату потерпілому справедливої компенсації (ст. 41 Конвенції). Найчастіше сюди включаються відшкодування коштів і витрат та компенсація за моральну шкоду.

Згідно зі ст. 46 Конвенції Договірні сторони зобов'язуються виконувати рішення Суду. За загальним правилом держави, які за рішенням Суду в конкретній справі повинні були сплачувати відшкодування за ст. 41, намагаються виконувати цю вимогу. Від жовтня 1991 р. Договірні сторони зобов'язуються виконувати остаточне рішення Суду у будь-якій справі, в якій вони є сторонами. Остаточне рішення надсилається Комітету Міністрів, який здійснює нагляд за його виконанням.

Україна є стороною Конвенції 1950 р. та виконує рішення ЄСПЛ керуючись положеннями Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» [25].

Серед справ ЄСПЛ, що стосуються дотримання ґендерної рівності слід вказати такі: Левентоглу Абдулкадіроглу проти Туреччини [26], Унал Текелі проти Туреччини [27], ВН проти Швеції [28], S.A.S. проти Франції [29] та ін.

25 — Закон України Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>

26 — CASE OF LEVENTOĞLU ABDULKADİROĞLU v. TURKEY (Application no. 7971/07).

27 — CASE OF ÜNAL TEKELİ v. TURKEY (Application no. 29865/96).

28 — ECtHR - W.H. v Sweden, Application no. 49341/10, 8 April 2015. URL:

<https://www.asylumlawdatabase.eu/en/content/ecthr-wh-v-sweden-application-no-4934110-8-april-2015>

CASE OF S.A.S. v. FRANCE (Application no. 43835/11).

29 — The Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention). URL: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/council-of-europe-convention-on-preventing-and-combating-violence-against-women-and-domestic-violence>

Консультативний комітет Європейського Союзу з рівних можливостей для жінок і чоловіків (далі – Комітет), створений на підставі Рішення 2008/590/ЄС [30]. Комітет має за мету допомагати Комісії у формулюванні та реалізації діяльності Співтовариства, спрямованої на просування рівних можливостей для жінок і чоловіків, та має сприяти постійному обміну відповідним досвідом, політикою і практикою між державами-членами та різними сторонами, що беруть участь. Задля досягнення означених цілей Комітет: допомагає Комісії у розробці інструментів для моніторингу, оцінки та розповсюдження результатів заходів, вжитих на рівні Співтовариства для просування рівних можливостей; сприяє реалізації програм дій Співтовариства у цій галузі, головним чином, аналізуючи результати та пропонуючи покращення вжитих заходів; сприяє підготовці щорічної доповіді Комісії про прогрес, досягнутий у досягненні рівності можливостей для жінок та чоловіків; заохочує обмін інформацією про заходи, вжиті на всіх рівнях для сприяння рівним можливостям, і, за необхідності, висувати пропозиції щодо можливих подальших дій; висловлює думки або подає звіти Комісії або на запит останньої, або із власної ініціативи з будь-якого питання, що стосується рівних можливостей у Співтоваристві.

Комітет складається з 70 членів із відновлюваним трирічним терміном повноважень, він може створювати робочі групи для обговорення певних питань. Комітет скликається Комісією та засідає в її приміщеннях. Він збирається не рідше двох разів на рік.

Європейський інститут гендерної рівності (EIGE) є незалежним центром та основним джерелом інформації про гендерну рівність у Європейському Союзі. EIGE сприяє тому, щоб ЄС став Союзом рівності, де жінки та чоловіки, дівчатка і хлопчики в усьому їхньому різноманітті можуть вільно дотримуватися обраного ними життєвого шляху, мають рівні можливості для процвітання і можуть однаково брати участь і керувати нашими суспільствами. Унікальні експертні знання, дослідження, дані та інструменти EIGE допомагають політикам розробляти заходи, які мають інклюзивний, перетворюючий характер та сприяють гендерній рівності в усіх сферах життя. EIGE ефективно передає досвід і тісно співпрацює з партнерами, щоб підвищити обізнаність на рівні ЄС та на національному рівні, а також у країнах-кандидатах на вступ до ЄС та потенційних країн-кандидатів. З метою підтримання гендерної рівності в ЄС, EIGE: проводить дослідження, збирає та аналізує дані про гендерну рівність з міжсекційної точки зору; розробляє методи покращення гендерної статистики та збору даних; повідомляє порівняні та надійні дані й інформацію; вимірює стан гендерної рівності як на рівні ЄС, так і на рівні держав-членів; розробляє методологічні інструменти та надає технічну підтримку для врахування гендерної проблематики в усіх політиках ЄС та національних політиках; співпрацює з інституціями ЄС; державами-членами; міжнародними організаціями; НУО; організаціями рівних можливостей; університетами та експертами; дослідницькими центрами; соціальними партнерами та відповідними органами; ЗМІ та агентствами ЄС [31]. EIGE розробив Глосарій і тезаурус [32].

“Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності” у 2020 році було перекладено українською мовою. В ньому уніфіковано термінологію в сфері гендерної тематики. Цей глосарій є важливим як для розробки українського законодавства, так і для наукових досліджень (ознайомитись можна за [посиланням](#) або QR-кодом).



31 — EIGE as the European Union’s Knowledge Centre on Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/about/our-work>

32 — Glossary and thesaurus. URL: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus>

Міжамериканська комісія з прав жінок (МКПЖ) створена в межах шостої Міжнародної конференції Американських Держав (Гавана, 1928 р.), є консультативним органом ОАД з питань, що стосуються жінок у півкулі і головним форумом, що формує політику в масштабах півкулі з метою заохочення прав жінок і гендерної рівності. Мета МКПЖ полягає в тому, щоб забезпечити облік гендерної проблематики в межах проектів, програм і політики організації, а також для лобювання урядів з метою розробки державної політики та програм з урахуванням гендерної проблематики з тим, щоб чоловіки і жінки могли користуватися рівними можливостями в усіх сферах життя суспільства. Функції МКПЖ полягають у такому:

- 1) підтримувати держави-члени на їхнє прохання у виконанні ними відповідних міжнародних і міжамериканських зобов'язань щодо прав людини жінок і гендерної рівності, включаючи здійснення міжнародних і міжамериканських документів, положень, прийнятих спеціалізованими міжнародними або Американськими конференціями, Генеральною Асамблеєю ОАД, Самітів країн Америки та Асамблеї делегатів МКПЖ;
- 2) підтримувати зусилля держав-членів щодо заохочення повного і рівного доступу, участі, представництва, лідерства та впливу жінок у цивільній, політичній, економічній, соціальній і культурній сферах;
- 3) сприяти участі і лідерству жінок у плануванні і реалізації державної політики та програм;
- 4) консультувати Організацію з усіх питань, що стосуються прав жінок і гендерної рівності;
- 5) співпрацювати з державами-членами, іншими міжнародними організаціями, групами громадянського суспільства, науковими колами та приватним сектором у підтримці прав жінок і гендерної рівності на півкулі;
- 6) щорічно доповідати Генеральній Асамблеї про роботу МКПЖ, включаючи відповідні аспекти становища жінок на півкулі, про прогрес, досягнутий у галузі прав жінок і гендерної рівності, а також про конкретні проблемні питання в цих галузях, і підняти конкретні рекомендації для держав-членів щодо вищезазначених питань;
- 7) сприяти розвитку міжнародної та міжамериканської юриспруденції з прав людини жінок і гендерної рівності;
- 8) сприяти розробці і прийняттю міжамериканських інструментів визнання жінок як правовласників і агентів демократії;
- 9) сприяти прийняттю або адаптації необхідних правових заходів для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок [33].

МКПЖ складається з 34 делегатів, по одному від кожної держави – члена ОАД, які призначаються їх відповідними урядами. Ці представники зустрічаються кожні три роки під час Асамблеї делегатів. Асамблея є вищим органом МКПЖ – вона визначає політику і програму роботи Комісії. Асамблея також обирає Виконавчий комітет у складі дев'яти членів, який збирається один або два рази на рік для розгляду і вирішення повсякденних питань.

Директорат у справах жінок, гендеру та молоді Комісії Африканського союзу (AUC-WGYD) відповідає за керівництво, захист та координацію зусиль організації в галузі гендерної рівності, розвитку та сприяння розширенню прав і можливостей жінок та молоді. Директорат розробляє програми та проекти на основі політики і рамок, прийнятих державами-членами АС. Він також займається розробкою та гармонізацією гендерної та молодіжної політики; визначає стратегії з обліку гендерної проблематики та молоді у Комісії, органах АС та державах-членах; підтримує нарощування потенціалу шляхом проведення навчання з гендерної та молодіжної політики та інструментів.

Директорат просуває гендерну рівність, розширення прав і можливостей жінок, підтримує та координує розвиток молодіжних ініціатив на континентальному і міжнародному рівнях з метою надання нового імпульсу зобов'язанням, узгодженим на глобальному та регіональному рівнях у таких галузях: бідність та економічний стан жінок, розширення прав та можливостей та підприємництво; сільське господарство і продовольча безпека; здоров'я жінок, материнська смертність та ВІЛ/СНІД; освіта, наука та технології; навколишнє середовище та зміна клімату; мир і безпека; насильство щодо жінок; управління та правовий захист; фінанси і бюджет; жінки на керівних посадах; просування молоді (жінок і чоловіків), а також жінки в галузі гендерної рівності; розширення прав і можливостей жінок.

Місія Директорату полягає в тому, щоб забезпечити реалізацію Стратегії АС з гендерної рівності та розширення прав та можливостей жінок (GEWE), а також координацію розробки політики та актуалізації теми молоді у роботі Комісії, а також активно взаємодіяти з молоддю, одночасно підтримуючи роботу Молодіжного посланця [34].

Питання для самоконтролю та обговорення

- 1. Дайте визначення терміну «договірні» (контрольні) органи у галузі захисту прав людини.**
- 2. Визначте компетенцію спеціальних доповідачів у сфері захисту прав людини.**
- 3. Назвіть інституції уповноважені приймати індивідуальні скарги від осіб, які стали жертвами порушень прав людини.**
- 4. З якими моніторинговими механізмами на універсальному і регіональному рівнях здійснюється співпраця Уряду України?**
- 5. Чи може фізична особа, у разі порушення її прав, одночасно подати скаргу до Комітету з прав людини і Європейського суду з прав людини?**

Список використаних джерел у 2.2

- 1 — Сироїд Т. Л. Міжнародні універсальні контрольні органи захисту прав людини: сучасний стан та перспективи розвитку / Міжнародне право XXI століття: сучасний стан та перспективи розвитку (до 60-ліття В. М.) // М. М. Микієвич, М. В. Буроменський, В. В. Гутник [та ін.]; за ред. М. М. Микієвича. Львів : ЛА «Піраміда», 2013. 320 с., С. 222–236.
- 2 — Human Rights Council. URL: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/home>
- 3 — Resolution and Decisions of the Economic and Social Council E/1996/96. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N97/775/21/IMG/N9777521.pdf?OpenElement>
- 4 — International Covenant on Civil and Political Rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- 5 — Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-international-covenant-civil-and-political>.
- 6 — Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/12/cedaw-for-youth#:~:text=The%20Convention%20on%20the%20Elimination,women's%20and%20girls'%20equal%20rights>
- 7 — Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-elimination-all-forms>
- 8 — Mandate of the Special Rapporteur on the sale of children, child prostitution and child pornography. URL: http://ap.ohchr.org/documents/E/HRC/resolutions/A_HRC_RES_7_13.pdf
- 9 — Elimination of violence against women Commission on Human Rights resolution 2003/45. URL: <https://www.ohchr.org/ru/Issues/Women/SRWomen/Pages/SRWomenIndex.aspx>
- 10 — Resolution adopted by the Human Rights Council on 1 July 2016 32/19. Accelerating efforts to eliminate violence against women: preventing and responding to violence against women and girls, including indigenous women and girls. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/158/00/PDF/G1615800.pdf?OpenElement>
- 11 — Resolution adopted by the Human Rights Council on 16 July 2020 44/4. Trafficking in persons, especially women and children: strengthening human rights through enhanced protection, support and empowerment of victims of trafficking, especially women and children. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/188/68/PDF/G2018868.pdf?OpenElement>
- 12 — Resolution 1888 (2009) Adopted by the Security Council at its 6195th meeting, on 30 September 2009. URL: https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/SCResolutionWomen_SRES1888%282009%29%28en%29_0.pdf
- 13 — https://www.stoprapenow.org/wp-content/uploads/2022/05/20220503-FoC_Ukraine_SIGNED.pdf?fbclid=IwAR3aQLVC4f8AQrPm0hrkIBFPUx4InOjuGrX9tPT4wTdc3pI3YJ6h3hRce4
- 14 — 32/2. Protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/154/15/PDF/G1615415.pdf?OpenElement>
- 15 — Resolution adopted by the Human Rights Council on 11 July 2019 41/6. Elimination of all forms of discrimination against women and girls. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/220/26/PDF/G1922026.pdf?OpenElement>
- 16 — Resolution adopted by the General Assembly on 2 July 2010 64/289. System-wide coherence. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N09/479/17/PDF/N0947917.pdf?OpenElement>
- 17 — United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women) Strategic Plan 2022–2025. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N21/186/22/PDF/N2118622.pdf?OpenElement>
- 18 — Economic and Social Commission for Western Asia. URL: <https://evaw-un-inventory.unwomen.org/fr/agencies/escwa?unmeasure=c3f385335af44dd28af5f48ed654a82>
- 19 — Inter-Agency Network on Women and Gender Equality. URL: <https://www.un.org/womenwatch/ianwge/introduction.htm>
- 20 — OHCHR and women's human rights and gender equality. URL: <https://www.ohchr.org/en/women>
- 21 — Rules of Court 22 January 2024. URL: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Rules_Court_ENG
- 22 — Практичний посібник щодо прийнятності заяв Європейським судом з прав людини [Рада Європи / Європейський суд з прав людини] 2011 р. URL: <http://unba.org.ua/assets/uploads/Legislations/human-rights/echr-admissibility-guide.pdf>
- 23 — Rules of Court. URL: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/rules_court_eng
- 24 — Закон України Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>
- 25 — CASE OF LEVENTOĞLU ABDULKADİROĞLU v. TURKEY (Application no. 7971/07).
- 26 — CASE OF ÜNAL TEKELI v. TURKEY (Application no. 29865/96).
- 27 — ECtHR - W.H. v Sweden, Application no. 49341/10, 8 April 2015. URL: <https://www.asylumlawdatabase.eu/en/content/ecthr-wh-v-sweden-application-no-4934110-8-april-2015>. CASE OF S.A.S. v. FRANCE (Application no. 43835/11).
- 28 — The Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention). URL: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/council-of-europe-convention-on-preventing-and-combating-violence-against-women-and-domestic-violence>
- 29 — The Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention). URL: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/council-of-europe-convention-on-preventing-and-combating-violence-against-women-and-domestic-violence>
- 30 — Consolidated text: Commission Decision of 16 June 2008 relating to the setting up of an Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (Codified version) (2008/590/EC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02008D0590-20130701>
- 31 — EIGE as the European Union's Knowledge Centre on Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/about/our-work>
- 31 — EIGE as the European Union's Knowledge Centre on Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/about/our-work>
- 32 — Glossary and thesaurus. URL: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus>
- 33 — Inter-American Commission of Women. URL: <http://www.oas.org/en/CIM/about.asp>
- 34 — Women, Gender and Youth Directorate (WGYD). URL: <https://au.int/en/directorates/women-gender-and-development-wgdd>

РОЗДІЛ III.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Ліна Фоміна

3.1. ЗАКОНОДАВСТВО У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Забезпечення та утвердження принципу ґендерної рівності є наскрізною політикою держави, що пронизує всі сфери суспільного життя. Означений принцип відображений у низці законодавчих і підзаконних нормативно-правових актах, а також у програмних і стратегічних документах України. Крім того, підписана у 2014 році Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, зобов'язує до забезпечення ґендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень [1].

Так, основний закон держави – Конституція України, прийнята в 1996 році, гарантує у статті 24 рівність прав жінки і чоловіка, що забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Статтею також передбачено неприпустимість 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 [2].

1 — Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

2 — Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

З метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України, в 2005 році було прийнято **Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» № 2866-IV** [3].

Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що включають: утвердження ґендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури ґендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; та захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Окремі розділи Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» стосуються забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у визначених сферах життєдіяльності суспільства, зокрема, громадсько-політичній, соціально-економічній сферах, а також у сфері освіти і медіа.

Суттєва увага в Законі зосереджена на питаннях запобігання та протидії насильству за ознакою статі і відповідальності за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У 2012 році було прийнято **Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»**, яким визначено організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина. Закон містить визначення терміну «дискримінація», під яким розуміється ситуація, за якої особа та/або група осіб, зокрема й, за їх ознаками статі зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (п. 2 ч. 1 ст. 1). До форм такої дискримінації віднесено пряму і непряму дискримінацію; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації; а також утиск (ст. 5).

Сфера дії Закону поширюється на відносини між юридичними особами публічного та приватного права, місцезнаходження яких зареєстровано на території України, а також фізичними особами, які перебувають на території України та охоплює такі сфери суспільних відносин, як: громадсько-політична діяльність; державна служба та служба в органах місцевого самоврядування; правосуддя; трудові відносини, у тому числі застосування роботодавцем принципу розумного пристосування; охорона здоров'я; освіта; соціальний захист; житлові відносини; доступ до товарів і послуг; на інші сфери суспільних відносин (ст. 4) [4].

Крім того, законодавчі засади у сфері забезпечення ґендерної рівності доповнюються **Законом України «Про протидію торгівлі людьми»** 2011 року [5] та **Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»** 2017 року [6]. Так, у Законі України «Про протидію торгівлі людьми» визначено організаційно-правові засади протидії торгівлі людьми, гарантуючи ґендерну рівність, основні напрями державної політики та засади міжнародного співробітництва у цій сфері, повноваження органів виконавчої влади, порядок встановлення статусу осіб, які постраждали від торгівлі людьми, та порядок надання допомоги таким особам. У свою чергу Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» 2017 року визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії домашньому насильству, основні напрями реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, спрямовані на захист прав та інтересів осіб, які постраждали від такого насильства. З метою реалізації окремих положень, закріплених означеними вище законодавчими актами, а також виконання Україною зобов'язань за міжнародними угодами в галузі прав людини, стороною яких вона є, було прийнято низку підзаконних нормативно-правових актів, а також стратегічних і програмних документів у сфері забезпечення принципу ґендерної рівності. У 2018 році на виконання статті 4 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» щодо проведення ґендерно-правової експертизи КМУ було прийнято Порядок проведення ґендерно-правової експертизи (постанова КМУ від 28 листопада 2018 р. № 997). Порядком визначено механізм проведення ґендерно-правової експертизи, мета якої полягає у проведенні комплексного дослідження законодавства та проєктів нормативно-правових актів у частині їх відповідності міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюціям міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів з прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; а також запобігання прийняттю та наявності нормативно-правових актів, положення яких не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

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

5 — Про протидію торгівлі людьми: Закон України від 20.09.2011 № 3739-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>

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

Гендерно-правова експертиза законодавства проводиться Міністерством юстиції щодо законів України, актів Президента України, Кабінету Міністрів України та інших нормативно-правових актів.

Для проведення гендерно-правової експертизи законодавства можуть залучатися фахівці державних органів, підприємств, установ, організацій, а також представники наукових установ, громадських об'єднань та міжнародних організацій.

У тому випадку, якщо було встановлено невідповідність акта законодавства принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Міністерство юстиції надсилає висновок з обґрунтованими зауваженнями органу, що прийняв такий акт [7].

У 2023 році було проведено гендерно-правову експертизу законів України «Про соціальні послуги», «Про благоустрій населених пунктів», «Про соціальні послуги», «Про вищу освіту» та «Про відпустки», а також Постанови КМУ від 27 січня 1995 року № 57 «Про затвердження Правил перетинання державного кордону громадянами України». Зокрема, оцінка положень Закону України «Про вищу освіту» дозволила зробити висновок, що вони є гендерно нейтральними (за змістом та наслідками), тобто не призводять до дискримінації за ознакою статі та здійснюють однаковий вплив як на чоловіків, так і на жінок [8]. Поряд з цим, за підсумками експертизи Закону України «Про відпустки» було зроблено висновок щодо необхідності привести у відповідність до Сімейного кодексу України, законів України «Про охорону дитинства» та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» низки положень з метою забезпечення принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у вихованні дітей [9].

Крім того, наказом Міністерства соціальної політики України 07 лютого 2020 року № 86 затверджено **Інструкцію щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів**, яка встановлює загальні вимоги до застосування гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів з метою виконання норм Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Вказана Інструкція застосовується при розробленні документів, спрямованих на регулювання суспільних відносин, що містять норми права, мають неперсоніфікований характер і розраховані на неодноразове застосування.

7 — Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п#n14>

8 — Висновок гендерно-правової експертизи Закону України «Про вищу освіту», прийнятого Верховною Радою України 01 липня 2014 року № 1556-VII. URL: <https://minjust.gov.ua/files/general/2023/11/22/20231122150250-54.pdf>

9 — Висновок гендерно-правової експертизи Закону України «Про відпустки», прийнятого Верховною Радою України 15 листопада 1996 року № 504/96. URL: <https://minjust.gov.ua/files/general/2023/12/07/20231207162712-18.pdf>

Базовою складовою впровадження ґендерного підходу під час розроблення нормативно-правових актів Інструкція називає ґендерний аналіз, що проводиться на кожному з визначених шести етапів (етап 1. Визначення проблеми, на розв'язання якої спрямовується нормативно-правовий акт, та аналіз причин її виникнення; етап 2. Визначення мети нормативно-правового акта; етап 3. Аналіз можливих варіантів розв'язання проблеми. Визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми, для усунення якої розробляється нормативно-правовий акт; етап 4. Визначення шляхів і способів розв'язання проблеми; етап 5. Обговорення проекту нормативно-правового акта; етап 6. Моніторинг та оцінювання дії нормативно-правового акта).

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

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

Під час проведення ґендерного аналізу використовуються статистичні дані з розподілом за статтю, віком, місцем проживання, ознаками інвалідності та іншими ознаками, що стосуються проблеми, на розв'язання якої спрямовується нормативно-правовий акт [10].

Надалі, у 2019 році, маючи за мету виявлення випадків ґендерної дискримінації та допомоги суб'єктам надання безоплатної вторинної правової допомоги у разі звернення до них за правовою допомогою у таких справах, Наказом Координаційного центру з надання правової допомоги були затверджені **Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків ґендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги 2019 року** [11].

10 — Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Мінсоцполітики України; Наказ, Інструкція від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#n14>

11 — Про затвердження Методичних рекомендації щодо ідентифікації випадків ґендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги: КЦ надання правової допомоги; Наказ, Рекомендації від 12.03.2019 р. № 33. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0033419-19#Text>

У 2019 році Президент України своїм указом № 722/2019 «**Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року**» постановив забезпечувати дотримання Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, в тому числі Ціль 5 щодо забезпечення ґендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат. Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року є орієнтирами для розроблення проєктів прогностичних і програмних документів, проєктів нормативно-правових актів з метою забезпечення збалансованості економічного, соціального та екологічного вимірів сталого розвитку України [12].

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія домашньому насильству та дискримінації також відображено в **Державній стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки** 2020 року (оперативна ціль 5 стратегічної цілі III. «Розбудова ефективного багаторівневого врядування» [13].

Наказом Міністерства соціальної політики України від 14 квітня 2020 № 257 були затверджені **Методичні рекомендації щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ**. Метою такого оцінювання є, насамперед, визначення прямого або опосередкованого впливу (позитивного, негативного, нейтрального), коротко- та довгострокових результатів/наслідків реалізації державної політики на становище різних груп хлопців і дівчат, жінок і чоловіків для своєчасного усунення диспропорцій та ґендерної нерівності. У Рекомендаціях також визначено алгоритм оцінювання ймовірних та/або наявних результатів/наслідків реалізації галузевої реформи на становище різних соціальних груп жінок і чоловіків [14].

Важливим кроком на шляху до утвердження ґендерної рівності в Україні стало схвалення КМУ (розпорядження від 16 вересня 2020 р. № 1128-р) **Концепції комунікації у сфері ґендерної рівності**, реалізація якої розрахована на період до 2025 року [15].

12 — Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>

13 — Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки: Постанова Кабінету Міністрів України; Стратегія від 05.08.2020 р. № 695. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>

14 — Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ: Мінсоцполітики України; Наказ, Рекомендації, План [...] від 14.04.2020 р. № 257. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0257739-20#n10>

15 — Про схвалення Концепції комунікації у сфері ґендерної рівності: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Концепція від 16.09.2020 р. № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-p#Text>

Концепція враховує основні напрями діяльності органів державної влади із забезпечення ґендерної рівності та спрямована на такі теми в межах щорічних планів реалізації: жінки, мир, безпека; участь жінок у процесі прийняття рішень та політичній діяльності; усунення насильства за ознакою статі; розширення економічних прав та можливостей жінок, усунення ґендерного розриву в оплаті праці та дотриманні трудових прав; забезпечення рівного доступу жінок та чоловіків до правосуддя; поєднання професійного та сімейного життя, формування відповідального материнства та батьківства; освіта з урахуванням ґендерної тематики; турбота про здоров'я, зокрема репродуктивне, тривалість життя та добробут жінок і чоловіків, зокрема інформування щодо профілактики онкологічних та інших тяжких захворювань та інформаційна протидія поширенню шкідливих звичок.

Комунікаційна школа лідерок

Комунікаційна школа лідерок — проект, спрямований на підготовку нової когорти автентичних лідерок з різних соціальних груп, які посилять громадське, політичне, дипломатичне та правозахисне середовище. Місія Школи — сприяти руйнуванню ґендерних стереотипів про лідерство жінок в українському суспільстві, мотивувати жінок об'єднувати зусилля для досягнення спільних цілей, надати жінкам інструменти для ефективної комунікації своїх прав, потреб та інтересів країни під час громадських дипломатичних місій, навчити розуміти і протидіяти ворожій дезінформації та наративам.

Мета КШЛ сприяти підвищенню видимості громадсько активних жінок та актуалізувати питання забезпечення їхніх прав. Школа — це відповідь на виклики щодо відкату реформ з ґендерної рівності через війну росії проти України. Адже, як свідчать дані ООН, нині спостерігається регрес у досягненні ґендерної рівності через ряд причин, в тому числі через гарячі конфлікти. Цей проект для громадських діячок, лідерок громадських організацій, правозахисниць, волонтерок, жінок з числа ВПО.

Школа дає старт створенні мережі самоусвідомлених агенток змін з прищепленим розумінням потреб та можливостей всіх членів своїх громад та суспільства загалом. Крім того, таку актуальність підтверджує необхідність підготовки жінок до громадських дипломатичних місій, адже через війну жінки набагато мобільніші: щодо них не діють обмеження на перетин кордону. Тож цю мобільність необхідно конвертувати у потужні результати для країни. Відтак дипломатично-адвокаційна діяльність має бути максимально ефективною та підготовленою, досягати всіх необхідних цілей. Відтак ми готуємо лідерок до впевнених та аргументованих комунікацій із закордонною аудиторією, в контексті надання підтримки Україні та протидії проросійським наративам.

У межах Комунікаційної школи лідерок проводився 4-денний тренінг. Для розвитку лідерських якостей використовувалася концепція рольових моделей. Тому до участі запрошувалася відома громадська лідерка, яка проводить гостьову лекцію і поділитися своїм досвідом адвокації інтересів своєї спільноти та національних. Програма передбачала 12 днів вишколу для 90 учасниць. Учасниці навчалися автентичного лідерства, ґендерної рівності та недискримінації, ненасильницької комунікації, публічного виступу та мовлення. Вони розбудили в собі лідерок, зняли внутрішні обмеження та навчилися руйнувати стереотипи. Лідерки Комунікаційної школи посилять правозахисне, політичне та волонтерське середовища України. Випускниці стануть громадськими амбасадорками України у світі. Вони змінюватимуть публічний простір і впливатимуть на прийняття рішень на всіх рівнях. Комунікаційну школу лідерок проводив Громадський альянс "Політична дія жінок" та організація Pact Ukraine: building the world of equal opportunities за підтримки Canada's International Development – Global Affairs Canada у партнерстві з Апаратом Уряду, уповноважена з ґендерної політики Катерина Левченко у рамках проекту "Жінки України: залучені, спроможні, незламні".

Необхідно також наголосити на важливому значенні **Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року** (розпорядження КМУ від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р), що був актуалізований у 2022 році, оскільки через повномасштабне вторгнення Російської Федерації в Україну, введення воєнного стану та тимчасову окупацію нових територій України загострились існуючі та постали нові виклики і проблеми, розв'язання яких також не було передбачено попереднім Національним планом на період до 2020 року.

Мета Національного плану зосереджена на створенні умов для забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у подоланні конфліктів, встановленні миру, процесах відновлення, протидії безпековим викликам, системної протидії насильству за ознакою статі та насильству, пов'язаному з конфліктом.

План спрямований на забезпечення: участі жінок у прийнятті рішень; стійкості до безпекових викликів; постконфліктного відновлення і перехідного правосуддя; протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом; посилення інституційної спроможності виконавців Національного плану. Особливу увагу приділено потребам різних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, які постраждали від конфлікту, а також системному інформуванню щодо їх прав і стану виконання Національного плану [16].

У вересні 2020 року Україна отримала офіційний статус члена партнерства Біарріц – міжнародної ініціативи рівних прав та можливостей. У зв'язку з цим, урядом було затверджено **План дій з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження ґендерної рівності** (розпорядження КМУ від 16 грудня 2020 р. № 1578-р). У межах Партнерства за Планом, Україна висловила готовність виконати зобов'язання у п'яти сферах:

- розвиток інклюзивного та ґендерно чутливого публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення;
- забезпечення наскрізності принципів ґендерної рівності в освіті;
- протидія домашньому та ґендерно обумовленому насильству;
- зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків;
- реформування законодавства у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею [17].

16 — Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України; План, Перелік, Форма типового документа, Звіт, Заходи від 28.10.2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#n14>

17 — Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження ґендерної рівності: Розпорядження Кабінету Міністрів України; План, Заходи від 16.12.2020 р. № 1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-p#Text>

Надалі в березні 2021 року Указом Президента № 119/2021 було схвалено **Національну стратегію у сфері прав людини** з огляду на необхідність удосконалення діяльності держави щодо утвердження та забезпечення прав і свобод людини, створення дієвих механізмів їх реалізації та захисту, розв'язання системних проблем у зазначеній сфері. Реалізація Стратегії здійснюється за визначеними стратегічними напрямками, що включає також забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (§ 9) і запобігання та протидію насильству за ознакою статі, експлуатації, торгівлі людьми (§ 10). Серед проблем, визначених Стратегією на вирішення яких спрямовані стратегічні напрями виокремлено: нерівність економічних можливостей жінок і чоловіків, розподілу сімейних обов'язків; існування розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, у можливостях брати участь у політичному житті; існування ґендерних стереотипів у суспільстві, випадків дискримінації за ознакою статі; необхідність удосконалення законодавства України з питань запобігання насильству за ознакою статі, торгівлі людьми, трудової та інших видів експлуатації і приведення їх у відповідність із міжнародними стандартами тощо.

У Стратегії також відображено очікувані результати від виконання завдань, спрямованих на досягнення стратегічних цілей [18].

Крім того, в березні 2021 року була затверджена (постанова КМУ від 3 березня 2021 р. № 179) **Національна економічна стратегія на період до 2030 року**. Стратегія визначає довгострокову економічну візію, принципи і цінності, «червоні лінії» (неприпустимі напрями руху), ключові напрями (вектори) економічного розвитку та за кожним з 20 напрямів – стратегічні цілі, шляхи їх досягнення з урахуванням наявних і потенційних викликів і бар'єрів, а також основні завдання державної економічної політики та цільові індикатори на період до 2030 року. Зокрема, серед орієнтирів, принципів та цінностей в економічній політиці Стратегією визначено ґендерну рівність (гарантування дотримання принципів ґендерної рівності під час здійснення державної політики). Крім того, до стратегічних цілей за напрямом 20 «Якість життя» включено забезпечення рівних прав та можливості для кожного, інклюзії та безбар'єрності, високого рівня соціального захисту для гідного життя; підвищення рівня зайнятості жінок і чоловіків відповідних вікових груп та скорочення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків [19].

18 — Про Національну стратегію у сфері прав людини: Указ Президента України; Стратегія від 24.03.2021 р. № 119/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1192021-37537>

19 — Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року: Постанова Кабінету Міністрів України; Стратегія від 03.03.2021 р. № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#n25>

У 2021 році (розпорядження КМУ від 14 квітня 2021 р. № 366-р) також була схвалена **Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року** з метою створення безперешкодного середовища для всіх груп населення, забезпечення рівних можливостей кожній людині реалізовувати свої права, отримувати послуги на рівні з іншими шляхом інтегрування фізичної, інформаційної, цифрової, соціальної та громадянської, економічної та освітньої безбар'єрності до всіх сфер державної політики. Положення Стратегії враховують весь ряд напрацьованих раніше стратегічних документів в Україні, зокрема щодо створення безбар'єрного середовища для осіб з інвалідністю, розвитку молоді, захисту прав людини, подолання нерівності (у тому числі ґендерної) [20].

2 червня 2021 року Указом Президента України від № 225/2021 була затверджена **Стратегія людського розвитку**, реалізація якої планується до 2025 року. Стратегія базується на стратегічних та оперативних цілях, виконання яких спрямовано на досягнення поставленої в ній мети. Зокрема, стратегічна ціль 5 стосується забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства та впровадження кращих європейських стандартів ґендерної рівності. З метою її реалізації передбачається низка оперативних цілей і завдань, як-от: запровадження ґендерного підходу до формування законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; виконання міжнародних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; подолання ґендерних стереотипів та інших форм дискримінації тощо. Індикаторами результативності досягнення цілі є розширення економічних можливостей жінок та їх участі у політиці та досягнення стійкої позитивної динаміки у подоланні всіх форм і проявів дискримінації за ознакою статі [21].

20 — Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія від 14.04.2021 р. № 366-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>

21 — Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку»: Указ Президента України; Стратегія від 02.06.2021 р. № 225/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#Text>

12 серпня 2022 року КМУ своїм розпорядженням схвалив **Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року**. Мета Стратегії – зменшити фактичну нерівність жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства та забезпечити впровадження міжнародних і європейських стандартів рівності.

Поставлена мета досягається за стратегічними цілями, які визначають підходи до формування політики, шляхи розвитку національного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та відповідають завданням, встановленим у національних Цілях сталого розвитку, а також напрямам Пекінської декларації.

Так, Стратегія містить 4 основні стратегічні цілі: Національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків функціонує ефективно та має спроможність підтримувати формування, впровадження, моніторинг та оцінювання політики ґендерної рівності в різних сферах суспільного життя та на всіх рівнях; Жінки та чоловіки вільні від насильства, зокрема пов'язаного з воєнними діями та збройними конфліктами, мають рівний доступ до правосуддя та беруть рівну участь у розбудові миру та постконфліктному відновленні; Жінки та чоловіки користуються рівними правами та можливостями людського розвитку у сфері освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та спорту; Жінки та чоловіки беруть рівну участь у різних сферах економічної діяльності, користуються результатами сталого економічного розвитку та мають рівний доступ до всіх видів економічних ресурсів.

Реалізація Стратегії здійснюється з урахуванням міжнародних інструментів ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, Організації з безпеки і співробітництва в Європі, рекомендацій міжнародних моніторингових інституцій у сфері прав людини, Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, Комісії ООН зі становища жінок тощо.

Результатом реалізації Стратегії мають стати застосування системного підходу до реалізації державної політики забезпечення ґендерної рівності та консолідація дій центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, суб'єктів господарювання для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства [22].

Слід також зауважити, що незважаючи на те, що політика ґендерної рівності має бути інтегрована в усі сфери суспільного життя, разом з тим існують сфери, в яких жінки є найбільш уразливими. З огляду на це окрема увага буде приділена дотриманню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадсько-політичній, соціально-економічній сфері, а також питанню запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

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

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадсько-політичній сфері

Законом України № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» закріплено низку положень щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадсько-політичній сфері, зокрема щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі (ст. 15) та у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування (ст. 16).

Передбачається, що призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування має здійснюватися з дотриманням представництва кандидатур кожної статі. Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється. На керівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування покладається обов'язок забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента. Разом з тим, допускається застосування позитивних дій задля досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців [23].

У положеннях **Виборчого кодексу України** також гарантується право участі громадян України у виборах на рівних засадах (ст. 12). Крім того, в Кодексі уточнено порядок висування кандидатів у народні депутати України та в депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласних, районних, районних у місті рад, а також кандидатів у депутати міських, сільських, селищних рад. Зокрема, передбачено, що під час формування загальнодержавного та регіональних виборчих списків, а також єдиного та територіальних виборчих списків партія повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі) (ст. 154, ст. 219) [24].

Стаття 8 **Закону України «Про політичні партії в Україні»** 2001 року передбачає, що статут політичної партії має містити ряд відомостей, зокрема 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 (п. 10 ст. 8) [25].

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

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

25 — Про політичні партії в Україні: Закон України від 05.04.2001 р. № 2365-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14#Text>

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у соціально-економічній сфері

Питанню щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у соціально-економічній сфері присвячено Розділ IV Закону України № 2866-IV. Положення Закону стосуються забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї, під час укладання колективних договорів та угод, у сфері підприємництва та сфері соціального захисту (ст. 17-20) [26].

Рівність трудових прав громадян України та недопущення дискримінації у сфері праці закріплено також **Кодексом законів про працю України** (ст. 21) [27]. Зокрема, встановлена заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, в тому числі порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, ґендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції». При цьому, не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб [27].

Закон України «Про оплату праці» у ст. 21 встановлює заборону будь-якого зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання [28].

Законом України «Про зайнятість населення» 2013 року також закріплено право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення, зокрема й за ознакою статі чи ґендерної ідентичності (ст. 11) [29].

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

27 — Кодекс законів про працю України: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

28 — Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>

29 — Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

Закон України «Про рекламу» 1996 р., що визначає засади рекламної діяльності в Україні, містить визначення терміну дискримінаційна реклама за ознакою статі, під якою розуміється реклама, що містить твердження та/або зображення щодо інтелектуальної, фізичної, соціальної чи іншої переваги однієї статі над іншою та/або щодо стереотипних ролей чоловіка та жінки, яка пропагує принизливе та зневажливе ставлення; принижує гідність людини за ознакою статі; демонструє насильство за ознакою статі; використовує зображення тіла людини (частини тіла) виключно як сексуального об'єкта з метою привернення уваги споживача та/або посилення (слова, звуки, зображення) на сексуальні стосунки, що не стосуються рекламованого продукту чи способу його споживання (п. 6 ч. 1 ст. 1). Закон також регламентує загальні вимоги до реклами, зокрема забороняє дискримінаційну рекламу за ознакою статі, за виключенням соціальної реклами, спрямованої на засудження відповідних явищ (п. 15 ч. 1 ст. 8) [30].

Щодо проведення моніторингу з дотримання засобами масової інформації вимог із забезпечення рівноправності статей під час розміщення рекламних оголошень стосовно працевлаштування також було акцентовано в Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року.

У січні 2020 року Міністерство соціальної політики України затвердило (наказ № 56) **Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах**. Методичні рекомендації були розроблені з метою забезпечення єдиного підходу до визначення у колективних договорах та угодах вимог щодо створення умов праці, в яких жінки та чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі, забезпечується фактична рівність чоловіків і жінок на робочих місцях, не допускається дискримінація за ознакою статі. Крім того, в документі визначено типові ситуації дискримінації за ознакою статі у соціально-трудовах відносинах, зокрема: нерівний доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки, у тому числі отримання досвіду практичної роботи; нерівний доступ до оплачуваної праці та різних професій (занять), включаючи критерії відбору, умови найму та кар'єрного зростання; необґрунтована чи безпідставна нерівність в оплаті праці; неоднакові умови праці та організації робочого часу; нерівний доступ до отримання компенсацій та допомоги. До Типових прикладів прояву дискримінації за ознакою статі віднесено дискримінаційні оголошення про прийом на роботу, дискримінацію за сімейним станом і обов'язками, дискримінацію за зовнішністю та сексуальні домагання на робочому місці, сексизм, нерівну оплату за однакову працю. У зв'язку з цим в Методичних рекомендаціях наводиться примірний перелік положень щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах, рекомендованих для викладення в колективних договорах і угодах [31].

30 — Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 р. № 270/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр#Text>

31 — Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах: Мінсоцполітики України; Наказ, Рекомендації, Положення від 29.01.2020 р. № 56. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>

У 2021 році Наказом Міністерства соціальної політики України № 448 було затверджено **Методичні рекомендації щодо проведення ґендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями.**

Метою проведення ґендерного аудиту може бути оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами, організаціями, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення ґендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі, організації (порівняно з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного ґендерного підходу в їхній діяльності. Ґендерний аудит надає змогу проаналізувати, як принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків враховуються у кадровій політиці та діяльності підприємства, установи, організації (в тому числі через можливе включення ґендерної складової до стратегічних, програмних, проєктних, фінансових документів, планів та документів поточної діяльності підприємства, установи, організації), а також визначити механізми забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок. Передбачається, що ґендерний аудит може бути проведений за такими напрямками як: політика підприємства, установи, організації щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; інформування; кадровий потенціал та людські; умови праці; корпоративна та організаційна [32].

У 2023 році урядом була схвалена **Національна стратегія подолання ґендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року** (розпорядження КМУ від 15 вересня 2023 р. № 815-р), метою якої є досягнення до 2030 року сталого скорочення ґендерного розриву в оплаті праці шляхом створення сприятливих умов та розроблення ефективних механізмів для забезпечення прогресу у відповідній сфері. Задля досягнення мети означеної Стратегії визначено низку стратегічних цілей, серед яких:

- удосконалення законодавства про рівну оплату праці;
- створення сприятливих умов для подолання стереотипів і дискримінації щодо професій за ознакою статі;
- створення сприятливих умов для зручного поєднання сімейних і професійних обов'язків.

Практичним очікуваним результатом реалізації Стратегії є скорочення ґендерного розриву в оплаті праці до 2030 року на 5 відсоткових пунктів порівняно з 2021 роком [33].

32 — Методичні рекомендації щодо проведення ґендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями: Наказ Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 р. № 448. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/6081.html?PrintVersion>

33 — Про схвалення Національної стратегії подолання ґендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План, Заходи від 15.09.2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-p#n14>

Запобігання та протидія насильству за ознакою статі

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає насильство за ознакою статі як діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті (ст. 1).

У статті 212 Закон деталізує напрями, за якими мають здійснюватися заходи із запобігання насильству за ознакою статі, зокрема: вивчення ситуації та збір даних про факти насильства за ознакою статі; проведення галузевих та міжгалузевих досліджень стану, причин і передумов поширення насильства за ознакою статі, а також ефективності законодавства у сфері запобігання та протидії такому насильству, практики його застосування; проведення інформаційних кампаній щодо проявів насильства за ознакою статі, його наслідків, зокрема для дітей; проведення у навчальних закладах інформаційно-просвітницьких заходів з питань запобігання та протидії насильству за ознакою статі, у тому числі стосовно дітей; залучення медіа до проведення просвітницьких кампаній, спрямованих на виконання завдань у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі; організація і проведення спільних та спеціалізованих тренінгів і семінарів для фахівців, які працюють у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, а також для працівників правоохоронних органів і суддів; організація і виконання програм для осіб, які вчинили насильство за ознакою статі, зокрема сексуальне насильство, у визначеному законодавством порядку. Крім того, Законом визначено питання щодо надання допомоги та захисту постраждалим особам, їхніх прав, видачі обмежувального припису стосовно кривдника, виконання програм для кривдників тощо [34].

Варто підкреслити, що формою насильства за ознакою статі є домашнє насильство. Так, у 2018 році набув чинності **Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»** [35]. Закон визначає основні засади запобігання та протидії домашньому насильству і визначає засади, на яких ґрунтується діяльність, спрямована на запобігання та протидію домашньому насильству, серед яких зокрема й урахування непропорційного впливу домашнього насильства на жінок і чоловіків, дітей та дорослих, дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час здійснення заходів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству; врахування особливих потреб та інтересів постраждалих осіб, зокрема осіб з інвалідністю, вагітних жінок, дітей, недієздатних осіб, осіб похилого віку тощо.

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

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

У лютому 2021 року постановою КМУ було затверджено **Державну соціальну програму запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року**. Мета Програми полягає в удосконаленні механізму запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі в умовах децентралізації з урахуванням міжнародних стандартів, Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», Указу Президента України від 21 вересня 2020 р. № 398 «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства», а також підвищення ефективної взаємодії центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, громадськості. Варто зазначити, що положення Програми спрямовані на досягнення цілі 5 «Забезпечення ґендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчаток» та цілі 16 «Сприяння побудові миролюбного й відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку, забезпечення доступу до правосуддя для всіх і створення ефективних, підзвітних та заснованих на широкій участі інституцій на всіх рівнях», визначених Указом Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [36].

Наказом Міністерства соціальної політики України також було затверджено **Методику визначення потреб територіальних громад у створенні спеціалізованих служб підтримки постраждалих від домашнього насильства та насильства за ознакою статі**. Потреби територіальних громад у створенні спеціалізованих служб визначаються районними, районними у містах Києві і Севастополі державними адміністраціями, виконавчими органами сільських, селищних, міських, районних у містах (у разі їх утворення) рад за результатами аналізу відповідної інформації. До спеціалізованих служб віднесено: притулки для осіб, які постраждали від домашнього насильства та насильства за ознакою статі; мобільні бригади соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та насильства за ознакою статі; центри медико-соціальної реабілітації осіб, які постраждали від домашнього насильства та насильства за ознакою статі; кол-центри з питань запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей; денні центри соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та насильства за ознакою статі; спеціалізовані служби первинного соціально-психологічного консультування осіб, які постраждали від домашнього насильства та насильства за ознакою статі тощо [37].

36 — Питання Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року: Постанова Кабінету Міністрів України; Програма, Паспорт, Заходи від 24.02.2021 р. № 145. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2021-%D0%BF#n16>

37 — Про затвердження Методики визначення потреб територіальних громад у створенні спеціалізованих служб підтримки постраждалих від домашнього насильства та насильства за ознакою статі: Мінсоцполітики України; Наказ, Методика від 30.11.2020 р. № 787. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0036-21#Text>

Питання для самоконтролю та обговорення

- 1. Охарактеризуйте нормативно-правову основу щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.**
- 2. Чи допускає чинне національне законодавство зображення дискримінаційної реклами за ознакою статі?**
- 3. У чому полягає мета проведення ґендерно-правової експертизи?**
- 4. Розкрийте напрями, за якими здійснюються заходи із запобігання насильству за ознакою статі.**
- 5. В яких формах проявляється дискримінація за ознакою статі?**

Список використаних джерел у 3.1

- 1 — Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text
- 2 — Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
- 3 — Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
- 4 — Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
- 5 — Про протидію торгівлі людьми: Закон України від 20.09.2011 № 3739-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>
- 6 — Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>
- 7 — Питання проведення ґендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/files/general/2023/12/20231207162712-18.pdf>
- 8 — Висновок ґендерно-правової експертизи Закону України «Про вищу освіту», прийнятого Верховною Радою України 01 липня 2014 року № 1556-VII. URL: <https://minjust.gov.ua/files/general/2023/11/22/2023112150250-54.pdf>
- 9 — Висновок ґендерно-правової експертизи Закону України «Про відпустки», прийнятого Верховною Радою України 15 листопада 1996 року № 504/96. URL: <https://minjust.gov.ua/files/general/2023/12/07/20231207162712-18.pdf>
- 10 — Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Мінсоцполітики України; Наказ, Інструкція від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#n14>
- 11 — Про затвердження Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків ґендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги: КЦ надання правової допомоги; Наказ, Рекомендації від 12.03.2019 р. № 33. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0033419-19#Text>
- 12 — Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>
- 13 — Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки: Постанова Кабінету Міністрів України; Стратегія від 05.08.2020 р. № 695. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>
- 14 — Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ: Мінсоцполітики України; Наказ, Рекомендації, План [...] від 14.04.2020 р. № 257. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0257739-20#n10>
- 15 — Про схвалення Концепції комунікації у сфері ґендерної рівності: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Концепція від 16.09.2020 р. № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-p#Text>
- 16 — Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України; План, Перелік, Форма типового документа, Звіт, Заходи від 28.10.2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#n14>
- 17 — Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження ґендерної рівності: Розпорядження Кабінету Міністрів України; План, Заходи від 16.12.2020 р. № 1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-p#Text>
- 18 — Про Національну стратегію у сфері прав людини: Указ Президента України; Стратегія від 24.03.2021 р. № 119/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1192021-37537>
- 19 — Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року: Постанова Кабінету Міністрів України; Стратегія від 03.03.2021 р. № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#n25>
- 20 — Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія від 14.04.2021 р. № 366-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>
- 21 — Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку»: Указ Президента України; Стратегія від 02.06.2021 р. № 225/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#Text>
- 22 — Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План від 12.08.2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-p#Text>
- 23 — Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
- 24 — Вибірчий кодекс України: Закон України від 19.12.2019 р. № 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>
- 25 — Про політичні партії в Україні: Закон України від 05.04.2001 р. № 2365-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14#Text>
- 26 — Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
- 27 — Кодекс законів про працю України: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- 28 — Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>
- 29 — Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
- 30 — Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 р. № 270/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр#Text>
- 31 — Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах: Мінсоцполітики України; Наказ, Рекомендації, Положення від 29.01.2020 р. № 56. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>
- 32 — Методичні рекомендації щодо проведення ґендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями: Наказ Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 р. № 448. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/6081.html?PrintVersion>
- 33 — Про схвалення Національної стратегії подолання ґендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План, Заходи від 15.09.2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-p#n14>
- 34 — Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
- 35 — Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017 р. № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>
- 36 — Питання Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року: Постанова Кабінету Міністрів України; Програма, Паспорт, Заходи від 24.02.2021 р. № 145. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2021-%D0%BF#n16>
- 37 — Про затвердження Методики визначення потреб територіальних громад у створенні спеціалізованих служб підтримки постраждалих від домашнього насильства та насильства за ознакою статі: Мінсоцполітики України; Наказ, Методика від 30.11.2020 р. № 787. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0036-21#Text>

3.2. СУБ'ЄКТИ ТА ІНСТРУМЕНТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» № 2866-IV встановлює, що до органів, установ та організацій, наділених повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків належать (ст. 7) [1] :

- Верховна Рада України.
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини.
- Кабінет Міністрів України.
- Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
- Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування.
- Громадські об'єднання

Повноваження Верховної Ради України охоплюють: визначення основних засад ґендерної політики держави; застосування в законодавчій діяльності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; здійснення парламентського контролю за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у межах, передбачених Конституцією України (ст. 8).

Слід зазначити, що в межах Комітету з питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва функціонує Підкомітет з питань дотримання Україною міжнародних зобов'язань у сфері захисту прав людини та ґендерної політики [2], а у межах Комітету з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій України, національних меншин і міжнаціональних відносин – Підкомітет з питань ґендерної рівності і недискримінації.

З метою просування ґендерної рівності, поліпшення становища жінок у суспільному житті; надання політиці рівних прав та можливостей цілеспрямованості та системності; об'єднання зусиль законодавчої і виконавчої гілок влади та громадянського сектора щодо просування прав жінок, забезпечення адаптації законодавства України до законодавства ЄС 6 грудня 2011 року у ВРУ створено Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» [3].

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

2 — Структура Комітету Верховної Ради України питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва. URL: <https://komzak.rada.gov.ua/uploads/documents/30787.pdf>

3 — Ukraine Country Gender Profile. EU4 GENDER EQUALITY REFORM HELPDESK, 2023. URL: <https://euneighbourseast.eu/uk/projects/eu-project-page/?id=1480>

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини наділений компетенцією: здійснювати контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у рамках здійснення контролю за дотриманням прав та свобод людини і громадянина; розглядати звернення про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі; у щорічній доповіді висвітлювати питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі (ст. 9). Крім того, повноваження Уповноваженого щодо контролю у цій сфері закріплені й у Законі України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» 1998 р. (п. 13 ст. 13) [4].

Звернення подаються Уповноваженому в письмовій формі протягом року після виявлення порушення прав і свобод людини і громадянина. За наявності виняткових обставин цей строк може бути подовжений Уповноваженим, але не більше ніж до двох років. Подати звернення можна на електронну пошту: hotline@ombudsman.gov.ua, через скриньку за адресою: вул. Інститутська, 21/8, м. Київ, через регіональні громадські приймальні Уповноваженого або поштою на адресу Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: вул. Інститутська, 21/8, м. Київ 01008. Крім того, з метою здійснення моніторингу, оперативного реагування на порушення прав і свобод людини і громадянина можна зателефонувати на гарячу лінію Уповноваженого ВРУ з прав людини 0-800-501-720 та до Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини 044-299-74-08 [5].

Повноваження **Кабінету Міністрів України** у сфері забезпечення ґендерної рівності полягають, насамперед, у забезпеченні проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; прийнятті Національного плану дій щодо впровадження ґендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та забезпечення його виконання; розробці і реалізації державних цільових програм щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобіганні та протидії насильству за ознакою статі; спрямовуванні і координації роботи міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення ґендерної рівності, запобіганні та протидії насильству за ознакою статі; організації підготовки державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; врахуванні принципу ґендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів; затвердженні порядку проведення ґендерно-правової експертизи тощо (ст. 10).

4 — Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 р. № 776/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-вр#Text>

5 — Уповноважений Верховної Ради України з прав людини: офіц. сайт. URL: <https://ombudsman.gov.ua/uk/zayavniku>

Статтею II Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, функції якого виконує Міністерство соціальної політики.

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- здійснює координацію заходів міністерств та інших органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження гендерної рівності, координацію діяльності суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в медіа, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення гендерної рівності та у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків та зміну соціальних і культурних моделей поведінки, що ґрунтуються на дискримінаційних уявленнях про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності та у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- здійснює контроль за дотриманням гендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади; організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- здійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- здійснює моніторинг ефективності заходів у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, а також їх впливу на різні соціальні групи;
- забезпечує розроблення та затвердження типових програм для кривдників, а також методичних рекомендацій щодо їх виконання.

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції наділені компетенцією забезпечувати надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидію насильству за ознакою статі; здійснювати виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; створювати умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків; забезпечувати доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля; проводити просвітницьку діяльність з питань ґендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; співпрацювати з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; подавати пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; здійснювати збір і поширення інформації про насильство за ознакою статі, а також про загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб тощо.

В органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування також визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади (ст. 12).

Інституційний механізм забезпечення ґендерної рівності органів державної влади та органів місцевого самоврядування має такі складові:

- уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- відповідальний структурний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- радники з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- консультативно-дорадчий орган з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Уповноважені особи (координатори) організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі: урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності; проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі; координації заходів у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі та моніторингу їх реалізації на місцевому рівні; співробітництва з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями; здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі; вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення; організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі; розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також з питань вчинення насильства за ознакою статі, вивчення причин, що його зумовлюють, та повідомлення про них правоохоронним органам згідно із законодавством; вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі (ст. 13).

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування можуть утворювати **консультативно-дорадчі органи**, призначати **радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі** (ст. 12). Основними завданнями радника є консультування і внесення керівнику органу влади та уповноваженій особі (координатору) пропозицій щодо реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (відповідно до компетенції органу влади), протидії насильству та дискримінації за ознакою статі, в тому числі стосовно виконання міжнародних зобов'язань України відповідно до Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, Пекінської декларації та Платформи дій, прийнятих на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 р., резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та пов'язаних із нею резолюцій Ради Безпеки ООН, Стратегії гендерної рівності Ради Європи, інших документів з питань гендерної рівності, прийнятих на рівні ООН, Ради Європи, ОБСЄ, ЄС, НАТО [6].

Згідно з Постановою КМУ від 5 вересня 2007 р. № 1087 «Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми» було утворено **Міжвідомчу раду з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми** (далі – Міжвідомча рада). Міжвідомча рада є тимчасовим консультативно-дорадчим органом, утвореним при Кабінеті Міністрів України [7].

Міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації для виконання в межах компетенції завдань, пов'язаних із забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, створюють у своєму складі або у складі самостійного структурного підрозділу органу влади **відповідальні підрозділи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків**. Основними завданнями відповідального підрозділу є:

- (1) забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей (відповідно до компетенції органу влади);
- (2) координація роботи інших структурних підрозділів органу влади з питань застосування гендерних підходів під час проведення аналізу та оцінювання впливу державної/регіональної політики на жінок і чоловіків, стратегічного планування, організації та моніторингу діяльності (відповідно до компетенції органу влади) [8].

З результатами **моніторингу**, який здійснює **Апарат Урядової уповноваженої з питань гендерної політики**, станом на **кінець 2023 року** інституційний механізм забезпечення гендерної рівності відповідно до ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» включає:

на центральному рівні

- уповноважені особи (координатори) – 51 з 58 ЦОВВ
- відповідальні структурні підрозділи – 45 з 58 ЦОВВ
- радники з гендерних питань – 11 осіб
- ҚДО – 5

на регіональному рівні

- уповноважені особи (координатори) – 25
- відповідальні структурні підрозділи – 25
- радники з гендерних питань – 15 осіб
- ҚДО – 25

7 — Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми: Постанова Кабінету Міністрів України; Положення, Порядок, Перелік від 05.09.2007 р. № 1087. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-п#Text>

8 — Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-п#n18>

За ініціативи Урядової уповноваженої з питань гендерної політики та за безпосередньої участі створено мережу радників з гендерних питань, до складу якої входять 57 учасників.

Задля посилення спроможності радників і радниць у справі забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків було розроблено посібник: «Порадник для гендерних радників і радниць» (див. [посилання](#) або QR-код).



Ефективність забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства великою мірою зумовлюється тим, наскільки питання гендерної рівності інтегровані в інституціональну політику, внутрішню організаційну культуру та повсякденну діяльність органів виконавчої влади.

У цьому контексті вкрай важливим є комплексний підхід – з використанням надійної системи забезпечення координованої узгодженості діяльності, спрямованої на становлення гендерної рівності із залученням усіх зацікавлених суб'єктів.

У березні 2017 року до сфери компетенції Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України віднесено координацію формування та реалізації державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [9].

Постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 року запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики [10]. Основними завданнями Урядового уповноваженого є: 1) сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; (2) участь відповідно до компетенції у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; (3) проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів; (4) участь у здійсненні Прем'єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і форумах, у тому числі з Комісією ООН із статусу жінок, Радою безпеки ООН на сесіях з порядку денного «Жінки, мир, безпека», Ради Європи, ОБСЄ тощо; (5) співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

9 — Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України; Перелік від 25.03.2020 р. № 274. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/274-2020-п#Text>

10 — Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/250049925>

Урядовий уповноважений відповідно до покладених на нього завдань:

- 1) подає КМУ за погодженням з Віце-прем'єр-міністром з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України пропозиції щодо забезпечення ефективної реалізації державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, удосконалення механізму її реалізації;
- 2) сприяє координації дій з впровадження центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування рекомендацій міжнародних інституцій з прав людини та рекомендацій і зауважень міжнародних моніторингових місій та міжнародних організацій;
- 3) бере участь у: підготовці державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інших доповідей, які стосуються стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; підготовці та опрацюванні проєктів актів законодавства з питань, що належать до його компетенції; розробленні державних програм з питань гендерної рівності; проведенні моніторингу та здійсненні контролю за виконанням Національного плану з виконання резолюції Ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року; взаємодії з відповідними органами іноземних держав і міжнародних організацій;
- 4) подає КМУ за погодженням з Віце-прем'єр-міністром з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України пропозиції щодо включення до програмних документів питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- 5) забезпечує інформування громадськості через засоби масової інформації про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, а також про прийняття Кабінетом Міністрів України рішень із зазначених питань.

Урядовий уповноважений також наділений правами:

- 1) звертатися із запитом до центральних і місцевих органів виконавчої влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування з метою сприяння вирішенню питань, що належать до його компетенції;
- 2) одержувати в установленому порядку від центральних і місцевих органів виконавчої влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання покладених на нього завдань;
- 3) ініціювати утворення експертних та робочих груп, залучення представників центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань, а також вчених та експертів, у тому числі іноземних, до вирішення питань, що належать до його компетенції;
- 4) брати участь у засіданнях колегій міністерств, інших центральних і місцевих органів виконавчої влади під час розгляду питань, що належать до його компетенції;
- 5) скликати наради з питань, що належать до його компетенції.

Рішенням Уряду 14 лютого 2018 року призначена Урядовим уповноваженим з питань гендерної політики Левченко Катерина Борисівна.

В період з 2019 по 2023 роки Апаратом Урядової уповноваженої з питань ґендерної політики:

- опрацьовано 13387 нормативно-правових акта;
- надано 221 зауважень та пропозицій щодо необхідності доопрацювання на предмет дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- поширено досвід України у сфері забезпечення ґендерної рівності під час проведення майже 180 міжнародних заходах;
- з метою формування та реалізації державної ґендерної політики організовано та проведено щорічно 5 стратегічних сесій.

У вересні 2020 року постановою КМУ № 784 було утворено Комісію з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (далі - Комісія). Комісія є тимчасовим консультативно-дорадчим органом Уряду, утвореним для забезпечення узгоджених дій органів виконавчої влади з питань проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства (державна ґендерна політика).

Основні завдання Комісії спрямовані на: сприяння забезпеченню координації дій органів виконавчої влади з питань забезпечення ґендерної рівності; забезпечення розроблення та подання КМУ пропозицій щодо координації, формування та реалізації державної ґендерної політики; підготовка пропозицій щодо формування і реалізації державної ґендерної політики; визначення шляхів, механізмів та способів вирішення проблемних питань, що виникають під час реалізації державної ґендерної політики; підвищення ефективності діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади під час реалізації державної ґендерної політики; удосконалення нормативно-правової бази з питань координації, формування та реалізації державної ґендерної політики; сприяння координації співпраці з міжнародними та донорськими організаціями щодо включення питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до програм міжнародної технічної допомоги; підготовка пропозицій до державних національних доповідей та звітів з питань державної ґендерної політики.

Комісія також уповноважена проводити аналіз стану справ та причин виникнення проблем у процесі реалізації державної ґендерної політики; вивчати результати діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій з питань реалізації державної ґендерної політики; проводити моніторинг стану виконання органами виконавчої влади покладених на них завдань з формування та реалізації державної ґендерної політики; брати участь у розробленні проектів нормативно-правових актів з питань формування та реалізації державної ґендерної політики; подавати уряду розроблені за результатами своєї роботи рекомендації та пропозиції тощо [11].

11 — Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Постанова Кабінету Міністрів України; Склад колегіального органу, Положення від 02.09.2020 р. № 784. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2020-п#Text>

Починаючи з 2020 року проведено 11 тематичних засідань Комісії. За результатами діяльності напрацьовано протокольні доручення, виконання яких є обов'язковими для всіх членів Комісії.

У зв'язку з повномасштабним вторгненням РФ на територію України одним з серйозних викликів у сфері забезпечення прав і свобод людини та гендерної рівності, зокрема, стало сексуальне насильство пов'язане з війною.

За результатами візиту в Україну Заступниці Генерального секретаря ООН - Спеціальної представниці з питань запобігання сексуальному насильству в конфліктах Прамили Паттен (3-6 травня 2022 року) підписано Рамкову угоду про співпрацю між Урядом України та системою організацій ООН.

Координація співпраці в межах Рамкової програми здійснюється Комісією, яка своїм рішенням від 25 травня 2022 р. створила Міжвідомчу робочу групу з питань протидії сексуальному насильству, пов'язаному зі збройною агресією Росії проти України, та надання допомоги постраждалим (далі - Міжвідомча робоча група) для здійснення взаємодії суб'єктів для впровадження Рамкової програми.

Головою Міжвідомчої робочої групи є Урядова уповноважена з питань гендерної політики Катерина Левченко. До складу Міжвідомчої робочої групи також входять на експертному рівні 156 представників державних органів, міжнародних та громадських організацій, які працюють у сфері компетенції робочої групи, науковці, представники науково-педагогічних, аналітичних центрів.

У червні 2022 року на першому засіданні Міжвідомчої робочої групи для забезпечення ефективної роботи було створено 5 підгруп з урахуванням основних напрямів співпраці, визначених Рамковою програмою:

1. Торгівля людьми з метою сексуальної експлуатації.
2. Надання комплексної допомоги постраждалим від СНПК.
3. Правосуддя та притягнення до відповідальності.
4. Посилення спроможності сектору безпеки та оборони у запобіганні та протидії СНПК.
5. Репарації та компенсації.



Для забезпечення співпраці з міжнародними партнерами з метою виконання **Рамкової програми в серпні 2022 року** учасниками **Міжвідомчої робочої групи спільно з представниками Офісу Спеціальної представниці Генерального секретаря ООН з питань сексуального насильства в умовах конфліктів** було розроблено **Імплементацийний план**, який було погоджено та схвалено 15 вересня 2022 р. на черговому засіданні Комісії. **За результатами роботи МРГ у 2023 році підготовлено звіт** (див. [посилання](#) або QR-код).

В травні 2022 року Комісією з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків створено Міжвідомчу робочу групу з питань протидії сексуальному насильству, пов'язаному зі збройною агресією росії проти України, та надання допомоги постраждалим для здійснення взаємодії суб'єктів для впровадження Рамкової програми співробітництва між Урядом України та ООН щодо запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом.

Основними завданнями Міжвідомчої робочої групи є:

- забезпечення взаємодії суб'єктів реагування на СНПК;
- підготовка пропозицій щодо удосконалення законодавства;
- визначення шляхів вирішення проблемних питань;
- аналіз поточного стану політик;
- напрацювання рекомендацій для подальшого розгляду Комісією;
- вивчення та узагальнення міжнародного досвіду;
- взаємодія з міжнародними організаціями.

До складу МРГ увійшли представники:

- 25 державних структур;
- 11 міжнародних організацій;
- 13 громадських організацій.

За напрямами рамкової угоди утворено 5 підгруп для розробки і виконання імплементацийного плану:

- протидія торгівлі людьми з метою сексуальної експлуатації;
- надання комплексної допомоги постраждалим від СНПК;
- доступ до правосуддя та притягнення до відповідальності;
- посилення спроможності сектору безпеки та оборони у запобіганні та протидії СНПК;
- репарації та компенсації.

Для забезпечення реалізації Рамкової програми співробітництва між Урядом України та системою ООН, міжвідомчою робочою групою було розроблено Імплементацийний план за [посиланням](#) або QR-кодом.



Одним з важливих інструментів реалізації державної гендерної політики є врахування гендерної складової у проектах міжнародної технічної допомоги (МТД). Уряд України і Партнери з розвитку домовились про подальше зміцнення співробітництва для проведення ключових реформ шляхом розширення новоствореного трирівневого механізму координації МТД з секторальними робочими групами та інтеграції питань боротьби з корупцією, цифровізації та гендерної рівності у всіх секторах [12].

Вищезазначені пріоритети реформ повинні бути головним напрямом діяльності відповідних секторальних робочих груп на третьому рівні координації, а також Стратегічної платформи координації міжнародної технічної допомоги (другий рівень) [13].

Секторальна робоча група координації міжнародної технічної допомоги «Гендерна рівність»

Відповідно до завдань партнерства Паризької декларації щодо підвищення ефективності зовнішньої допомоги, країна-партнер під час діалогу з донорами бере на себе провідну роль у координуванні міжнародної допомоги й інших ресурсів для розвитку. З 2020 року система координації складається із трьох взаємозалежних рівнів: секторальні робочі групи, Стратегічна платформа, Форум «Партнерство з розвитку».

З метою координації міжнародної технічної допомоги з галузевими пріоритетами реформ та планами дій в сфері реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків створена та працює секторальна робоча група «Гендерна рівність». Її співголовами є керівник Офісу Віцепрем'єр-міністерки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, Урядова уповноважена з питань гендерної політики та два представники партнерів з розвитку. До її складу включені представники дипломатичних представництв, двадцяти чотирьох міжнародних організацій, та урядові партнери (загальна кількість – 93 учасника). За 2020-2023 роки функціонування групи було проведено 7 регулярних робочих засідань (перше з яких відбулося 20 липня 2020 року). Учасники та учасниці заходу продовжують спільно працювати над забезпеченням наскрізного гендерного мейнстрімінгу в усіх сферах державного управління в процесі відновлення та подолання наслідків війни росії проти України.

12 — Про створення єдиної системи залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги: постанова Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. № 153. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/153-2002-%D0%BF#Text>

13 — Форум координації міжнародної технічної допомоги «Партнерство заради розвитку» від 8 жовтня 2020 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/10.2020/spilna-zayava-ukr-1.pdf>

Рішенням Комісії від 13.09.2023 року № 10 створено Робочу групу «**Платформа забезпечення гендерного мейнстрімінгу та інклюзії у відновленні**» (The Platform on Gender Mainstreaming and Inclusion during Recovery) (далі – Платформа).

Основними завданнями Платформи є координація, адвокація, візуалізація принципу гендерної рівності та інклюзії у відновленні, комунікація та інформування, зв'язок з міжнародними партнерами щодо:

- забезпечення координації між державними органами та іншими суб'єктами, залученими до гендерно відповідального відновлення України;
- підготовки пропозицій щодо забезпечення гендерної рівності та інклюзії у відновленні України;
- визначення шляхів, механізмів та способів впровадження гендерно відповідального відновлення України;
- взаємодії із міжнародними організаціями, фондами та структурами у сфері гендерно відповідального відновлення, у тому числі з метою виконання завдань рамкових угод та меморандумів про співпрацю з цих питань, участь у тематичних заходах з обміну досвідом.

Громадські об'єднання та іноземні неурядові організації також відіграють важливу роль у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. З цією метою вони можуть: брати участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм; делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування; проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (ст. 14) [14].

Важливо зазначити щодо діяльності, започаткованої в 2008 році громадської організації «**Центр гендерної культури**» (при створенні - Харківська обласна громадська організація «Харківський обласний гендерний ресурсний центр» (ХОГРЦ)), місія якої полягає у сприянні встановленню гендерної рівності в українському суспільстві через адвокаційні кампанії, неформальну освіту та креативні рішення. Основним напрямом діяльності є гендерна просвіта та інформування широких кіл громадськості через створення та розвиток Центру гендерної культури як інноваційного майданчика. З 2009 р. організація реалізує довгостроковий інноваційний проєкт «Створимо музей про себе!», метою якого є започаткування та розвиток першого та єдиного в Україні Музею жіночої та гендерної історії – Gendermuseum. Експонати та експозиції Музею використовуються для просвітницької

діяльності для привернення уваги до різноманітних ґендерних проблем і підвищення рівня ґендерної чутливості та ґендерної культури різних аудиторій. У 2012 р. організація ініціювала створення Центрив ґендерної освіти в освітніх закладах Харкова, які пізніше об'єдналися у Всеукраїнську мережу осередків ґендерної освіти, що успішно працює над впровадженням ґендерного підходу в систему вищої освіти. ХОГРЦ координував діяльність мережі до 2015 р. У 2016 р. за підтримки European Endowment for Democracy ХОГРЦ заснував Центр ґендерної культури як хаб ґендерних ініціатив у Харкові і на сході України. У просторі Центру було проведено понад 1200 заходів регіонального, національного та міжнародного рівнів, в яких взяли участь близько 8 тис. осіб. У 2016 р. Центр започаткував об'єднання громадських організацій – Харківську платформу «Культура рівності». Платформа включає 15 організацій, які поділяють цінності ґендерної рівності та займаються їх просуванням доступними їм способами. У 2017 р. ХОГРЦ ініціював партнерський проєкт (спільно із Харківською гуманітарно-педагогічною академією) «ґендерний відкритий університет», направлений на ґендерну просвіту представників та представниць соціальної сфери та громадського сектору. У ювілейний 2018 р. за підтримки Європейського Союзу Центр ґендерної культури був урочисто відкритий у новому просторі із Музеєм жіночої та ґендерної історії у складі. У 2021 р. ХОГРЦ проходить перереєстрацію та змінює назву на «Громадська організація «Центр ґендерної культури».

Сьогодні Центр ґендерної культури системно працює та розвивається як: інноваційний центр неформальної інтерактивної ґендерної освіти, в основі якого лежить ідея Life Long Learning - навчання протягом життя; інкубатор ґендерних проєктів; інформаційно-методичний та ресурсний центр у сфері забезпечення ґендерної рівності; тренінговий центр з підготовки тренерського складу у сфері забезпечення ґендерної рівності, запобігання ґендернообумовленому насильству; ґендерний коворкінг; майданчик для обміну кращими національними та міжнародними практиками у сфері забезпечення ґендерної рівності; місце міжкультурної комунікації, в якому зарубіжні гості Харкова можуть отримати інформацію про ґендерні трансформації, що відбуваються в Україні, про український жіночий та феміністичний рух, про діяльність НГО.

Пріоритетні напрями роботи Центру включають:

1. Реагування на наслідки повномасштабної агресії РФ.
2. Просування ідей ґендерної рівності та фемінізму.
3. Протидія ґендернозумовленому насильству.
4. Організаційний розвиток жіночих/феміністичних ГО.
5. Організаційний розвиток. Зокрема, протягом березня - квітня 2022 р. організація переключила фокус своєї уваги на підтримку жінок і дітей, які постраждали від повномасштабного вторгнення РФ в Україну [15]. Центр ґендерної культури працює з широким спектром цільових аудиторій, серед яких учнівство, студентство, вчительство, підприємниці, лідерки, в т. ч. жінки, які працюють у громадському секторі, жінки ВПО, жінки з інвалідністю, жінки з діаспор [16].

15 — Звіт про діяльність громадської організації «Центр ґендерної культури» у 2022 р. URL: <https://www.genderculturecentre.org/wp-content/uploads/2023/05/2022-Zvit-CGK.pdf>

16 — Центр ґендерної культури: Про нас. URL: <https://www.genderculturecentre.org/khogo-khogrc/>

Громадська організація «**Ла Страда-Україна**» – працює для забезпечення ґендерної рівності, миробудування, запобігання ґендернообумовленому насильству, зокрема, домашньому насильству, протидії торгівлі людьми та забезпечення прав дітей, сприяючи впровадженню стандартів прав людини в усіх сферах життя суспільства та держави. Діяльність організації охоплює такі напрямки діяльності:

- протидія торгівлі людьми;
- захист прав дітей;
- сприяння дотримання прав жінок та ґендерної рівності, протидія дискримінації;
- запобігання ґендернообумовленому насильству, зокрема, домашньому [17].

Слід зазначити, що окремо Законом № 2866-IV визначено суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, до яких включено:

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- органи виконавчої влади, зокрема уповноважені підрозділи органів Національної поліції України, місцеві державні адміністрації (у тому числі їх структурні підрозділи з питань сім'ї, служби у справах дітей, органи управління освітою, органи охорони здоров'я тощо);
- органи місцевого самоврядування (у тому числі виконавчі органи сільських, селищних, міських, районних у містах (у разі їх створення) рад та їх структурні підрозділи з питань сім'ї, служби у справах дітей, органи управління освітою, органи охорони здоров'я тощо);
- центри з надання безоплатної правничої допомоги;
- суди;
- прокуратура;
- загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб;
- громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах (ст. 71).

До загальних служб підтримки постраждалих осіб належать заклади та установи, які, у тому числі, надають допомогу постраждалим особам (центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, притулки для дітей, центри соціально-психологічної реабілітації дітей, соціально-реабілітаційні центри (дитячі містечка), центри соціально-психологічної допомоги, територіальні центри соціального обслуговування (надання соціальних послуг) тощо). До спеціалізованих служб підтримки постраждалих осіб належать притулки для постраждалих осіб, центри медико-соціальної реабілітації постраждалих осіб, кол-центр з питань запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей, мобільні бригади соціально-психологічної допомоги для постраждалих осіб та осіб, які постраждали від домашнього насильства, а також заклади та установи, призначені виключно для постраждалих осіб та осіб, які постраждали від домашнього насильства.

Загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб у межах своїх повноважень здійснюють прийом і розгляд заяв постраждалих осіб або їхніх представників про отримання допомоги; інформування органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування про виявлення факту насильства за ознакою статі за наявності добровільної поінформованої згоди постраждалих осіб; у разі виявлення факту вчинення насильства за ознакою статі стосовно дітей - інформування не пізніше однієї доби служби у справах дітей та уповноважених підрозділів органів Національної поліції України; надання відповідно до компетенції постраждалим особам соціальних послуг, медичної, соціальної, психологічної допомоги на безоплатній основі, сприяння наданню правової допомоги, а також забезпечення тимчасового притулку для таких осіб та їхніх дітей у порядку, передбаченому законодавством тощо.

Кол-центр з питань запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей утворюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, належить до сфери його управління та діє на основі положення, затвердженого цим органом. Кол-центр з питань запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей є державною установою, що має територіальні відділення в усіх регіонах України.

Зокрема, в Україні за коротким телефонним номером **15-47 цілодобово** та безкоштовно діє **«гаряча лінія»** з протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей. «Гаряча лінія» приймає звернення від усіх заявників та надає інформаційні, психологічні та юридичні консультації. Надаються роз'яснення, контактна інформація з питань безпеки та оборони, гуманітарної допомоги, соціальної допомоги тощо, а також психологічна підтримка заявникам, які телефонують з питань, пов'язаних з воєнними діями.

Для громадян України, які перебувають за кордоном, номер телефону +38 (044) 284-19-43 (оплата за тарифами відповідного оператора зв'язку).

Варто зазначити, що в Україні працює з 1997 року Національна гаряча лінія з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та ґендерної дискримінації. У 1997 року вона була гарячою лінією з питань протидії торгівлі людьми, з 2004 року стала Національною гарячою лінією з попередження насильства в сім'ї та захисту прав дітей, а з 2013 року - функціонує як Національна гаряча лінія з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та ґендерної дискримінації.

Національна гаряча лінія з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації це інформаційно-довідкова, консультативна, соціально-психологічна та правова служба, яка надає в телефонному, електронному та письмовому режимах безкоштовні, інформаційні, соціально-психологічні та правові консультації усім, хто звертається (постраждали від гендернозумовленого, зокрема, домашнього насильства, торгівлі людьми, дискримінації). Основними завданнями Національної гарячої лінії є:

1. надання в телефонному, електронному та письмовому режимах інформаційних, соціально-психологічних та правових консультацій всім, хто звертається, незалежно від їх статі, віку, віросповідання, національної приналежності, соціального статусу, місця проживання та інших ознак з питань попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації;
2. надання консультативно-методичної підтримки фахівцям, які працюють у сфері протидії домашньому насильству, торгівлі людьми та гендерній дискримінації;
3. здійснення моніторингу діяльності державних структур у сфері попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації.

Цільовою групою послуг гарячої лінії є будь-яка особа, яка звернулася з проханням про надання консультації щодо попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації. Гаряча лінія є однією зі складових державної системи виявлення, надання допомоги та перенаправлення осіб, що постраждали від домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації; подолання наслідків воєнного конфлікту. З 1 лютого 2016 року Національна гаряча лінія з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації почала працювати цілодобово.

Платформа допомоги врятованим

Платформа допомоги врятованим – перша в Україні онлайн-платформа, де зібрана інформація про ключові служби, що надають українцям психологічну, юридичну, медичну та гуманітарну допомогу. Крім того, на сайті є буклети та інформаційні матеріали, щоб допомогти громадянам розпізнати негативні наслідки насильства та вчасно впоратися з ними. (див. QR-код або [посилання](#)).



Національна гаряча лінія з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації має електронні канали зв'язку:

Skype – користувач [lastrada-ukraine](#)
Facebook – <https://www.facebook.com/lastradaukraine/>
E-mail – hotline@la-strada.org.ua
Telegram – <https://t.me/NHL116123>

Лінія працює цілодобово і є безкоштовною, анонімною та конфіденційною. Кожного дня на гарячу лінію надходить в середньому від 85 до 125 дзвінків.

Національна гаряча лінія з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації функціонує за номером 0-800-500-335 (безкоштовний з мобільних та стаціонарних номерів телефонів по всій території України). З 24 листопада 2017 року Національна гаряча лінія стала доступною за загальноєвропейським коротким номером 116 123 (безкоштовно з усіх мобільних телефонів по всій території України), що покращило доступ абонентів до отримання консультацій. Діяльність цієї лінії відповідає міжнародним стандартам та Європейській директиві, в якій йдеться про важливість консультування на лініях психологічної допомоги в Європі. ГО «Ла Страда-Україна» та Національна гаряча лінія, зокрема, є членом Мережі «Жінки проти насильства у Європі» (WAVE).

Служби підтримки та допомоги в ситуаціях насильства за ознакою статі, зокрема, домашнього

Станом на 01.01.2024 р. в Україні функціонує 823 спеціалізованих служби підтримки:

- 51 притулок, 64 денних центри;
- 92 консультативних служби;
- 591 мобільна бригада соціально-психологічної допомоги;
- 25 інших закладів і установ, які надають допомогу постраждалим особам.

Національна гаряча лінія для дітей та молоді

Працює в Україні з 2013 р. Її роботу забезпечує Громадська організація «Ла Страда-Україна». Вона має такі **канали для надання консультацій**:

- **0-800-500-225** (безкоштовно з мобільних та стаціонарних номерів телефонів по всій території України)
- **116111** (безкоштовно з мобільних номерів телефонів по всій території України)
- **Facebook** – <https://www.facebook.com/childhotline.ukraine/>
- **Instagram** – https://www.instagram.com/childhotline_ua/
- **Telegram** – <https://t.me/CHL116111>

Її головною **метою** є надання в телефонному та електронному форматах безкоштовних інформаційних, соціальних, психологічних та правових консультацій усім дітям, підліткам та студентам/студенткам, які на неї звертаються, а також усім дорослим, чії запити стосуються дітей або підлітків. Основними **завданнями** Національної гарячої лінії для дітей та молоді є:

- (1) надання в телефонному та електронному форматах інформаційних, соціальних, психологічних та правових консультацій усім дітям, підліткам та студентам/студенткам, які звертаються, а також дорослим, чії запити стосуються дітей, незалежно від їхньої статі, віку, віросповідання, національної приналежності, соціального статусу, місця проживання та інших ознак, з низки питань, як-от: насильство, булінг, стосунки в родині та однолітками, дискримінація тощо;
- (2) надання консультативно-методичної підтримки фахівцям, які працюють у сфері дотримання та захисту прав дітей;
- (3) здійснення моніторингу діяльності державних структур у сфері дотримання та захисту прав дітей.

З 24 лютого 2022 р., у зв'язку з повномасштабною війною в Україні з боку РФ, Національна гаряча лінія для дітей та молоді зреагувала на ситуацію в Україні, виклики суспільства (та зокрема, дітей, підлітків, студенти в/студенток) і додала нові важливі тематики консультування. Національна гаряча лінія для дітей та молоді надає свої консультації безкоштовно та керується, у своїй діяльності, принципами анонімності і конфіденційності. На цій гарячій лінії надаються консультації психолога, юриста та соціального працівника / соціального педагога. Її діяльність відповідає міжнародним стандартам та Європейській директиві, в якій йдеться про важливість консультування на дитячих гарячих лініях в Європі за номером 116 111, вона є повноправним членом Міжнародної асоціації дитячих гарячих ліній – Child Helpline International (CHI). Національна гаряча лінія для дітей та молоді об'єднала у собі елементи трьох видів дитячих телефонних ліній, усталених міжнародними стандартами консультування дітей, – hotline – гаряча лінія, trustline – лінія довіри – і helpline – лінія допомоги. Вона – для дітей і про дітей, для підлітків і про підлітків, для студентів/студенток і про студентів/студенток. Її основна функція – дати кожній дитині та молодій людині, яка цього потребує, можливість бути почутою й отримати підтримку.

Центри допомоги врятованим

Центри допомоги врятованим – це державні установи, створені Урядом України у партнерстві з Фондом народонаселення ООН, де люди, котрі виїхали з зони активних бойових дій та/або тимчасово окупованих територій, можуть отримати комплексну соціально-психологічну підтримку та правову допомогу в одному місці.

Станом на лютий 2024 року, в Україні працює 11 Центрів допомоги врятованим – у Чернівцях, Полтаві, Кропивницькому, Одесі, Мукачеві, Херсоні, Харкові, Запоріжжі, Львові, Дніпрі та Києві.

У 2023 році 20 010 осіб отримали допомогу в ЦДВ. 79% із загальної кількості наданих послуг у Центрах були отримані внутрішньо переміщеним особам.

За типом послуги наступні: 51% – соціальні, 20% – психологічні послуги для дорослих, 11% – ведення випадків гендерно зумовленого насильства, 9% – психологічні послуги для дітей, 9% – юридичні послуги.

Інформацію про роботу Центрів допомоги врятованим можна знайти за посиланнями:

www.help-platform.in.ua/czentry-dopomogy-vryatovanym

www.facebook.com/cdv.ua

www.facebook.com/GromadskyiAlyans



Питання для самоконтролю та обговорення

1. Які органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?

2. Якими повноваженнями наділена Урядова уповноважена з питань гендерної політики?

3. З якою метою було створено Платформу забезпечення гендерного мейнстримінгу та інклюзії у відновленні та які її основні завдання?

4. Які механізми функціонують на національному рівні з питань протидії сексуальному насильству, пов'язаному зі збройною агресією Росії проти України?

Список використаних джерел у 3.2

- 1 — Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
- 2 — Структура Комітету Верховної Ради України питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва. URL: <https://komzak.rada.gov.ua/uploads/documents/30787.pdf>
- 3 — Ukraine Country Gender Profile. EU4 GENDER EQUALITY REFORM HELPDISK, 2023. URL: <https://euneighbourseast.eu/uk/projects/eu-project-page/?id=1480>
- 4 — Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 р. № 776/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-вр#Text>
- 5 — Уповноважений Верховної Ради України з прав людини: офіц. сайт. URL: <https://ombudsman.gov.ua/uk/zayavniku>
- 6 — Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-п#n18>
- 7 — Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми: Постанова Кабінету Міністрів України; Положення, Порядок, Перелік від 05.09.2007 р. № 1087. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-п#Text>
- 8 — Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-п#n18>
- 9 — Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України; Перелік від 25.03.2020 р. № 274. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/274-2020-п#Text>
- 10 — Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/250049925>
- 11 — Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Постанова Кабінету Міністрів України; Склад колегіального органу, Положення від 02.09.2020 р. № 784. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2020-п#Text>
- 12 — Про створення єдиної системи залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги: постанова Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. № 153. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/153-2002-%D0%BF#Text>
- 13 — Форум координації міжнародної технічної допомоги «Партнерство заради розвитку» від 8 жовтня 2020 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/10.2020/spilna-zayava-ukr-1.pdf>
- 14 — Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
- 15 — Звіт про діяльність громадської організації «Центр гендерної культури» у 2022 р. URL: <https://www.genderculturecentre.org/wp-content/uploads/2023/05/2022-Zvit-CGK.pdf>
- 16 — Центр гендерної культури: Про нас. URL: <https://www.genderculturecentre.org/khogo-khogrc/>
- 17 — Ла Страда-Україна: Про нас. URL: <https://la-strada.org.ua/pro-organizacziyu>

3.3. ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ОСВІТИ УКРАЇНИ

Україною напрацьовано законодавче підґрунтя щодо забезпечення принципу ґендерної рівності в освітньому середовищі. Зокрема, в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» окремий розділ присвячено забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти та в медіа. Так, відповідно до статті 21 держава має забезпечувати рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти. У свою чергу навчальні заклади забезпечують:

- рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам;
- підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка та спрямованих на формування ненасильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, поваги до людської гідності та статевої недоторканості;
- виховання культури ґендерної рівності, ненасильницької поведінки, взаємоповаги та рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків між жінками та чоловіками.

Центральний орган виконавчої влади з питань освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Передбачається, що до навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів мають включатися дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, та факультативне вивчення правових засад ґендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства [1].

У 2009 році Міністерством освіти і науки України було прийнято наказ № 839 «Про впровадження принципів ґендерної рівності в освіту» на виконання постанови КМУ від 27 грудня 2006 р. № 1834 (1834-2006-п) «Про затвердження Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року».

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

З метою впровадження ґендерних підходів в освіту було затверджено План заходів з впровадження принципів ґендерної рівності у роботу Міністерства освіти і науки України, Міністерства освіти і науки Автономної Республіки Крим, управлінь освіти і науки обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, навчальних закладів всіх типів та форм власності [2].

Прийнята в 2022 році Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та операційний план на її виконання на 2022-2024 роки містить аналіз поточного стану, основні проблеми та тенденції у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема й у секторі освіти та навчання. У Стратегії акцентується на увага на тому, що за Індексом ґендерної нерівності Україна щодо освіти займає у рейтингу одну з найвищих позицій (27 місце). Майже 100 відсотків становить рівень грамотності, високий і збалансований рівень залученості дівчат та хлопців до освіти (базовою середньою освітою охоплено 92,7 відсотка дівчат та 90,7 відсотка хлопців, середньою – відповідно 86,1 відсотка та 85,3 відсотка, вищою відповідно – 88,8 відсотка та 76,8 відсотка). Разом з тим проблемою залишається доступ до такої освіти різних груп жінок і чоловіків, передусім з числа тих, які проживають у сільській місцевості, осіб з інвалідністю, передпенсійного віку, які потребують перекваліфікації.

Крім того, зазначається про те, що ґендерні аспекти все ще недостатньо враховуються під час формування та реалізації освітньої політики, що призводить до фемінізації зайнятості у сфері освіти, збереження ґендерних стереотипів та наявності дискримінаційного змісту навчального контенту на всіх освітніх рівнях.

Згідно із звітом «Вибір вищої освіти: ґендерний аналіз» незалежного аналітичного центру Cedos за 2019 рік до закладів вищої освіти зараховується майже однакова кількість випусниць та випусників закладів загальної освіти. Однак спостерігаються диспропорції часток дівчат та хлопців за спеціальностями. Такий вибір впливає на професійну сегрегацію та нерівність в оплаті праці серед жінок та чоловіків у майбутньому. За результатами національного дослідження Фонду народонаселення ООН «Чим керуються українці та українки при виборі професії: ключові чинники та стереотипи» 2021 року, 56 відсотків опитаних вважають, що є професії, які підходять виключно для чоловіків і виключно для жінок.

Крім того, наголошувалося на низькому рівні ґендерної чутливості освітян, відсутності комплексної системи ґендерної освіти та спеціальних програм для підготовки фахівців з ґендерних питань [3].

2 — Про впровадження принципів ґендерної рівності в освіту: МОН України; Наказ, План, Заходи від 10.09.2009 р. № 839. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0839290-09#Text>

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

Очікувані результати Стратегії в результаті виконання стратегічної цілі і завдань щодо рівних прав та можливостей людського розвитку у сфері освіти жінок та чоловіків передбачають внесення змін до законодавства у сферах наукової, науково-технічної діяльності щодо впровадження принципів ґендерної рівності науковими установами та закладами освіти; включення ґендерної складової до стандартів вищої, професійної (професійно-технічної) освіти за всіма спеціальностями, а також базової середньої освіти; створення умов для збалансованого представництва жінок і чоловіків у сферах наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності; використання недискримінаційного освітнього контенту, вільного від ґендерних стереотипів та упереджень, запровадження освітніх програм підготовки фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; збільшення частки дівчат, які навчаються за STEM-спеціальностями (наука, технології, інженерія, математика) тощо [4].

У межах міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» Кабінет Міністрів України визначив зобов'язання щодо інтеграції ґендерного компонента в освітній процес (запровадження антидискримінаційної експертизи освітнього контенту та проведення ґендерного аудиту закладів освіти).

У 2022 році розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р було схвалено Стратегію впровадження ґендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, мета якої зосереджена на забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобіганні та протидії будь-якій дискримінації у сфері освіти, для всіх учасниць/учасників освітнього процесу, на всіх рівнях освіти шляхом запровадження змін у структурно-організаційному та змістовно-процесуальному аспекті. Стратегія визначає базові принципи, цільові групи, цілі та завдання щодо реалізації державної політики стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.

Вона ґрунтується на низці визначених принципів, зокрема: змістовних, функціональних та організаційних. Змістовні принципи передбачають дотримання демократичних цінностей і свобод, рівності, справедливості, демократії, верховенства права, егалітарності (рівності прав і можливостей), поваги до людської гідності, доступності, недискримінації; функціональні – системність, інклюзивність та широке, активне і значуще залучення жінок і чоловіків та всіх заінтересованих сторін до реалізації Стратегії, проведення моніторингу та оцінки прогресу її реалізації, відкритість і прозорість, інноваційність, інтерсекційність та врахування потреб різних груп залежно від можливих додаткових підстав для дискримінації (раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак);

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

організаційні – об'єктивність та обґрунтованість визначення проблем у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведення оцінки їх масштабу, відповідність міжнародним нормам та зобов'язанням, оптимальність варіантів розв'язання проблем, орієнтація на кращі міжнародні стандарти та практики у сфері освіти, відкритість процесу реалізації положень Стратегії та надійний механізм підзвітності, включаючи конкретність, досяжність цілей та вимірюваність очікуваних результатів її реалізації [5].

Цільові групи, на які спрямована реалізація Стратегії включають: здобувачок і здобувачів освіти; управлінський, педагогічний та науково-педагогічний персонал у сфері освіти, який забезпечує ефективність та якість її функціонування; батьків та законних представників здобувачок і здобувачів освіти, які здійснюють виховання дітей та молоді, формують їх уявлення про світ та є взірцем поведінки; та персонал органів управління освітою, який приймає управлінські та кадрові рішення, визначає умови для роботи закладів освіти, зокрема реалізує державну політику щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.

Цілями Стратегії є наступні:

- 1) комплексне впровадження принципів, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації у нормативно-правових документах у сфері освіти як одне з ключових питань фундаментальних прав і пріоритетів у контексті євроінтеграції;
- 2) посилення ролі закладів освіти у координації дій суб'єктів реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання та протидії насильству і дискримінації та вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі;
- 3) посилення компетенції і можливості професійної спільноти фахівчинь і фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширення міжнародного співробітництва у напрямі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- 4) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації, впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків військових дій і післявоєнної відбудови України.

У свою чергу в Заключних зауваженнях щодо дев'ятої періодичної доповіді України 2022 року Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок відзначив низку заходів, здійснених України у сфері забезпечення ґендерної рівності в секторі освіти, зокрема запровадження обов'язкової перевірки затверджених державою навчальних матеріалів з метою видалення дискримінаційного змісту, включення до навчальних планів предметів із ґендерної проблематики на всіх рівнях освіти та зусилля, що були докладені для заохочення здобуття дівчатками освіти в нетрадиційних для жінок галузях навчання. Проте, незважаючи на досягнутий прогрес, Комітет висловив стурбованість скороченням кількості вчителів, закриттям або злиттям шкіл і ґендерним цифровим розривом, особливо в сільській місцевості та тим фактом, що не всі підручники і навчальні матеріали були перевірені з метою усунення дискримінаційних ґендерних стереотипів, таких, наприклад, як звинувачення в ґендерному насильстві щодо жінок і дівчаток самих потерпілих та/або неадекватне представлення в підручниках історії внеску жінок у політику, науку або інші сфери життя суспільства.

У світлі цього, Комітетом було висловлено низку рекомендацій державі-учасниці, а саме: пропагувати важливість здобуття дівчатками освіти на всіх рівнях як основи для розширення їхніх прав і можливостей; продовжити виконання рекомендацій щодо забезпечення рівного доступу до освіти в Стратегії впровадження ґендерної рівності у сфері освіти до 2030 року і забезпечити створення адекватної освітньої інфраструктури та продовження програм цифрової грамотності в сільських районах; забезпечити використання коректних у ґендерному відношенні формулювань і недискримінаційного зображення жінок у підручниках і навчальних матеріалах на всіх рівнях освіти, приділяти особливу увагу внеску жінок у політику, науку та інші сфери життя суспільства, а також пропагувати ненасильницькі чоловічі якості, зокрема й шляхом поширення обов'язкової перевірки навчальних матеріалів на матеріали, які використовуються для онлайн-навчання, і на шкільні підручники, видані без державного фінансування; заохочувати вибір жінками та дівчатками нетрадиційних галузей навчання та професійної діяльності, зокрема таких, як природничі науки, техніка, інженерна справа та математика, а також інформаційно-комунікаційні технології; активізувати свої інформаційно-роз'яснювальні кампанії та вжити додаткових заходів для збільшення показників зарахування, утримання та закінчення школи серед дівчаток ромів та жінок і дівчаток з інвалідністю, у тому числі через імплементацію Стратегії сприяння реалізації прав та можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року (2021) і Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні, відповідно [6].

18 - 19 жовтня 2022 року у м. Женеві відбулася 83-тя сесія Комітету ООН з ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок, на якій урядова делегація України представила дев'яту періодичну доповідь України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Документ підготовлено з урахуванням Керівних принципів подання доповідей Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок, а також Заключних зауважень та рекомендацій Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок за підсумками розгляду восьмої доповіді України з оглядом на повномасштабну збройну агресію російської федерації проти України.

Делегація проінформувала Комітет про законодавчі, судові та інші заходи, вжиті Україною для виконання положень Конвенції, та досягнутий прогрес у цьому напрямі, а також зосередила увагу на подоланні проблем, які з'явилися або загострилися з початком широкомасштабного вторгнення росії на територію України 24 лютого 2022 року.

В свою чергу, члени Комітету приділили велику увагу питанням реагування на сексуальне насильства, пов'язаного із збройною агресією росії проти України та висловили безумовну підтримку Україні та українському народу в боротьбі проти жорстокої неспровокованої агресії російської федерації.

За результатами розгляду дев'ятої періодичної доповіді Комітет надав заключні зауваження та рекомендації, які є обов'язковими для впровадження.

Варто також наголосити, що з метою всебічного забезпечення ґендерної рівності ЗВО України приймають та реалізують відповідні стратегічні документи в цій сфері. Таким прикладом може слугувати Ґендерна стратегія Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна 2023-2033 (далі – Ґендерна стратегія). Мета Ґендерної стратегії полягає у визначенні шляхів забезпечення ґендерної рівності та запобігання дискримінації за ґендерною ознакою в усіх сегментах університетського простору.

Цільовими групами впровадження Ґендерної стратегії є вся університетська спільнота, а саме: студенти, науково-педагогічні працівники, науково-допоміжний персонал, адміністрація, а також всі відділи та служби.

Задля реалізації мети Ґендерної стратегії виокремлено низку стратегічних цілей, задля реалізації яких поставлено виконання таких завдань:

- проведення ґендерної експертизи документаційної бази та інтернет-представництва університету, вироблення експертних оцінок та (у разі потреби) формулювання коректив;
- здійснення ґендерного аналізу освітніх програм дисциплін соціо-гуманітарного профілю на предмет механічного відтворення ґендерних стереотипів та непрямой трансляції ґендерної дискримінації із подальшим виробленням (у разі потреби) рекомендацій щодо коригування програм;
- ґендерний аудит лідерських стилів, застосованих керівництвом університету та його підрозділів;
- запобігання вульгаризації та примітивізації ґендерного підходу;
- розробка програм факультативних курсів, лекцій, міжфакультетських дисциплін, семінарів, майстер-класів, курсів підвищення кваліфікації, кураторських часів, спрямованих на задоволення пізнавальних потреб університетської спільноти в галузі ґендерної проблематики та на розвиток ґендерної компетентності студентів, викладачів, працівників та керівництва університету;
- вдосконалення практик уведення до документообігу принципів ґендерно чутливого мовлення / мови із орієнтиром на впровадження мовних стратегій нейтралізації та уникнення сексизму;
- надання інформаційної та науково-методичної підтримки впровадженню ґендерного підходу всім структурним підрозділам університету; активізація науково-дослідницької роботи в площині теорії та практики ґендерних досліджень;
- створення в межах університету окремої мережі юридичної, психологічної допомоги жертвам ґендерної дискримінації та ґендерного насильства;
- розробка положення та плану дії дорадчого органу (напр., Ради ґендерного співробітництва) з ґендерних питань, що складатиметься з числа представників усіх університетських груп — студентів, викладачів, працівників, адміністрації тощо [7].

Також задля реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків було засновано посаду уповноваженого з ґендерних питань – радника ректора Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Основні завдання Радника включають консультування працівників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії насильству та дискримінації за ознакою статі; надання керівництву пропозицій щодо впровадження ґендерних підходів у діяльність підприємства, установи, організації, щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації, перепідготовці [8].

7 — Ґендерна стратегія Каразінського університету (2023–2033 роки). URL: <https://karazin.ua/mizhnarodna-diialnist/strategiia-mizhnarodnoi-diialnosti/henderna-strategiia-karazinskoho-universytetu-2023-ndash-20/>

8 — Положення про уповноваженого з ґендерних питань – радника ректора Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна (затверджено рішенням Вченої ради 28 грудня 2021 р., протокол № 15; введено в дію наказом ректора 05 січня 2022 р. №0211-1/1). URL: https://karazin.ua/storage/documents/979_IJM6b3PMtXdiD0vnpqjxAUOSu.pdf

Крім того, Кодекс етики персоналу Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна передбачає, що базовою основою Кодексу є загальнолюдські цінності, основоположні цінності моралі та права, серед яких і рівність. Кодексом також закріплено принцип недискримінації, відповідно до якого університет визнає цінність людини незалежно від її віку, ґендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, соціального стану, етнічного походження, віросповідання або атеїстичних переконань, стану здоров'я, її права на необмежений розвиток здібностей і творчу самореалізацію, всляко сприяє реалізації цих прав [9].

Питання для самоконтролю та обговорення

- 1. Охарактеризуйте діяльність ЮНЕСКО щодо забезпечення ґендерної рівності в освіті та через освіту (2019-2025 рр.).**
- 2. На яких стратегічних цілях зосереджена реалізація Стратегії впровадження ґендерної рівності у сфері освіти до 2030 року**
- 3. Наведіть прояви ґендерної нерівності в освіті.**
- 4. Охарактеризуйте шляхи подолання ґендерної нерівності в освіті.**

Список використаних джерел у 3.3

- 1 — Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
- 2 — Про впровадження принципів ґендерної рівності в освіту: МОН України; Наказ, План, Заходи від 10.09.2009 р. № 839. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0839290-09#Text>
- 3 — Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План від 12.08.2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-p#Text>
- 4 — Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План від 12.08.2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-p#Text>
- 5 — Про схвалення Стратегії впровадження ґендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План, Заходи від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>
- 6 — Concluding observations on the ninth periodic report of Ukraine. URL: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkGld%2FPPrICAqhKb7yhsvglKm%2F71Q4iogAZSMgJYVsfA92MTYctWHEE1luSPzKnKpWwt7TOxV5J8ClgoK%2BCLqJPqBxMVCVqFR%2BSTZIlrHskXxYGFUsmX2WfG%2Bef3Lx0>
- 7 — Ґендерна стратегія Каразинського університету (2023–2033 роки). URL: <https://karazin.ua/mizhnarodna-diialnist/stratehiia-mizhnarodnoi-diiialnosti/henderna-stratehiia-karazinskoho-universytetu-2023-ndash-20/>
- 8 — Положення про уповноваженого з ґендерних питань – радника ректора Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна (затверджено рішенням Вченої ради 28 грудня 2021 р., протокол № 15; введено в дію наказом ректора 05 січня 2022 р. №0211-1/1). URL: https://karazin.ua/storage/documents/979_IJM6b3PMtXdiD0vnqpxAUOSu.pdf
- 9 — Кодекс етики персоналу Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. URL: <https://karazin.ua/mizhnarodna-diialnist/stratehiia-mizhnarodnoi-diiialnosti/kodeks-etyky/>

РОЗДІЛ IV.

СФЕРА ОСВІТИ НА ШЛЯХУ ДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Артем Литовченко

4.1. ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ УКРАЇНСЬКОЇ ОСВІТИ: ДОСЯГНЕННЯ І ЗАВДАННЯ

На початку 90-х років ХХ століття Україна підійшла до радянського освітнього надбання із значним реформаторським завзяттям. Проте це не завадило державі зберегти об'єктивні досягнення тієї системи як фундамент подальшого ефективного розвитку. Значною мірою це стосувалося гендерних аспектів освітньої системи. Незважаючи на те, що за часів УРСР мови про гендерні підходи чи дослідження ще не йшло, тим не менше, за деякими значущими гендерними параметрами українська освіта була прогресивнішою за освітні сфери країн Західної Європи та Північної Америки. Це й стало підґрунтям сьогодишніх відносно високих показників української освіти за гендерними характеристиками. Так, наприклад, згідно Індексу розвитку з урахуванням гендерної нерівності, в 2021 році Україна займала високе 27 місце у світі за рівнем гендерного паритету в освіті [1]. Зазначимо найбільш значущі показники освітньої сфери, що забезпечили це місце. Грамотність як хлопчиків, так і дівчаток є майже стовідсотковою. Базову середню освіту на 2021 рік отримували майже 93% дівчат і 91% хлопців; 89% дівчат та 77% хлопців отримують вищу освіту. Формальні показники також є високими: в українській освіті відсутні законодавчі перепони на шляху дівчат чи хлопців до усіх предметів та спеціальностей у закладах вищої освіти та професійно-технічних навчальних закладах.

Звісно, говорити про досягнення повного гендерного паритету чи то стабільної гендерної рівності в українській освіті поки що неможливо. Проблеми є, деякі зі складнощів є масштабними, і про найбільш значущітиметься у наступному підрозділі. Однак маємо зазначити, що разом із визнанням таких проблем є усі підстави для визнання й досягнень. Активність української держави у площині забезпечення гендерної рівності в освітній сфері є послідовною та плідною. Зокрема, співпраця із Представництвом Євросоюзу сприяє інтеграції гендерних підходів до української системи освіти через просування гендерної експертизи підручників, розбудови потенціалу та підвищення гендерної чутливості освітян, неформальних форматів гендерної освіти, залученню інструментів гендерного мейнстрімінгу.

1 — Гендерний профіль України. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/gender-profile-ukraine>

Наприкінці 2022 року урядом України було схвалено Стратегію впровадження ґендерної рівності в освіті на період до 2030 року та затверджено Операційний план її реалізації на 2022-2024 роки. Серед завдань цього плану було й подолання ґендерно-зумовленого вибору спеціальностей у професійно-технічних навчальних закладах та закладах вищої освіти, що лежить в основі горизонтальної ґендерної сегрегації на ринку праці та ґендерного розриву в оплаті праці. Зазначимо, що для України не є характерним розрив оплати праці між різними ґенерами в освіті, якщо вони займають однакові посади: це ще одна стійка формальна перевага української системи освіти, що забезпечена державою на законодавчому рівні. Щодо інших варіантів втілення ґендерного розриву в оплаті праці в освітній сфері, то на їхнє подолання, зокрема, спрямована вищезгадана Стратегія. Крім того, вона має підвищити загальну інтеграцію ґендерних аспектів до всіх рівнів освітньої політики і до навчальних програм, запобігти фемінізації зайнятості в освітній сфері, сприяти подоланню ґендерних стереотипів та дискримінаційного змісту освіти на всіх освітніх рівнях.

П'ять років тому за даними центру CEDOS до українських закладів вищої освіти вступали майже однакові відсотки хлопців та дівчат. Разом із тим Державна служба статистики України повідомляла, що у 2021-22 навчальному році на математичних спеціальностях навчалися лише 25% студенток, на комп'ютерних спеціальностях – лише 19% студенток, тоді як педагогіку вивчали 74% студенток, а медицину – 82% студенток [2]. Тобто маємо визнати, що разом із очевидними досягненнями в питаннях забезпечення ґендерної рівності в освітній сфері залишається чимало проблем, що потребують серйозного ставлення та наполегливої роботи задля їхнього вирішення. Зазначимо, що ця робота послідовно здійснюється. Так, попри те, що й сьогодні зберігається ґендерна дискримінація в процесі вивчення «Захисту Вітчизни» чи «Трудового навчання», постійно зростає частка підручників, які спираються на антидискримінаційний підхід у викладенні навчальних матеріалів. Навчальні програми таких дисциплін, як «Громадянська освіта», містять теми, що присвячені ґендерним питанням, запобіганню ґендерно-зумовленому насильству тощо. Продовжує розвиватися ґендерна освіта: десятки українських закладів вищої освіти в усіх областях країни забезпечують функціонування мережі відповідних центрів, що об'єднують зусилля науковців та активістів для забезпечення ґендерної рівності в освіті.

Все це дає свої результати: за дослідженням впливу повномасштабної війни на вибір професії, що проводилося у травні 2023 року, за два роки **частка громадян, які не розділяють професії на «чоловічі» та «жіночі», зросла з 30% до 44%**, а частка батьків, які керуються відповідним стереотипом, коли схиляють дітей до вибору професії, зменшилася з 21% до 10% [3].

2 — Державна служба статистики України, «Вища та фахова (професійно-технічна) передвища освіта в Україні у 2021 році: Табл. 2.3 "Підготовка фахівців з вищою освітою на початок 2021/22 навчального року за галузями знань за переліком 2015 року", 2021.

3 — Волосевич І. Вплив повномасштабної війни на вибір професії. URL: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/key_findings_education_ukr.pdf

Отже, ґендерні аспекти розвитку освітньої сфери України складаються у неоднозначну, динамічну картину. Ми оглядово зазначили її позитивні моменти; надалі зосередимося на ґендерних проблемах освіти, що є значущими та актуальними як для вітчизняної освітньої сфери, так і для більшості країн світу.

Питання для самоконтролю та обговорення

1. Які формальні показники забезпечують високе місце України у світі за рівнем ґендерного паритету в освіті?
2. Наведіть приклади позитивної динаміки ґендерних аспектів української освіти.

Список використаних джерел у 4.1

1 — Гендерний профіль України. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/gender-profile-ukraine>

2 — Державна служба статистики України, «Вища та фахова (професійно-технічна) передвища освіта в Україні у 2021 році: Табл. 2.3 "Підготовка фахівців з вищою освітою на початок 2021/22 навчального року за галузями знань за переліком 2015 року», 2021.

3 — Волосевич І. Вплив повномасштабної війни на вибір професії. URL: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/key_findings_education_ukr.pdf

4.2. ПРОЯВИ ҐЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Освіта належить до тих соціальних сфер, що яскраво втілюють та акцентують усі значущі особливості соціального порядку та культурного мейнстріму. Коли освіта набула системного та масового характеру, властиві їй асиметрія та незбалансованість загострилися та почали закріплюватися. Це, зокрема, стосувалося й ґендерних нерівностей у сфері освіти. Парадоксальним є той факт, що із розширенням доступу до освіти на початку двадцятого століття, із залученням до освітнього простору більшості соціальних груп характерні для тогочасної системи освіти стереотипи, бар'єри та дисбаланси посилювалися. З одного боку, під впливом стрімких соціалістичних перетворень на території колишньої Російської імперії та через побоювання соціалістичних повстань на своїх територіях більшість світових держав відкрили доступ до освіти тим соціальним групам, в яких до того він був обмеженим. Перш за все це були класи та верстви, нижчі за майновою та становою ознакою; крім того, знімалися обмеження у доступі до освіти для різних етнорелігійних груп, а також – і це є головним для нашої теми – для жінок.

Темпи цих процесів були дуже різними залежно від держав. Наприклад, роман сучасної американської письменниці **Бонні Гармус «Уроки хімії»** демонструє, що у США ще у 50-ті роки двадцятого століття отримати освіту, вищу за бакалаврський рівень, в сфері точних та природничих наук дівчині було вкрай важко. Навіть якщо вона захищала магістерський ступінь, продовжувати академічну чи дослідницьку кар'єру вона могла хіба що лаборантом.

У тих країнах, де дівчата вже мали такий же за об'ємом доступ до освіти, як і хлопчики, відмовлялися від роздільного навчання й створювали змішані навчальні класи та навчальні групи. Мінімізувалися також ґендерні бар'єри у викладацькій професійній діяльності. Проте, **з іншого боку**, ліквідація чи зменшення формальних перепон хоча й відкривала шлях до сфери освіти дівчатам та жінкам, які раніше були обмежені у своїх можливостях, водночас ускладнювала подальшу роботу з долання менш помітних (а іноді й зовсім непомітних) дисбалансів та асиметрій. Такий парадокс є наслідком розповсюдженого соціального ефекту "наочної достатності": коли проблему вирішено на найбільш помітному, очевидному рівні, масова свідомість відмовляється бачити глибші прояви проблеми. Формальне розв'язання, позбавлення формальних ускладнень або перепон ототожнюється з повним вирішенням проблеми. Цим користуються зацікавлені групи, які зберігають приховане домінування; в результаті дуже складно довести, що сутнісні, змістовні аспекти проблеми залишаються без вирішення.

Підкреслимо ще раз: розв'язання формальних аспектів соціальної проблеми призводить до маскуванню змістовних аспектів цієї проблеми. Відповідно до цього з'являється додаткове завдання, яке треба вирішити до розв'язання змістовних аспектів проблеми: необхідно зробити ці аспекти помітними, "видимими". Зі зняттям та зменшенням формальних ґендерних бар'єрів та нерівностей в освіті змістовні ґендерні асиметрії стали менш помітними, але нікуди не поділися. Цей ефект також частково ілюструє дистанцію між правовими та соціальними аспектами ґендерної нерівності, і, як наслідок, між юридичним та соціологічним підходами до її аналізу.

Наприклад, коли жінкам було надано право **голосувати на виборах**, політики почали говорити про вирішення проблеми політичної ґендерної нерівності. Однак жінки голосували за чоловіків, оскільки кандидатів-жінок або просто не було, або самим жінкам вони здавалися недоречними в політиці. Так **формальне надання права голосувати лише закріпило фактичну відстороненість жінок від участі у виробленні політичних рішень**.

Юридичне забезпечення рівного доступу до освіти та паритетної регламентації формальних відносин в межах освітнього поля є важливим, проте не вичерпним кроком у досягненні ґендерної рівності в освітній сфері. Адже залишаються актуальними економічні наслідки ґендерних дисбалансів професійної мотивації та кар'єрного зростання, проблемні аспекти соціальних відносин та культурного відтворення. Ці складнощі є актуальними, хоча й різною мірою, для усіх рівнів освіти; ми зосередимося на вищій освіті. Крім того, нагадаємо: ґендерні питання охоплюють набагато ширше проблемне поле, ніж соціальна нерівність жінок та чоловіків. Ґендерна нерівність в освітній сфері включає до себе складнощі буття й інших ґендерів. Ґендерні ідентичності не є бінарними, вони не зводяться до розподілу на жінок та чоловіків, і для сфери освіти це також має значення. Проте ми зосереджуємося на ґендерному вимірі "жінки-чоловіки" як на ключовому, залишаючи інші виміри для окремого розгляду.

Отже, якщо брати у фокус соціальні прояви ґендерної нерівності у сучасній освіті, треба говорити про **латентний навчальний план**. Це поняття ввели до наукового обігу соціологи П. Джексон, П. Бурдье та Ж. Пассерон. Воно позначає неформальні норми, стандарти, стереотипи і традиції, що відтворюються поза формальними правилами системи освіти, регулюють соціальні відносини в університетах та інших освітніх інституціях. Коли формальні правила доступу до освіти та офіційні навчальні плани змінюються задля досягнення ґендерної рівності, латентний навчальний план таких змін не зазнає. По-перше, він не піддається формальному врегулюванню, по-друге, його спочатку треба зробити "видимим", адже латентний навчальний план не є таємним документом, що фіксує чинюль цілеспрямовану змову. Він є результатом розвитку культурних форм, які закріплювали різні нерівності, у тому числі ґендерні, протягом десятиріч та століть. Через сталість згаданих форм важко усвідомити їхній вплив. І навіть якщо це зроблено, то важко довести сконструйований характер цих форм: через їхню звичність вони здаються "природними".

Фактично латентний навчальний план – це приховані функції системи освіти; проте виконуються вони чи не ефективніше за очевидні функції. Через таку прихованість подолання негативних ефектів латентного навчального плану є складним завданням.

Якого саме негативного впливу може завдавати латентний навчальний план ґендерним відносинам?

1. Перш за все, латентний навчальний план може фіксувати стереотипне сексистське сприйняття жінок та чоловіків за рахунок специфічної організації діяльності освітніх закладів. Із соціологічної точки зору організація будь-якого закладу – це передовсім система правил соціальної взаємодії, яка закріплює соціальний порядок. **Соціальний порядок** сприймається як природний та безальтернативний, а культурні зразки та цінності, що складають його, – як “нормальні” та, відповідно, універсальні. Звісно, таке сприйняття є результатом певних взаємопов’язаних дій, які і є організацією інституції. Соціальний порядок, своєю чергою, забезпечується за допомогою класифікації та інших інструментів символічного насильства – зокрема, протиставлення чоловіків та жінок, закріплення за ними “природних” функцій (тобто таких, які начебто можуть ефективно виконувати або виключно чоловіки, або виключно жінки). Про стереотипне закріплення (дис)функціональних ґендерних ролей ми ще скажемо, а поки що зазначимо: конкретна організація системи освіти формує стійке сприйняття не тільки освіти, але й усього соціального світу. Наприклад, якщо студенти з року на рік бачать, що керівні посади обіймають переважно чоловіки [1], а жінки майже ніколи не займають позицію вищу за заступника керівника, то студенти не роблять із цього висновки: вони лише звикають до того, що це нормально. Зверніть увагу: їм про це ніхто не каже, ніхто не вчить їх, що саме такий розподіл є природним та нормальним. Вони саме **звикають** до такого порядку, і сприймають його як нормальний лише через те, що він їх щоденно оточує.

В аналогічний спосіб формується уявлення про нібито наявний зв’язок між, з одного боку, навчальними дисциплінами, спеціальностями та ґендером, з іншого. Це формування спирається ще на шкільні реалії, але й організація закладів вищої освіти здатна програмувати стереотипи удаваної відповідності спеціальностей конкретному ґендеру. Наприклад, філологічні, педагогічні, творчі спеціальності стереотипно можуть ідентифікуватися як “переважно жіночі”, фізичні, інженерні, комп’ютерні спеціальності – як “переважно чоловічі”.

1 — Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: 2017–2020 : статистичний аналіз відкритих даних ЄДР / А. Горбаль, Р. Наслідінов, А. Процюк, О. Сидорук. Київ. 2021. 52 с. URL: <https://socialdata.org.ua/napryamki/doslidzhennya/edrrou-gender-2020/>; Євдокименко І. М. Ґендерні «нерівності» в журналістській вищій освіті. Ґендерні студії у вищій школі: сучасні виклики та досягнення : матеріали Всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/5075/1/Ґендерні%20студії%20у%20вищій%20школі.pdf.pdf>

В цікавий спосіб це ілюструється у всесвітньо відомому науково-фантастичному романі американського письменника **Ф. К. Діка «Чи мріють андроїди про електроовець?»**. У цьому романі андроїди, що вироблені задля праці на інших планетах, навіть коли нелегально повертаються на Землю, продовжують виконувати стереотипно «жіночі» та «чоловічі» обов'язки: андроїди-жінки стають актрисами, співачками, секретаршами, андроїди-чоловіки – вантажниками, техніками.

Знову підкреслимо: це не означає, що хтось відкрито пропагує такий розподіл. Стереотипи закріплюються через те, що викладацький склад конкретних факультетів чи кафедр демонструє відповідний ґендерний дисбаланс. У такому випадку організація закладу вищої освіти додає свого впливу до наявних у суспільстві стереотипних уявлень про професії (про це йшлося у першому розділі). Латентний навчальний план створює картинку освітньої дійсності, яка через свою стабільність та звичність видається для студентів “природною” та “нормальною”. Створена латентним навчальним планом картинка може бути й іншою: ми вказуємо лише на **МОЖЛИВІСТЬ** саме такого ґендерно викривленого стереотипного ефекту.

2. Латентний навчальний план може відтворювати ґендерно нерівні робочі стосунки, які він регулює через неявний (традиційний) **припис** поведінки жінкам та чоловікам відповідно до сексистських стереотипів. Це може втілюватися у **стереотипному закріпленні ґендерних ролей**, причому як на формальному, так і на неформальному рівні. Формальний рівень втілюється професійною ґендерною стратифікацією, про яку йтиметься у наступному пункті. Неформальний рівень втілюється перш за все в ґендерно обумовленому стилі викладання, а також у оцінках реальних та дискурсивних (не документальних, а зроблених у межах розмов) приписах ґендерних моделей поведінки співробітників закладу вищої освіти. Так, студенти звикають (і, як наслідок, виправдовують) до “суворості” викладачів та до “делікатності” викладачок. Це не означає, що вони не бачать зворотних прикладів; але одні й ті ж самі моделі поведінки оцінюються по-різному, якщо їх демонструють носії різних ґендерів. У розмовах суворого поведінка викладача оцінюється як “вимогливість”, а аналогічна поведінка викладачки як “прискіпливість” (чи навіть із використанням образливих слів). Якщо чоловік із надмірним роздратуванням розмовляє із співробітницею чи студенткою закладу вищої освіти, йому можуть нагадати, що “не можна підвищувати голос на жінку”; жінка ж, яка використовує брутальну лайку, отримує претензію за “недостатню жіночність”.

Стиль викладання може відтворювати ґендерну нерівність за рахунок обрання різних моделей викладацької комунікації зі студенткою та зі студентом. Різниця може втілюватися в різних комунікативних елементах, починаючи з лінгвістичних (різне звернення: за ім'ям або за прізвиськом; різний синтаксис: питальна чи стверджувальна форма, активна чи пасивна форма, тощо) і закінчуючи інтонаційними та мімічними. Процес викладання неодмінно включає в себе невербальну трансляцію викладацьких поглядів, думок, ставлення до різних ґендерів.

Стиль викладання відтворює стиль поведінки, який може бути для студентства певним взірцем, оскільки він нормалізований закладом. Сюди можна віднести й кількісні показники спілкування: на семінарах можуть відповідати і студентки, і студенти, але їхнє кількісне співвідношення може бути обумовленим не складом академічної групи, а викладацькою перевагою носіям одного з ґендерів.

Особливістю цих проявів ґендерної нерівності є те, що вони важко піддаються регулюванню, адже формальні засоби їх не фіксують: вони зумовлені традицією, звичкою, стереотипом та іншими сталими **культурними формами**, що включені до **соціального порядку**, втіленого **латентним навчальним планом**.

3. Також у латентному навчальному плані може закріплюватися **професійна ґендерна стратифікація**. Згадаймо звичний кадровий склад окремих підрозділів закладів вищої освіти. Бібліотеки, бухгалтерії, підрозділи управління персоналом та навчальним процесом частіше за все представлені жінками. Те ж стосується технічного персоналу (прибиральниць, але не слюсарів-сантехників) та секретаріату членів ректорату. За умови переваги на посадах ректорів та їхніх заступників саме чоловіків створюється вичерпна красномовна картина. Ґендерна стратифікація – це нерівномірне представлення ґендерів у структурі закладу, що нормалізоване як частина “природного” порядку. Вона може бути вертикальною (наприклад, посадовий ґендерний дисбаланс) і горизонтальною (ґендерно нерівномірна організація простору – розташування чоловічих та жіночих туалетів через поверх, а не поруч, та ін.). Ґендерна стратифікація втілюється, зокрема, в “скляних ефектах”, що є універсальними для різних сфер, і в освіті також мають помітний прояв: **“скляна стеля”** та **“скляний ліфт”**. Скляна стеля – це неформальний кар’єрний бар’єр для одного з ґендерів (історично переважно для жінок), представникам якого не дають можливості займати керівні або значущі, престижні посади попри високі досягнення конкретних носіїв. Скляний ліфт – це теж неформальна фора, гандикап, що дозволяє чоловікам набагато швидше досягати кар’єрних успіхів та керівних посад у “традиційно” жіночих сферах. Саме через цей “традиційний” припис чоловіки вважаються дефіцитними кадрами у гуманітарних, педагогічних, філологічних науках, що прискорює їхнє кар’єрне зростання у відповідних сферах. До “скляних ефектів” також часто додається **“липка підлога”**: цей ефект є зворотним до “скляного ліфту”, і позначає складнощі виходу з нижчих щаблів організаційної та професійної ієрархії. Так, професія прибиральниці не надає жодних можливостей професійного росту; певною мірою це характерне й для професій кафедральних лаборантів або співробітників деканату – усі ці посади частіше за все у закладах вищої освіти обіймають жінки.

У серіалі «Уроки хімії» за вже згадуваним однойменним романом Б. Гармус головній героїні не дозволяють працювати в науковій лабораторії хіміком попри наявність в неї магістерського ступеню з цієї науки, адже «жінка може працювати лише лаборантом». Коли ж стає відомо, що головна героїня завагітніла, її намагаються звільнити, і між нею та її безпосереднім керівником-чоловіком відбувається така розмова: « – Чому ви намагаєтеся мене звільнити? – Але ж ви завагітніли, зазвичай після цього жінки звільняються. До того ж ви незаміжня, але завагітніли; це неприпустимо для нашої лабораторії. – Я не бачила такої норми у трудовому контракті. – Це неофіційне правило, але все одно дуже важливе».

4. Ґендерна нерівність може відтворюватися латентним навчальним планом через зміст навчальних дисциплін, посібників, підручників, інших навчальних матеріалів. Усі ці обов'язкові елементи освітнього процесу здатні фіксувати домінування чоловічого (маскулінного) над жіночим (фемінним), продукуючи стійкий шаблон недооцінки останнього. Частіше за все подібні приклади ми можемо побачити в історичних матеріалах, де чоловічі постаті масштабю переважають жіночі, чи в ілюстраціях типових ситуацій, де узагальнену постать людини переважно відтворюють у чоловічому варіанті. Джерелом ґендерних стереотипів нерідко стають програми й матеріали з української літератури, національно-патріотичного виховання [2]. Звісно, найбільш масштабним цей аспект впливу латентного навчального плану є в середній освіті [3], проте й матеріали вищої освіти, навіть наукові, можуть містити ґендерні дискримінаційні стереотипи. Згадаймо хоча б хрестоматійний приклад із психоаналітичною теорією Зіґмунда Фрейда, яка, серед іншого, містить тези про неповноцінність, вторинність жіночої психіки щодо чоловічої. Ці тези не отримали експериментального підтвердження, проте й досі активно відтворюються не лише масовою культурою, але й в окремих наукових працях. Звернемо увагу, що цей аспект ґендерної нерівності в освіті, як і стереотипне закріплення ґендерних (дис)функціональних ролей, **не можна зводити лише до дискримінації жінок на користь чоловіків**. Чоловіки також зазнають дискримінаційного впливу через закріплення ґендерних ролей. Так, образ "справжнього чоловіка", трансльований деякими навчальними матеріалами, є таким же обмежувальним приписом, як і образ "справжньої жінки".

2 — Щодо останнього див., напр.: Стрельник О. Освіта як фабрика смислів: від статево-рольового підходу до ґендерно-чутливих змін. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/osvita-yak-fabrika-smisliv-vid-statevo-rolovogo-pidhodu-do-genderno-chutlivih-zmin-1341286.html>

3 — Марущенко О. А. «Прихований навчальний план» сучасної школи: методологія та структурування предмету дослідження. URL: <https://repo.knmu.edu.ua/handle/123456789/4755>

Звісно, ґендерна нерівність у системі освіти має не тільки специфічні прояви в межах латентного навчального плану, але й більш звичні форми. У першому розділі наведено статистичні дані щодо ґендерного розриву в зарплатні чоловіків і жінок на однакових посадах. В українській вищій освіті оклад, надбавки за науковий ступінь, вчене звання, стаж роботи та інші компоненти заробітної платні визначаються на державному рівні і переважно є універсальними, тому в більшості випадків цей прояв ґендерної нерівності не є характерним для освітньої сфери. Але варто звернути увагу на те, що наслідки (щодо яких приділяється набагато менше уваги, аніж до витоків) ґендерного дисбалансу на етапі обрання спеціальності, професії чи то прийняття рішення про продовження науково-освітньої кар'єри втілюються, зокрема, у зменшенні кількості жінок на кожному наступному етапі кар'єри.

У кінофільмі «Товариство мертвих поетів» учень старших класів американської закритої елітної школи для хлопців наприкінці 50-х років ХХ століття під впливом авторитетного вчителя літератури прагне стати актором, але його батько вважає цю професію негідною справжнього чоловіка, і наполягає на відправці сина до військової академії, після якої його візьмуть до медичного факультету Гарварду. Не здатний вирішити конфлікт між власним світоглядом та ціннісними вимогами батька, хлопець кінчає життя самогубством.

Чим вищий, наприклад, науковий ступінь, тим меншою є кількість жінок[1]. Бакалаврський та магістерський рівень освіти отримують частіше жінки, ніж чоловіки, але вже серед кандидатів і докторів наук помітно більше чоловіків. Ситуація, звісно, змінюється, і якщо сучасний стан освітнього поля порівняти, наприклад, зі станом десятирічної давнини, то побачимо певний прогрес[2]; але до вирішення проблеми ще далеко. Така ситуація не є характерною виключно для української освіти: як зазначалося у першому розділі, на економічних програмах докторантури США студентів-чоловіків вдвічі більше за студентів-жінок. Ці прояви ґендерної нерівності, як і різноманітний вплив латентного навчального плану, не піддаються регулюванню формальними засобами, що вповільнює та ускладнює процес їхнього подолання. На відміну від них, такі прояви ґендерної нерівності та дискримінації, як сексуальні домагання, є відкритими для формального регулювання. Але для цього необхідно подолати інший неформальний бар'єр, а саме схильність постраждалих від сексуальних домагань приховувати те, що відбулося, відмовлятися від скарг чи офіційних звернень по допомогу до адміністрації закладу вищої освіти чи то правоохоронних органів.

4 — Пилипенко І. О. Самофалова М. О. Ґендерна нерівність у системі вищої освіти. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2017/paper/view/2113>

5 — Див., напр.: Когут І. Чим відрізняються жінки і чоловіки: про ґендерну (не)рівність у вищій освіті. URL: <https://cedos.org.ua/researches/chym-vidrizniaiutsia-zhinky-i-choloviky-pro-hendernu-nerivnist-u-vyshchii-osviti/>

«Університети більше зосереджені на оцінці доступу жінок до вищої освіти, ніж на відстеженні їх результатів та показників успішності. Університети втрачають уваження про те, що відбувається з дівчатами, які закінчують їхні програми» — доктор Бхавані Рао, завідувачка кафедри ЮНЕСКО з питань ґендерної рівності, директорка Центру з розширення прав та можливостей жінок і ґендерної рівності Університету Амрити Вішви Відьяпітам.

Завершимо цей розділ важливим зауваженням. Варто пам'ятати, що ґендерна нерівність в системі освіти – це не завжди здійснений факт; дуже часто це лише ймовірність, можливість. Це ж стосується й ґендерних стереотипів: необхідно критично ставитися до них, проте із наукової точки зору стереотип не є синонімом ані негативного упередження, ані помилковості. Невипадково під час аналізу явища латентного навчального плану ми підкреслювали, що він може відтворювати ґендерну нерівність та ґендерний дисбаланс, але може й не відтворювати. Саме тому в оцінках ґендерної нерівності в освіті не можна виходити з постулатів про те, що ця нерівність апіорі існує, і що вона завжди є нерівністю на користь чоловіків. Подібні оцінки та висновки можна робити тільки за результатами досліджень, зокрема, в межах ґендерного аналізу, про який детальніше йдеться далі.

Список використаних джерел у 4.2

- 1 — Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: 2017–2020 : статистичний аналіз відкритих даних ЄДР / А. Горбаль, Р. Насрідінов, А. Процюк, О. Сидорук. Київ. 2021. 52 с. URL: <https://socialdata.org.ua/napryamki/doslidzhennya/edrpou-gender-2020/>; Євдокименко І. М. Ґендерні «нерівності» в журналістській вищій освіті. Ґендерні студії у вищій школі: сучасні виклики та досягнення : матеріали Всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/5075/1/Ґендерні%20студії%20у%20вищій%20школі.pdf.pdf>
- 2 — Щодо останнього див., напр.: Стрельник О. Освіта як фабрика смислів: від статево-рольового підходу до ґендерно-чутливих змін. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/osvita-yak-fabrika-smisliv-vid-statevo-rolovogo-pidhodu-do-genderno-chutlivih-zmin-1341286.html>
- 3 — Марущенко О. А. «Прихований навчальний план» сучасної школи: методологія та структурування предмету дослідження. URL: <https://repo.knmu.edu.ua/handle/123456789/4755>
- 4 — Пилипенко І. О. Самофалова М. О. Ґендерна нерівність у системі вищої освіти. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2017/paper/view/2113>
- 5 — Когут І. Чим відрізняються жінки і чоловіки: про ґендерну (не)рівність у вищій освіті. URL: <https://cedos.org.ua/researches/chym-vidrizniaiutsia-zhinky-i-choloviky-pro-hendernu-ne-rivnist-u-vyshchii-osviti/>

Питання для самоконтролю та обговорення

1. Як формальні перепони в доступі до освіти вплинули на розподіл стереотипів та бар'єрів в сфері освіти для різних ґендерних груп?
2. Які можливі наслідки масового розширення доступу до освіти для різних соціальних груп на початку ХХ століття відобразилися на структурі та функціонуванні освітніх систем?
3. Як латентний навчальний план сприяє підтримці ґендерних нерівностей у сучасній освіті? Як можна зробити його "видимим" та змінити?
4. Назвіть методи та стратегії, які можна використовувати для боротьби з латентним навчальним планом та зменшення ґендерних нерівностей у сфері освіти?
5. Як Ви вважаєте, які аспекти ґендерних нерівностей у сфері освіти залишаються помітними навіть при вирішенні формальних проблем доступу до освіти? Як саме ці аспекти впливають на подальший розвиток суспільства та культури?
6. На Вашу думку, які заходи є найбільш ефективними для уникнення подальшого відтворення ґендерної нерівності через зміст навчальних матеріалів?
7. Якою є роль ґендерного підходу у навчальному процесі для подолання стереотипів та нерівностей?
8. Яким чином можливо підвищити ґендерну свідомість серед педагогів та студентів?

4.3. ҐЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Сьогодні ґендерний аналіз є одним із дієвих механізмів для початку процесу впровадження ґендерної рівності, наприклад, у системі вищої освіти. Ґендерний аналіз покликаний виявляти різноманітні методи, які можуть використовуватися для розуміння та інтерпретації стосунків між чоловіками і жінками; доступу до наявних або потенційних ресурсів; сфери діяльності та бар'єрів, з якими вони можуть стикатися. У більш широкому розумінні ґендерний аналіз надає інформацію, яка визнає, що стать та її зв'язок із расою, культурою, етнічною або релігійною приналежністю, класом, віком та/або іншим соціальним статусом є важливими для розуміння різних практик та форм участі, поведінки та діяльності жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності суспільства: політика, економіка, сфера праці, освіта, культура тощо. Тобто ґендерний аналіз потрібно визначати саме як аналітичний інструмент [1], за допомогою якого можна виявити поточні проблеми – реальні прояви ґендерної нерівності – та створити «дорожню карту» вирішення таких проблем. А тому ґендерний аналіз є, перш за все, соціально-економічним аналізом, адже стосується двох ключових напрямків: соціального – статуси, ролі, капітал, відносини, дії; економічного – доступ до ресурсів, обмеженість ресурсів, ринок праці в цілому тощо.

Стратегія впровадження ґендерної рівності у сфері освіти до 2030 року передбачає створення операційного плану заходів на 2022-2024 роки, які ґрунтуються на досягненні стратегічних цілей, зокрема: посилення ґендерних компетенцій, забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, посилення ролі закладів освіти у координації дій суб'єктів реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти. Утім наразі ще не розроблена дорожня мапа щодо реалізації ґендерної рівності. Тож подумайте, будь ласка, над тим, які елементи дорожньої мапи можна запропонувати та як можна візуалізувати дорожню мапу впровадження ґендерної рівності в системі вищої освіти.

В основі ґендерного аналізу знаходиться аналіз ґендерних стосунків, що дозволяє виявляти інформацію про різні «стартові позиції» або умови, з якими стикаються як чоловіки, так і жінки під час, наприклад, навчання або роботи. Окрім того, ґендерний аналіз допомагає виявляти ступінь впливу політики, політичних рішень або політичних дій (закони, норми, акти, стратегії, програми тощо) на життєдіяльність і чоловіків, і жінок. Адже отримання подібної інформації може дозволити виявити наявні проблеми та спробувати комплексно їх вирішити за допомогою покращення політики або соціально-економічної ситуації в цілому.

1. Equilo. (2023). What is Gender Analysis? URL: <https://www.equilo.io/gender-analysis>

Відповідно, ґендерний аналіз, як соціально-економічний аналіз, може використовуватися на різних рівнях – локальному (місцевому), регіональному та загальнодержавному. На локальному рівні, наприклад, ґендерний аналіз може допомогти зробити видимими різноманітні ролі, які жінки та чоловіки відіграють у сім'ї, соціальній групі або спільноті в міжособистісних або міжгрупових взаємодіях, що позначається як «ґендерна перспектива», тобто виявлення причин поточного розподілу обов'язків і переваг та їхнього впливу на розподіл винагород і заохочень.



Важливо пам'ятати, що використання ґендерного аналізу допомагає отримати інформацію для подальшого розуміння доступу чоловіків і жінок до ресурсів і контролю над цими ресурсами, що можна використовувати для усунення ґендерної нерівності або ґендерного дисбалансу в конкретній сфері або організації. А тому, як зазначають сучасні дослідники [2], які використовують методику ґендерного аналізу, отримання якісної інформації дозволяє шукати оптимальні та більш ефективні рішення досягнення ґендерної рівності. У такому контексті інформація, яка збирається під час проведення ґендерного аналізу, дає змогу чітко виявляти відмінності між чоловіками та жінками для того, аби політичні рішення, програми або стратегії могли допомогти збудувати ефективний результат. Важливо виокремити той факт, що використання ґендерного аналізу не зводиться виключно до політики та політичних рішень, адже стосується також й економічної, соціальної, культурної та інших сфер життєдіяльності суспільства. Відповідно, якісно проведений ґендерний аналіз може допомогти досягти максимальної ефективності у досягненні ґендерної рівності.

Ґендерний аналіз є прикладом кількісного та якісного аналізу, який використовується для визначення стану і перспектив досягнення ґендерної рівності, а також для виявлення ґендерної нерівності та/або ґендерної дискримінації.

Не менш важливим питанням також є «географія» використання ґендерного аналізу, який може використовуватися не лише і не виключно в органах державної влади і стосуватися політики та політичних рішень. Ґендерний аналіз використовується у будь-яких організаціях, які потребують покращення власного рівня розвитку, наприклад, використання ґендерного аналізу в системі вищої освіти може стосуватися різних питань: фемінізованих професій, ґендерного розподілу між спеціальностями, управлінням закладом вищої освіти, боротьби з ґендерною нерівністю та проявами ґендерної дискримінації тощо.



У 2023 році Нобелівську премію пам'яті Альфреда Нобеля з економіки присудили американській дослідниці Клавдії Голдін за її «внесок у розуміння наслідків виходу жінок на ринок праці». Клавдія Голдін займалася питанням інтеграції жінок до сфери зайнятості за останні декілька століть і прийшла до висновку, що жінки виконують більшу частину роботи в неформальному секторі зайнятості – вдома, тоді ж як чоловіки залучені до формалізованої роботи, у якій і домінують.

Збільшення частки жінок у загальносвітовому ринку праці призвело до інтенсифікації виробництва та більшого розвитку економіки тих країн, де така практика стала повсякчасною. Ті ж країни, де досі залишається мінімальна представленість жінок у сфері праці, навпаки, або не мали економічного зростання, або продовжують стикатися з різними проблемами. Ми бачимо, що Клавдія Голдін використовувала методіку ґендерного аналізу для демонстрації важливості досягнення ґендерної рівності на ринку праці, виокремлюючи соціально-економічні фактори, які впливали на цей процес.

Відповідно, коли мова йде про ґендерний підхід [3], який враховує як соціальні, так й економічні, культурні, політичні та інші фактори, то дослідники звертають увагу на комплексність такого підходу, а отже пропонують називати його комплексним ґендерним аналізом (КГА). В основі такого аналізу знаходяться так звані «десять кроків», які дозволяють поступово та поетапно проводити аналітичну роботу й оптимально використовувати отриману в ході аналізу інформацію. Адже комплексність ґендерного аналізу полягає не лише у виявленні наявних проблем або нерівностей, але й у побудові стійких соціальних відносин, які будуть здатні розробити нові, оптимальні та ефективні стратегії вирішення проблем; програми усунення ґендерної нерівності та дискримінації.

3 — Carmen-Pilar Martí-Ballester. (2022) Mutual funds and gender equality in portfolio firms: Toward the sustainable development goals. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 30:2, pages 905-926.

До кроків програми усунення Ґендерної нерівності та дискримінації відносяться:

1. Виявлення ключових суб'єктів ухвалення та реалізації рішень, які зацікавлені у їх реалізації. Мова йде про те, що і в чоловіків, і в жінок існують різні потреби, різний досвід та різне бачення на конкретну ситуацію, відповідно виявлення такої різноманітності та її використання у якості інформації при проведенні Ґендерного аналізу дозволяє сформуванню різних груп стейкхолдерів, які можуть як підтримувати конкретне політичне рішення, так і виступати проти. Відповідно, необхідно залучати усіх стейкхолдерів для розробки майбутніх рішень або проектів для налагодження ефективної співпраці.

2. Виявлення ключової проблеми та її аналіз. Цей крок дозволяє виявити три ключові елементи: причину проблеми, саму проблему та наслідки від проблеми. Це можна зробити, коли ви знайдете відповідь на питання «Що є предметом вашого проекту або ініціативи?», а потім розглянете цей предмет із Ґендерної точки зору, а тому потрібно буде поставити перед собою ще одне питання: «Чи впливає ваш предмет на чоловіків і жінок по різному?». Після чого необхідно сфокусувати увагу на конкретних шляхах, що впливають на проблему вашого предмету.

3. Рух до Ґендерної рівності: яка ваша мета? Після того, як ви визначили основних стейкхолдерів, а також сфокусувалися на основній проблемі вашого проекту, вам необхідно конкретизувати мету і завдання. Як правило, на цьому кроці необхідно поставити перед собою два простих запитання: «Чи стосується наша мета вирішення Ґендерної проблеми?» і «Чи включає наша мета зобов'язання щодо покращення Ґендерної рівності?». Важливо пам'ятати, що ваш проект повинен бути оптимальним, реалістичним, ефективним та таким, який можна реалізувати.

4. «Mapping the situation»: аналіз ситуації. Дослідники пропонують виконувати цей крок за допомогою інтерактивної мапи вашої місцевості (організації) або за допомогою порівняльної таблиці із внесенням тієї інформації, яку ви знаєте, та тієї, яка для вас поки що є невідомою. Важливо, що на такій мапі будуть представлені різні сторони Ґендерного аналізу, які стосуватимуться нормативно-правового забезпечення, джерел фінансування, «генералізованої сукупності групи» (стать, вік, освіта, проживання, робота тощо), а також досвід інших установ чи організацій у вирішенні подібної проблеми.

Таблиця 4.3.1

Приклад «Мапування проблемної ситуації»

Галузеві або політичні питання	Проблема 1	Проблема 2	Проблема 3
Ґендерні питання	Які питання ви повинні поставити, щоб визначити будь-які «ґендерні виміри» проблеми? Що ви хочете з'ясувати з точки зору ґендерної рівності?	Які ґендерні питання визначаються у цій проблемі?	Які ґендерні питання визначаються у цій проблемі?
Що ви знаєте?			
Кількісні та якісні індикатори	Чи існують показники, які регулярно відстежуються та висвітлюють ґендерну проблематику? Які саме? Хто їх відстежує?		
Доступні звіти та аналітичні матеріали з відкритих джерел	Чи є у вас дослідницькі звіти, які висвітлюють ґендерну проблематику?	Чи ознайомлені ви з подібними прикладами ґендерного аналізу?	Чи є у вас доступ до відкритих даних щодо вирішення подібної ґендерної проблеми?
Політичні рішення та урядові програми	Чи існують державні програми, спрямовані на вирішення Проблеми 1? Чи враховується тут ґендерний вимір?	—	—
Урядова політика та законодавство	Яка політика та законодавство спрямовані на вирішення проблеми? Чи враховують вони також ґендерний аспект проблеми?		
Проекти від «третього сектору»	Чи знаєте ви якісь проекти НУО, які займаються проблемою 1? Чи включають вони ґендерний вимір?	—	—
Діяльність донорів	Чи мають існуючі проекти фінансування та фінансову підтримку від донорів ззовні?	—	—

5. Уточнення проблеми: дослідження та аналіз. На цьому етапі необхідно провести розлоге соціологічне дослідження, яке допоможе вам отримати інформацію, якої вам не вистачає, а також продемонструє ті соціальні групи (спільноти), їхній портрет та основну інформацію про них. Інакше кажучи, необхідно підготувати змістовну інформацію про стейкхолдерів та усіх, хто прямо або опосередковано залучений (або зараз, або в майбутньому) до вирішення ґендерної проблеми.

6. Ґендерна перспектива та «політична інтервенція». Після того, як ви отримали інформацію, вам необхідно визначитися із тим «курсом», який ви будете впроваджувати для вирішення ґендерної проблеми. Перш за все, такий курс повинен бути: ефективним (аналіз затрат і переваг), результативним (досягнення поставленої мети та завдань), соціально справедливим (досягнення ґендерної рівності та ґендерної справедливості). Також необхідно оцінити економічний, соціальний, культурний, політичний, екологічний тощо компоненти пропонованого вами «курсу» для вирішення ґендерної проблеми.

7. Аргументація власної позиції. Одним із найважливіших аспектів ґендерного аналізу є розробка та представлення аргументів щодо досягнення ґендерної рівності. Мова йде, перш за все, про необхідність ілюстрації з вашого боку необхідності вирішення ґендерної проблеми саме тим шляхом, який ви пропонуєте. Отже, вам потрібно продемонструвати переваги та сильні сторони, переконати стейкхолдерів-скептиків у необхідності впровадження цього політичного рішення у вигляді, наприклад, стратегії, програми або закону. Як правило, в основу ваших аргументів повинні бути покладені наступні ключові фактори: справедливість та рівність, довіра та підзвітність, ефективність та сталість, якість життя, можливості взаємодії, ланцюгова реакція і потенційні наслідки.

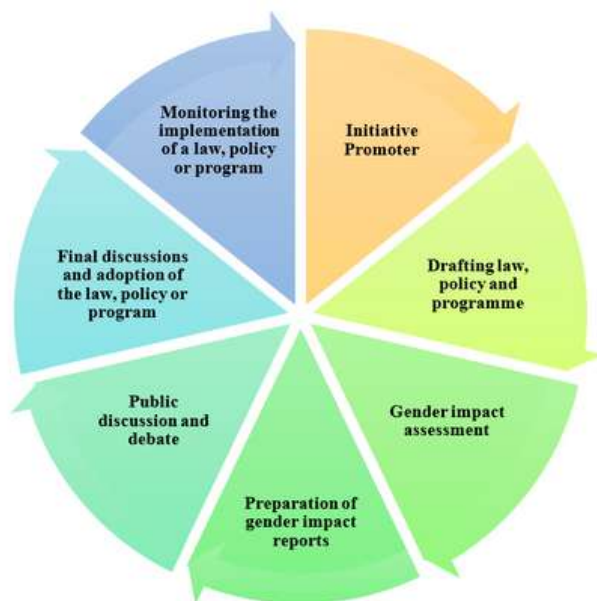
8. Моніторинг (ґендерно-чутливе спостереження). Ґендерно-чутливий моніторинг означає спостереження за ходом реалізації запропонованої вами програми або стратегії, включаючи виявлення слабких та сильних сторін, а також внутрішніх та зовнішніх ризиків. Це може бути моніторинг прогресу згідно з попередньо розробленими індикаторами, що дозволяє виявити ступінь досягнення запланованих цілей і завдань реалізації програми або стратегії; або це може бути моніторинг імплементації, тобто впровадження запропонованої вами програми або стратегії з обов'язковим виявленням сильних і слабких сторін, а також готовністю швидко реагувати на потенційні ризики і загрози, що можуть виникати.

9. Оцінка результатів. Цей етап є досить важливим, оскільки допомагає нам визначити найкращі кейси, практики, моделі, які ми отримали після реалізації програми або стратегії. Це потрібно для того, аби в майбутньому покращувати нові ініціативи, спираючись як на позитивний, так і на негативний досвід. Як правило, оцінюються результати (досягнення мети і завдань) і прогрес (як, яким чином та за допомогою чого були досягнута мета і завдання). І тут же визначається ключовий аспект – ґендерний компонент, тобто оцінка впливу проекту або стратегії на жінок і чоловіків з метою виявлення досягнення ґендерної рівності або, навпаки, відтворення ґендерної нерівності; збільшення або зменшення доступу до ресурсів; посилення або послаблення контролю над ресурсами тощо.

10. «Ми вам перетелефонуємо». Важливим також є утворення стійкого «фідбеку» від стейкхолдерів, адже комунікація, хоча і фігурує як останній крок при використанні комплексного ґендерного аналізу, є важливим компонентом на кожному із кроків. Комунікація зі стейкхолдерами – від громадянського суспільства до вашого керівництва – необхідна на всіх етапах і на всіх рівнях. Адже спосіб, за допомогою якого ви спілкуєтеся, впливатиме на успіх вашого проекту або стратегії. Відповідно, використання соціальних мереж, наприклад, для розповсюдження інформації про проект і формування реального враження від нього може стати одним із ключових аспектів реалізації вашого проекту або стратегії.

Окрім комплексного ґендерного аналізу, який вважається найбільш ефективним та оптимальним, але при цьому довготривалим у реалізації, існують альтернативні приклади ґендерного аналізу, які є більш точковими та по-своєму універсальними. Одним із таких видів ґендерного аналізу є **оцінка ґендерного впливу (ОГВ)**, який використовується, перш за все, як метод прогнозування впливу проектів або стратегій на жінок і чоловіків. Власне, оцінка ґендерного впливу визначається як попередня та прогнозована оцінка конкретного закону або програми, які імплементуються в соціальні або політичні структури. Такий аналіз (інколи його називаються попередньою експертизою) дає змогу попередньо визначити можливість того, що конкретне політичне рішення, програма, проект або стратегія матимуть негативні наслідки на досягнення ґендерної рівності. В основі ОГВ знаходиться просте питання **«Чи зменшує, зберігає або збільшує конкретний закон, політика, програма, проект або стратегія ґендерні нерівність між чоловіками і жінками?»**. Як і у випадку з комплексним ґендерним аналізом (КГА), оцінка ґендерного впливу також базується на конкретних кроках, серед яких виділяють:

- (1) визначення мети політики,
- (2) перевірка ґендерної релевантності,
- (3) ґендерно-чутливий аналіз,
- (4) зважування ґендерного впливу,
- (5) висновки та пропозиції.



Важливо зауважити, що оцінка ґендерного впливу передбачає двосторонній підхід, який базується на виявленні поточної ґендерної позиції щодо політики, яка розглядається та прогнозований впливу на чоловіків і жінок після запровадження цієї політики. При цьому, така двосторонність ОГВ повинна бути структурованою, логічною, послідовною, аналітичною та систематичною.

І в основі оцінки ґендерного впливу знаходяться конкретні **завдання**, серед яких виділяють:

1. Кращу політику, тобто створення такої ефективної та універсальної політики, яка передбачає виявлення ґендерних проблем і розуміння ґендерної нерівності в конкретній сфері, що допомагає охопити максимальну цільову групу і визначити конкретні пріоритети в реалізації такої політики.
2. Краще управління, тобто намагання забезпечувати ґендерну рівність у перспективі, що допомагає вирішувати відповідні проблеми та прогалини в політиці, проекти або стратегії на ранніх стадіях їхнього формування; планування належних заходів, підходів та ініціатив з відповідним фінансуванням і залученням стейкхолдерів.
3. Інструменталізацію навчання, тобто вивчення того, як і яким чином ґендерна нерівність проявляється в усіх сферах життєдіяльності суспільства задля розробки більш ефективних політик, проектів і стратегій; аналіз структурної ґендерної нерівності та виявлення ґендерних розривів для їх подолання в майбутньому.
4. Інституціоналізацію ґендерної рівності за допомогою політичних та соціальних інститутів, наприклад, впровадження відповідних навчальних дисциплін в університетах, запровадження посад «радників/радниць ректор із ґендерних питань», прийняття та імплементація ґендерного законодавства.

Одним із прикладів проведення оцінки ґендерного впливу є проведене дослідження **“Ґендерні відмінності у сфері зайнятості, освіти та навчання в Україні в контексті угоди про асоціацію”**. Метою цього дослідження є визначення стану рівня української освіти, а також впливу ґендерної рівності в умовах угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Одним із прикладів проведення оцінки ґендерного впливу є проведене дослідження **“Ґендерні відмінності у сфері зайнятості, освіти та навчання в Україні в контексті угоди про асоціацію”**. Метою цього дослідження є визначення стану рівня української освіти, а також впливу ґендерної рівності в умовах угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

Зокрема, у цьому дослідженні проведений порівняльний аналіз спеціальностей з урахуванням статі студентів, а також приклади інституціоналізації ґендерних практик у системі вищої освіти України. Також у цьому дослідженні продемонстрований аналіз нормативно-правової системи України, яка впливає на впровадження політики досягнення ґендерної рівності, зокрема в контексті угоди про асоціацію (див. за [посиланням](#) або QR-кодом).



Ще один вид ґендерного аналізу називається **«Метод 3R»**, що складається з трьох «Р»: репрезентацій, ресурсів, реалій. Цей метод є одним із оптимальних при оцінці поточної ґендерної ситуації в конкретній організації. **Репрезентація** (або ж представництво) означає можливість жінок і чоловіків бути видимими та почутими у певній сфері, наприклад, політики. Мова йде про створення так званої «мапи рівнів представництва», на якій позначаються жінки і чоловіки на конкретних посадах, як правило, керівних. Це необхідно для того, щоби виявити ґендерний дисбаланс. Ресурси означають, перш за все, гроші, час та простір, тобто ключові елементи реалізації чоловіків і жінок в організації. **Ресурси** використовуються як доповнення до зібраної вже раніше інформації під час аналізу стану ґендерної репрезентації. Аналіз ресурсів показує, як саме і яким чином відбувається співставлення витраченого часу та отриманої заробітної плати у чоловіків і жінок. **Реалії** ж означають виявлення та оскарження норм і цінностей, які є домінуючими в структурах або практиках організації чи підприємства. Тобто мова йде про культурно-ідеологічну інтерпретацію прийнятих рішень, яка впливає на відтворення ґендерної нерівності і продукує появу ґендерних дискримінацій.

Прикладом використання "Методу 3R" є проведене дослідження "Вибір вищої освіти: гендерний аналіз", проведеного аналітичним центром **Cedos**. Це дослідження демонструє, як репрезентуються моделі виховання дитини у відповідності до вибору спеціальності навчання; як використовуються ресурси, зокрема в освітньому процесі, для



підготовки фахівців, а також для вступу до закладів вищої освіти; як реалії впливають на подолання ґендерних бар'єрів у сфері освіти, а також нівелювання ґендерної дискримінації, шляхом обговорення цих проблем і "виносу" їх у публічний простір. Зокрема, цікавим є думки стосовно того, як вчителі у школі або батьки вдома впливали на вибір майбутньої професії студентки, звертаючи увагу на "жіночі" та "чоловічі" професії. І як така тенденція поступово змінюється в Україні, коли професія перестає мати ґендерне забарвлення. (див. за [посиланням](#) або QR-кодом).

При використанні «Методу 3R» надважливо використовувати всі три складові, адже ігнорування якогось із елементів – репрезентації, ресурсів або реалій – призведе до невалідних результатів дослідження і може вплинути на погіршення ситуації ґендерної рівності. Коли застосовується саме цей вид ґендерного аналізу, то необхідно пам'ятати про декілька важливих аналітичних нюансів. По-перше, необхідно чітко розуміти «ґендерний портрет» своєї організації, тобто мати детальну інформацію про ваших співробітників: стать, вік, освіта, хобі, місце проживання, сім'я тощо. По-друге, необхідно враховувати так звані «зовнішні фактори», які або впливають, або можуть потенційно впливати на зниження або збільшення ґендерної рівності, наприклад, соціально-економічні, соціокультурні або політичні чинники ззовні. По-третє, потрібно встановити чіткі часові рамки для проведення аналізу, щоби його результати були верифікованими та імplementованими до діяльності вашої організації.

Таблиця 4.3.2

Зміст та короткий опис використання «Методу 3R»

Кроки	Об'єкт	Ключові питання	Ключові слова	Результат
P1. Репрезентація	Хто?	Скільки жінок і чоловіків на різних рівнях прийняття рішень? Скільки жінок і чоловіків відповідають за виконання цих рішень? Скільки жінок і чоловіків отримують користь від послуг і скільки жінок і чоловіків користуються послугами?	Чи є збалансоване представництво?	Кількісні та якісні показники результату використання методу 3R.
P2. Ресурси	Що?	Як розподіляються наступні наявні ресурси між жінками та чоловіками: гроші; час; знання та інформація; простір; інші людські ресурси.	Чи є розподіл ресурсів ефективним для задоволення потреб?	
P3. Реалії	Як?	Чи можна виявити якісні дані щодо ґендерної поведінки? Чи відповідає ґендерна поведінка цілям ґендерної рівності? Що є причиною ґендерної нерівності? Які основні норми, цінності та стереотипи призводять до різного ставлення до жінок і чоловіків?	Якість врахування ґендерних аспектів	

Ще одним видом ґендерного аналізу є **Гарвардський аналітичний метод (ГАМ)**, який був запропонований у 1980-х роках вченими з Гарвардського університету (США). Головною відмінністю ГАМ від інших видів ґендерного аналізу є його зосередженість на розмежуванні соціальних і ґендерних ролей та обов'язків, які приписуються різним статям у конкретних ситуаціях та контекстах [4]. Головна мета Гарвардського аналітичного методу полягає в тому, щоби спробувати окреслити поділ праці та доступ до ресурсів крізь призму розмежування ролей і обов'язків, намагаючись висвітлити як практичні (тобто такі, які стосуються речей, що необхідні для виконання своїх ролей чоловіками і жінками), так і стратегічні (питання ґендерної нерівності та ґендерної дискримінації) ґендерні потреби. В основі ГАМ знаходяться три ключові елементи, за допомогою яких проводиться аналіз:

1. Сфера діяльності, тобто розподіл праці за статтю, де перераховуються завдання чоловіків і жінок із подальшим розподілом за конкретними індикаторами (вік, освіта, етнічна приналежність, місце роботи, час виконання робочих завдань тощо). Діяльність же чоловіків та жінок згрупована за трьома основними напрямками: продуктивна діяльність, репродуктивна (домашня) діяльність та соціальна (політична, релігійна, економічна, культурна) діяльність.

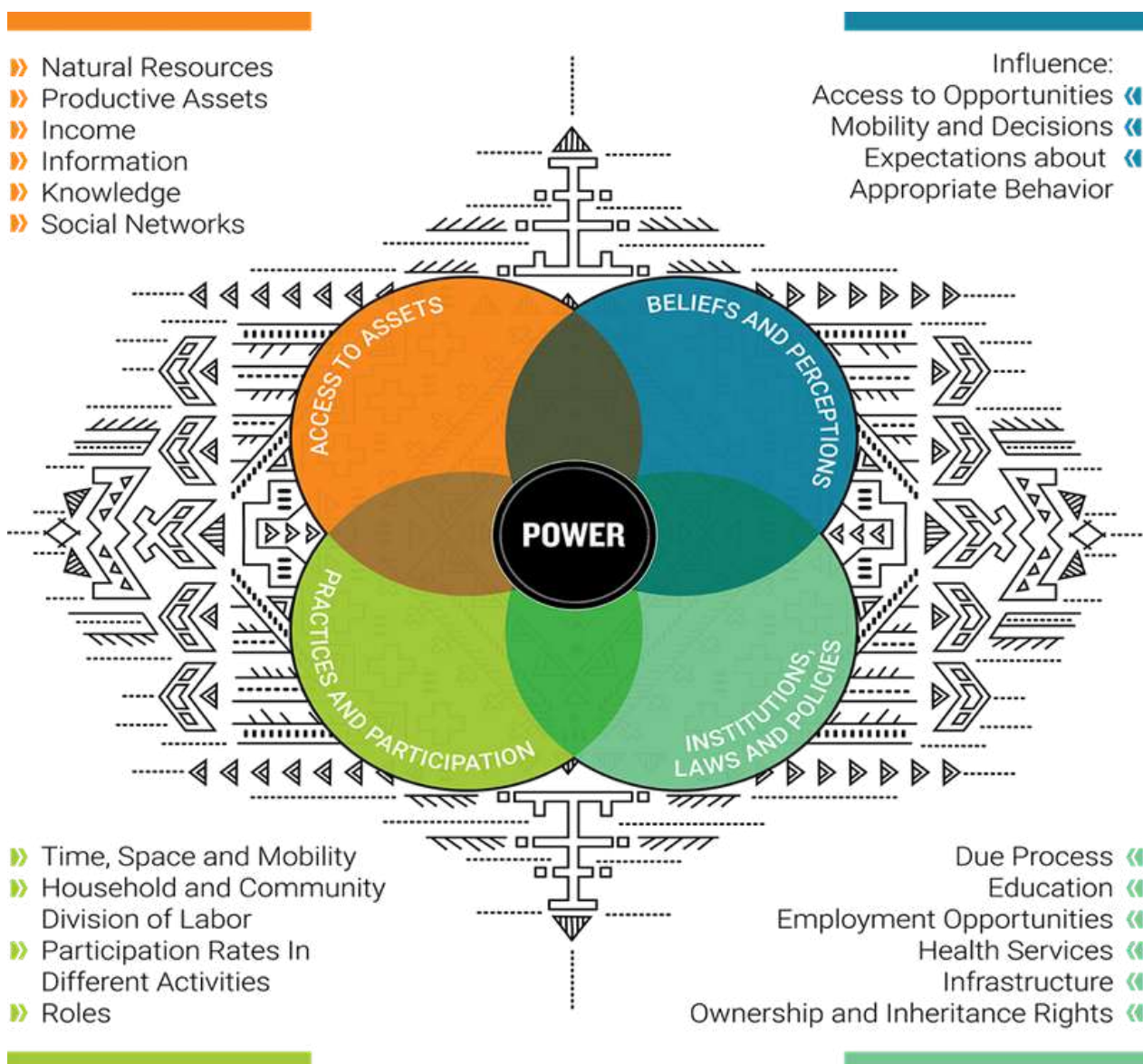
2. Сфера доступу та контролю, яка орієнтована на виявлення основних ресурсів, що потрібні для виконання конкретних завдань, і переваг, які можуть бути отримані від виконання завдань. Самі ж ресурси можуть бути як матеріальними (речі, простір, час тощо), так і нематеріальними (цінності, ідеї, натхнення, статус тощо).

3. Сфера факторів впливу, яка пропонує визначати ключові фактори, які або впливають, або можуть потенційно впливати на розподіл праці між чоловіками і жінками, а також на доступ та контроль за ресурсами, які використовуються при виконанні завдань і, відповідно, виконанні конкретних ґендерних ролей.

Гарвардський аналітичний метод має як сильні, так і слабкі сторони. До **сильних сторін**, наприклад, відносяться **комплексний аналіз** ролей, тобто можливість отримати чітку картину поділу праці та розподілу ресурсів, що допоможе проаналізувати ґендерну динаміку в організації чи на підприємстві; **практична орієнтація**, яка дозволяє визначати та вирішувати нагальні потреби чоловіків і жінок; **основа для розробки ґендерно-орієнтованої політики**, тобто чітке визначення ґендерних ролей і потреб робить ГАМ важливим інструментом для інформування, наприклад, органів державної влади стосовно впровадження ґендерної політики на різних рівнях реалізації влади; **широка застосовність методу**, який може використовуватися у різних контекстах, ситуаціях і на різних рівнях адміністративно-територіального поділу, наприклад, у міській або сільській місцевостях тощо.

4 — Wiebe, A. (1997). Applying the Harvard gender analytical framework: a case study from a Guatemalan maya-mam community. *Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies*, 22(44), pages 147-175.

До **слабких** же сторін, як правило, відносяться: **надмірний акцент на гендерних ролях**, що може призводити до посилення стереотипізації таких ролей, а також ігнорувати усталені гендерні норми; **заниження стратегічних потреб**, тобто акцент зміщується на практичні потреби, які слугують і метою і кінцевим результатом проведення Гарвардського аналітичного методу, тоді ж стратегічні потреби, перш за все пов'язані з гендерною нерівністю, – ігноруються; **динамічні соціальні зміни**, що означає неможливість швидко реагувати на зовнішньо-соціальну кон'юнктуру та упушення з аналізу важливих соціальних змінних; **ігнорування інтерсекційності**, адже Гарвардський аналітичний метод розглядає гендер ізольовано, не звертаючи увагу на те, як гендерні відносини можуть перетинатися з іншими факторами.



І останній вид ґендерного аналізу, який ми пропонуємо розглянути, називається **«Аналітичний метод Мозер»**, який був розроблений Керолайн Мозер на початку 1980-х років, коли вона працювала у Відділі планування розвитку Лондонського університету [5]. Інколи цей вид ґендерного аналізу називають «ґендерним плануванням», адже саме по собі планування (міське, транспортне, інформаційне) є не суто технічним, а соціальним за своєю природою, тому що орієнтоване на суспільство. В основі «Аналітичного методу Мозер» знаходяться три дієві концепції, зокрема: потрійна роль жінок, практичні та стратегічні потреби, категорії підходів до політики – матриця політики. Кожна із таких дієвих концепцій або ж концептуальних матриць ґрунтується на різних індикаторах, які допомагають визначати ключові потреби і запити від жінок, а також слугують підґрунтям для планування ґендерної рівності, наприклад, в оплаті праці, освіті, доступу до ресурсів тощо.

Перша концепція – потрійна роль жінок – зосереджується на трьох індикаторах, серед яких: **репродуктивна робота** (догляд за домогосподарством та його членами, в тому числі народження дітей та догляд за ними, приготування їжі, здійснення покупок тощо), **продуктивна робота** (виробництво товарів і послуг для споживання та торгівлі), **громадська робота** (колективна організація соціальних заходів та послуг). Аналіз потрійних ролей жінок використовується при плануванні, оскільки втручання в один і конкретний індикатор може вплинути на діяльність у двох інших, наприклад, репродуктивне навантаження жінок може не дозволити їм брати участь в проектах громадського розвитку.

Друга концепція – практичні та стратегічні потреби – складається з двох індикаторів: **практичні потреби** (потреби як такі, задоволення яких допоможе жінкам у їхній поточній діяльності) і **стратегічні потреби** (потреби, задоволення яких дозволить жінкам трансформувати існуючий дисбаланс влади між жінками та чоловіками). Серед заходів, які можуть допомогти задовольнити стратегічні потреби жінок, можна виділити усунення інституціоналізованих форм дискримінації (закони), надання послуг репродуктивного здоров'я, заходи проти чоловічого насильства. А серед заходів, які спрямовані на задоволення практичних потреб, є: забезпечення житлом або якісними кредитами, перекладання частини репродуктивних (домашніх) функцій на чоловіка, доступ до медичного обслуговування тощо.

Третя концепція – матриця політики – складається із наступних індикаторів: **добробут** (політична трансформація соціального факту, що за жінками закріплена лише репродуктивна роль і жінки розглядаються як пасивні бенефіціар у сфері розвитку), **справедливість** (сприяння рівності жінок з чоловіками, а також відкривати доступ до ресурсів та контролю за ресурсами), **боротьба з бідністю** (цей підхід визнає продуктивну роль жінок і прагне задовольнити їхні практичні ґендерні потреби в отриманні доходу), **ефективність** (спрямований на задоволення практичних ґендерних потреб жінок, визнаючи всі три ролі), **навколишнє середовище** (розширення можливості жінок через підтримку їхніх власних ініціатив).

5 — Moser, C. (1993). Gender Planning and Development Theory, Practice and Training. Routledge.

Питання досягнення ґендерної рівності повинно мати виключно практичний характер, а тому і ґрунтуватися на використанні різних аналітичних підходів, методів або інструментів. Запропоновані різновиди ґендерного аналізу є дієвими інструментами, перш за все, для моніторингу та виявлення існуючих ґендерних проблем з метою вирішення цих проблем шляхом впровадження нових проектів, програм, стратегій або рішень. Важливо пам'ятати, що в основі будь-яких трансформацій, які направлені на зміну позитивної динаміки ґендерної нерівності у бік досягнення ґендерної рівності, необхідно проводити ретельну аналітичну роботу, яка складатиметься із конкретних кроків (етапів) і матиме комплексний характер. Застосовність ґендерного аналізу є важливою вимогою для впровадження ґендерної рівності в систему вищої освіти України; зокрема використання, наприклад, комплексного ґендерного підходу надасть можливість виявити основні проблеми та прояви ґендерної нерівності, що, у свою чергу, допоможе виробити оптимальні та ефективні програми та/або стратегії їх подолання. Виключно науковий фундамент та наявність детальної дослідницької інформації здатні забезпечити дієвість ґендерних політик та уникнути побічних ефектів надмірності ґендерного вирівнювання «зверху».

Питання для самоконтролю та обговорення

1. Який із розглянутих різновидів ґендерного аналізу, на вашу думку, є найбільш ефективним для вирішення проблемної ситуації і досягнення ґендерної рівності у сфері вищої освіти?
2. У чому полягає слабкість Гарвардського аналітичного методу і чи можна її вирішити, допрацювавши цей метод?
3. Як на підставі запропонованих різновидів ґендерного аналізу можна сформулювати стратегію впровадження ґендерної рівності для закладу вищої освіти? Аргументуйте свою відповідь.

Практичне завдання

Використовуючи методику «3R», спробуйте проаналізувати на прикладі невеличкого міста та/або регіону, як і яким чином може відбуватися впровадження ґендерної рівності в одній із сфер життєдіяльності суспільства: економічній, соціальній, культурній, політичній або інформаційній. Результати проведеного аналізу презентуйте у вигляді інфографіки, яка б відображала і поточний стан проблемної ситуації, і шляхи її вирішення.

Список використаних джерел у 4.3

- 1 — Equilo. (2023). What is Gender Analysis? URL: <https://www.equilo.io/gender-analysis>
- 2 — Runnels, V., Tudiver, S., Doull, M. et al. The challenges of including sex/gender analysis in systematic reviews: a qualitative survey. *Syst Rev* 3, 33 (2014). <https://doi.org/10.1186/2046-4053-3-33>
- 3 — Carmen-Pilar Martí-Ballester. (2022) Mutual funds and gender equality in portfolio firms: Toward the sustainable development goals. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 30:2, pages 905-926.
- 4 — Wiebe, A. (1997). Applying the Harvard gender analytical framework: a case study from a Guatemalan maya-mam community. *Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies*, 22(44), pages 147-175.
- 5 — Moser, C. (1993). *Gender Planning and Development Theory, Practice and Training*. Routledge.

4.4. ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ, ПОДАЛЬШІ КРОКИ У ВПРОВАДЖЕННІ ҐЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

Сучасні тенденції формування єдиного європейського освітнього простору, що зумовлені вимогами розвитку міжнародного ринку праці, вимагають все більших зусиль у сфері реформування системи вищої освіти України. Одним із напрямів є створення сприятливого середовища для позитивних змін щодо зниження ґендерної нерівності в освіті. Інтеграція ґендерного підходу до навчального процесу дозволить забезпечити становлення суспільної європейської ґендерної культури в Україні.

Євроінтеграційні прагнення України, зусилля, що докладає українська держава для повноцінного входження до європейської спільноти, включають у себе не тільки політичні, правові й економічні перетворення, але й соціокультурну гармонізацію українського суспільства із сучасним європейським культурним простором. І хоча Україна, очевидно, завжди була частиною цього простору, а протягом останнього десятиріччя помітно просунулася за євроінтеграційним шляхом в тому числі в соціокультурному полі, за ґендерними аспектами освітньої сфери разом із чималими успіхами залишається простір для подальшої роботи. Можна вважати, що саме євроінтеграційні зусилля української держави визначають основні тенденції ґендерного розвитку вищої освіти України.

У зв'язку з демократизацією українського суспільства зростає роль ґендерної освіти як основної ланки впровадження принципів ґендерної рівності, що сприятиме реалізації прав особистості, активізації її участі в економічному, політичному, соціальному та культурному розвитку. Оволодіння основами ґендерних знань відповідає цілям модернізації вищої освіти та забезпечує покращення якості університетської освіти. Ґендерне знання ґрунтується на основі теорії ґендеру, ідей ґендерного підходу [1].

На шляху до ґендерної рівності в університетській освіті доводилося долати перепони за її межами. Однією з таких перепон було ґендероване виховання. Воно передбачало, що змалечку дітей спрямовували у певні рамки, задані їхньою статтю. Через виховання дівчинкою чи хлопчиком формувалися певні ґендерно марковані соціальні схильності, риси характеру, когнітивні звички. Це починалося з обрання кольору одягу, магазинів іграшок та підручників для першокласників: діти засвоювали, що жінка – це вчителька, медсестра, бухгалтерка чи стюардеса, а хлопчик – робітник, директор, інженер чи пожежник. Такі установки у вихованні в подальшому впливали на визначення життєвої траєкторії та обрання спеціальностей навчання, закріплювали ґендерний дисбаланс в освіті та професійній сфері.

1 — Реалізація ґендерної політики в управлінні освітою: навч.-метод. посіб. / [за заг. ред. Н. Г. Протасової]. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 176 с.

Перехід від класичної радянської моделі «школи знань» до «школи розвитку» європейського рівня можливий лише при формуванні таких якостей спеціаліста, як здатність брати участь і відповідальність у спільному прийнятті рішень, регулювати конфлікти ненасильницьким шляхом, жити з людьми різних культур, мов, релігій, у тому числі різних статевих груп. Але українська освіта поки тільки-но усвідомила ці напрямки як пріоритетні у соціогуманітарній підготовці висококласних спеціалістів, які прагнуть до самовдосконалення і саморозвитку. Тож сучасна українська система освіти переосмислює європейський досвід та формує вітчизняні освітні гендерні стандарти [2]. В якості видимих здобутків вже можна зазначити:

- 1) впровадження гендерних стратегій в освіту: це і гендерний зміст Державних стандартів вищої освіти, і гендерний напрям розвитку моделі спеціаліста, що має сформувати соціопсихологічні орієнтири під час розробки освітньо-кваліфікаційних характеристик підготовки фахівців;
- 2) глибоке вивчення цілого ряду «кадрових аспектів»: хто навчається, хто навчає, якої якості й змісту навчання, хто керує процесом навчання.

Ще у 2010-х роках були визначені основні напрями роботи вищих навчальних закладів із формування гендерно-відповідальної поведінки, які і сьогодні ще не є реалізованими остаточно, але вже вбудувалися до освітнього порядку денного. Це:

- безпосередня освітня діяльність, під час якої студенти отримують необхідний комплекс знань, який забезпечує уявлення про гендер, гендерні ролі, гендерну поведінку, про наявні у цій сфері норми і правила, що в цілому є основою для формування власних ціннісних пріоритетів;
- застосування викладачами спеціальних підходів, методів і педагогічних технологій, які стимулюють розвиток творчого, стратегічного мислення, почуття особистої відповідальності;
- спеціальні курси, тренінги та інші активні форми, які забезпечують набуття студентами навичок гендерного аналізу;
- широкий спектр інформаційно-просвітницьких, розважальних, спортивно-масових заходів, які забезпечують інформування щодо різних аспектів гендерних відносин, а також демонструють у доступній формі бажані зразки гендерно-чутливої і гендерно-відповідальної поведінки [3].

Тим не менш, незважаючи на певні успішні кроки, сформувати складові гендерної компетентності сьогодні вдається далеко не кожному вищому навчальному закладу, оскільки важливими є не тільки і не стільки знання, не кількість академічних дисциплін, а підтримка принципів гендерної чутливості поза аудиторією.

2 — Приходькіна Н. О. Впровадження гендерних підходів в освіту: причини та проблеми [Електронний ресурс] / Н. О. Приходькіна. – Режим доступу: <http://uchni.com.ua/kultura/12915/index.html>

3 — Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ) : навчальний посібник / [за заг. ред. Н. Світайло]. – Суми : Видавництво РА «Хорошие люди», 2013. – 210 с

Насправді, фахівця формує не зміст повідомлень в ході навчального процесу, а й сама атмосфера, в якій це навчання відбувається. І дуже важливо, аби ця атмосфера стала ґендерно чутливою, що наразі і є основною місією ВНЗ в цьому напрямку.

В цілому ж ґендерно чутливий навчальний заклад має створювати комфортні умови для якісного навчання і роботи для представників обох статей і усіх ґендерів, долаючи архаїчні культурні стереотипи та формуючи у майбутніх фахівців такі компетенції, які забезпечать у подальшому не тільки особисте професійне зростання, а й можливості та готовність впроваджувати ґендерний підхід на підприємствах, в установах, де вони працюватимуть.

Наприклад, людина, яка закінчила ґендерно чутливий університет, вже не буде схвально або нейтрально реагувати на такі способи корпоративної реалізації вільного часу, як конкурси на кшталт «Міс та Містер Підприємство» або формування ґендерно акцентованих команд для спортивних змагань із чоловіків-учасників та жінок-чірлідерок.

Це досягається включенням ґендерної складової в якості обов'язкової до усіх сфер діяльності університету – від змісту нормативних та вибіркових навчальних курсів, розширення спектру наукової та дослідницької роботи до різноманітних форм виховної та позанавчальної роботи, інформаційно-просвітницьких, спортивно-масових заходів, створення сприятливих умов для збалансованого поєднання професійних і сімейних обов'язків. Тож, в сучасному світі, де акцент робиться на рівних правах та можливостях для всіх, розбудова ґендерної рівності виявляється однією з найактуальніших тем. Вища освіта в Україні виступає ключовим сектором, від якого залежить розвиток країни. Інтеграція ґендерних підходів до сфери вищої освіти стає необхідністю для формування сучасного освітнього простору, який гарантує рівність та справедливість. На сьогодні можна виділити декілька пріоритетних напрямків ґендерного розвитку, які реалізуються в освіті; зазначимо, що в деяких вже вдалося досягти певних успіхів, а деякі потребують кропіткої тривалої роботи. Тенденції в ґендерних підходах у вищій освіті України пов'язані з наступними аспектами.

1. Підтримка рівного доступу до освіти. Однією з ключових тенденцій є забезпечення рівного доступу до вищої освіти для чоловіків та жінок. Уряд та університети активно працюють над зменшенням ґендерних бар'єрів, роблячи освіту більш доступною для всіх та за всіма спеціальностями. Але тут необхідно підкреслити, що радянський період розвитку української держави був відзначений масштабними здобутками в галузі ґендерної політики. Щоб сприяти виходу жінок на ринок праці, радянський уряд забезпечував можливості у сфері соціального забезпечення дітей, можливості отримання жінками декретних та лікарняних відпусток тощо та вільний доступ жінок до систем освіти та громадської інфраструктури. Все це разом призвело до високого рівня грамотності серед жінок, досягнення ними високих результатів у освіті та виробництві. Ця тенденція активно підтримується і нині, тож стартові можливості дівчат та жінок є відносно рівними щодо чоловіків; треба якнайменше втримати цей рівень.

2. Збільшення участі жінок у STEM. Галузі науки, технології, інженерії та математики (STEM) стали фокусом уваги для зменшення ґендерного розриву. Ініціативи, спрямовані на підтримку жінок у STEM, включаючи стипендії та менторську підтримку, сприяють збалансованому представництву. На тлі стрімкого технологічного розвитку та постійних змін у сучасному світі, галузі науки, технології, інженерії та математики стають необхідним елементом економіки. І саме в цих галузях фіксується значний ґендерний розрив, що є тенденцією, яка вимагає врегулювання в Україні. Сьогодні жінки продовжують залишатися менш представленими у вищій освіті в STEM-галузях, що призводить до втрати різноманітності та талановитості в цих ключових секторах. Наявність стереотипів та соціокультурних обмежень і сьогодні додає складнощів жінкам, які вирішують вибрати кар'єру у науці чи технологіях.

В якості можливих стратегічних ініціатив для збільшення участі жінок у STEM-галузях можна запропонувати:

- створення інклюзивних програм – однією з ключових стратегій є створення інклюзивних освітніх програм, що пропонують доступні та стимулюючі умови для жінок, які покликані висвітлювати жіночий потенціал у науці, може бути ефективним інструментом.
- надання стипендій та фінансової підтримки – введення стипендій та фінансової підтримки для студенток у STEM-напрямах може стати каталізатором для їхнього вибору кар'єрного вектору; це не лише зменшить фінансовий бар'єр, але й стимулює жіночий інтерес до STEM-галузей.
- розвиток менторської підтримки, яка відіграє важливу роль у формуванні кар'єри. Розробка програм та ініціатив, які сприяють побудові менторських відносин між досвідченими професіоналами у STEM та молодшими поколіннями, допоможе зменшити відчуття ізоляції та сприятиме успішному вступу жінок в ці галузі.

Незважаючи на відсутність будь-яких формальних перепон на шляху жінок до точних та природничих наук ще за часів УРСР, великої шкоди у цій площині завдавали стереотипи щодо **“нежіночих” професій**. Ці стереотипи досить часто підтримувалися не тільки чоловіками, але й самими жінками. Проте у 2023 році за дослідженням агенції InfoSapiens “Вплив повномасштабної війни на вибір професії” для фонду ООН у галузі народонаселення в Україні, 46% українок та українців відкидали думку, що деякі професії не призначені для жінок. Для порівняння: у 2021 році так думали лише 23% українських громадян.

Говорячи про перспективи і виклики, зазначимо, що збільшення кількості жінок у STEM-напрямах є складним завданням, але водночас це відкриває важливу перспективу для економічного та соціального розвитку. Позитивні тенденції у впровадженні ініціатив для підтримки жінок у STEM в Україні свідчать про те, що зміни можливі та необхідні для створення рівних можливостей в цих важливих сферах. Продовження цих ініціатив та стратегій дозволить забезпечити більш багатий та різноманітний STEM-сектор в майбутньому.

3. Впровадження інклюзивних ґендерних політик. Університети мають активно впроваджувати політики, спрямовані на рівність у вступі, навчанні, викладанні, дослідницькій діяльності та адміністративних питаннях. Такі заходи потребують активної співпраці із середнім рівнем освіти, зі школами. Адже будь-які університетські програми будуть стикатися зі спротивом з боку студентства, яке за шкільних часів звикло до іншого порядку. Разом із тим треба розуміти, що інклюзивні ґендерні політики не мають обмежуватися формальними аспектами: як вже зазначалося у попередньому розділі, змістовні зміни не є механічним наслідком формальних. Складним моментом є зберігання балансу між інклюзивною підтримкою жінок у дослідницькій чи адміністративній діяльності та ефективною кадровою політикою.

4. Збільшення жіночого лідерства. Посилення участі жінок у керівництві є важливою перспективою. Програми, спрямовані на розвиток лідерських навичок серед жінок та створення сприятливих умов для кар'єрного зростання, сприяють зміцненню рівності управлінських позицій. Варто пам'ятати про небезпеку змістовного спустошення подібних програм за умови надмірної формалізації підходу до їхнього впровадження. Для досягнення ефективних змістовних змін у цьому аспекті та для закріплення їхнього ефекту потрібно вести роботу з посилення лідерської активності жінок, починаючи ще зі шкільного рівня. Співпраця університетів зі школами є необхідною умовою ефективності цих заходів.

5. Партнерство з громадськістю. Суспільна взаємодія та співпраця з неурядовими організаціями є ключовою у впровадженні ґендерних підходів. Партнерство дозволить об'єднати ресурси та думки для створення більш ефективних програм та ініціатив. Громадськість здатна забезпечити думку щодо необхідних змін, яку буде сформовано під дещо іншим кутом зору. Зокрема, взаємодія з громадськістю допоможе зменшити вимушену концентрацію інституціональних учасників вищої освіти на формальному рівні впровадження. Також громадські організації можуть доповнити абстраговані теоретичні ґендерні підходи оригінальною практичною інформацією та відкрити ширший доступ до конкретно-емпіричного досвіду соціальних груп щодо зіткнення із ґендерною нерівністю та практиками її подолання.

6. Підвищення ґендерної самосвідомості. Зростаюча увага до ґендерної освіти допомагає студентам та фахівцям розуміти проблеми ґендерної нерівності та розвивати навички ґендерно чутливого підходу. Це сприяє формуванню позитивної ґендерної самосвідомості, забезпеченню рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків. Це важливий напрямок діяльності, оскільки успіхи жінок в освіті й досі не гарантують їхньої рівності з чоловіками в питаннях повної зайнятості та гідної роботи, що у довгостроковій перспективі негативно позначається на розвитку будь-якого суспільства. Відкритою залишається проблема ґендерних стереотипних уявлень про роль жінок і чоловіків, що перешкоджає реалізації жінками рівного з чоловіками права на працю, веде до професійної сегрегації, у тому числі до практики низької представленості жінок і дівчаток, що набула поширення в багатьох науково-технічних галузях.

Цікавим прикладом є американська кінострічка «Диявол носить "Прада"», де керівниця головної героїні вимагає від неї повного занурення до виконання робочих обов'язків, і водночас підштовхує її до прийняття стереотипної думки, що не можна поєднувати ефективну кар'єру із успішними особистими відносинами. В такий спосіб керівниця відтворює негативний ґендерний стереотип, який не має підставу конкретній ситуації, що зображена у фільмі.

Це в свою чергу говорить про нереалізовані здібності і перспективи, стримує економічний розвиток і розширення економічних прав жінок і може сприяти розриву в заробітній платі чоловіків та жінок.

Отже, на завершення узагальнимо найважливіше. Маємо пам'ятати, що помітні досягнення, фундамент яких було закладено ще більше ста років тому, не означають, що проблему ґендерного дисбалансу у вищій освіті вирішено, а рівність забезпечено завдяки дійсно значним юридичним та політичним інструментам. Наявні досягнення потребують постійної дієвої підтримки, а на порядку денному залишаються неформальні, приховані проблеми, культурні підстави відтворення ґендерної нерівності у соціальних відносинах у сфері вищої освіти. Ще багато треба зробити задля забезпечення ґендерного балансу в освітній сфері, і особливої уваги потребують ті аспекти ґендерної нерівності, які пов'язані із глибоко вкоріненими в структурно-інституційній організації вищої освіти та на рівні культурних стереотипів і бар'єрів. Водночас із цим варто уникати надлишкової ідеологізації ґендерної проблематики, приділяючи увагу організованим та системним негативним реакціям на її висвітлення (як, наприклад, т. зв. "антиґендерні рухи" [4]).

4 — Освіта як фабрика смислів: від статево-рольового підходу до ґендерно чутливих змін. Олена Стрельник <https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/osvita-yak-fabrika-smisliv-vid-statevo-rolovogo-pidhodu-do-genderno-chutlivih-zmin-1341286.html?fbclid=IwAR2tgUca8ghC1slpQhnbA1pANvjZdDlc5nE>

Питання для самоконтролю та обговорення

1. Які переваги приносить інтеграція ґендерного підходу до навчального процесу?
2. На вашу думку, які можливі стратегії та програми можна розглянути для збільшення участі жінок у STEM-галузях в Україні?
3. Які переваги та виклики пов'язані з посиленням участі жінок у керівництві у сфері вищої освіти? Запропонуйте можливі шляхи збільшення жіночого лідерства в університетських середовищах?
4. Яким чином взаємодія з громадськістю може сприяти впровадженню ґендерних підходів у вищій освіті? Які можливості та переваги вона може принести у контексті розвитку ґендерної рівності?
5. Як підвищення ґендерної самосвідомості може сприяти розвитку рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків у сфері вищої освіти? Які можливі способи забезпечення цього процесу в університетському середовищі?

Список використаних джерел у 4.4

- 1 — Реалізація ґендерної політики в управлінні освітою: навч.-метод. посіб. / [за заг. ред. Н. Г. Протасової]. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 176 с.
- 2 — Приходькіна Н. О. Впровадження ґендерних підходів в освіту: причини та проблеми [Електронний ресурс] / Н. О. Приходькіна. – Режим доступу: <http://uchni.com.ua/kultura/12915/index.html>
- 3 — Формування у молоді ґендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ) : навчальний посібник / [за заг. ред. Н. Світайло]. – Суми : Видавництво РА «Хорошие люди», 2013. – 210 с
- 4 — Освіта як фабрика смислів: від статево-рольового підходу до ґендерно чутливих змін. Олена Стрельник <https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euomaidan/osvita-yak-fabrika-smisliv-vid-statevo-rolovogo-pidhodu-do-genderno-chutlivih-zmin-1341286.html?fbclid=IwAR2tgUca8ghC1slpQhnbAJpANvjZdDlc5nE>

КОРИСНІ ДОДАТКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Фільми, які рекомендуємо переглянути:

Arrival (2016, Denis Villeneuve, USA).

Bad Sisters (2022, AppleTV, USA, Belgium, UK, Ireland).

Barbie (2023, Greta Gerwig, USA).

Battle of Sexes (2017, Valerie Faris and Jonathan Dayton, UK, USA).

Bend It Like Beckham (2002, Gurinder Chadha, UK, Germany).

The Big Eyes (2014, Tim Burton, USA).

Brave (2012, Pixar, USA).

Dogma (1999, Kevin Smith, USA).

The Dressmaker (2015, Jocelyn Moorhouse, Australia).

Eyes Wide Shut (1999, Stanley Kubrick, USA, UK).

The Favourite (2018, Yorgos Lanthimos, UK, Ireland, USA).

Frida (2002, Julie Taymor, Canada, USA, Mexico).

The Handmaid's Tale (2017 – present, Hulu, USA).

Hidden Figures (2016, Theodore Melfi, USA).

If These Walls Could Talk (1996, Nancy Savoca, USA).

Joy (2015, David O. Russell, USA).

Little Women (2019, Greta Gerwig, USA).

The Lobster (2015, Yorgos Lanthimos, UK, Greece, Ireland, etc).

Mad Max: Fury Road (2015, George Miller, Australia, USA).

Malèna (2000, Giuseppe Tornatore, Italy, Germany).

Mary Shelley (2017, Haifaa al-Mansour, USA, UK, Luxemburg).

Million Dollar Baby (2004, Clint Eastwood, USA).

Mona Lisa Smile (2003, Michael Newell, USA).

North Country (2005, Niki Caro, USA).

Nymphomaniac (2013, Lars von Trier, Denmark, Germany, etc).

On the Basis of Sex (2018, Mimi Leder, USA).

Showgirls (1995, Paul Verhoeven, USA, France).

Suffragette (2015, Sarah Gavron, UK).

Tully (2018, Jason Reitman, USA).

True Grit (2010, Joel and Ethan Coen, USA).

Three Billboards Outside Ebbing, Missouri (2017, Martin McDonagh, USA, UK).

Рекомендована література

Художня література і публіцистика:

1. **Чоловіки про фемінізм.** Майкл Кауфман та Майкл Кімел
2. **Феміністки не носить рожевого.** Кертис Скарлетт
3. **Міф про красу.** Наомі Вульф
4. **Друга стаття.** Сімона де Бовуар
5. **Чому не варто боятися фемінізму.** Тамара Марценюк
6. **Гендерне тяжіння: виклики та рішення.** Катерина Левченко
7. **Золотий зошит.** Доріс Лессінг
8. **Таємниця жіночності.** Бетті Фрідан
9. **Нам всім потрібно бути феміністами.** Чімаманда Нгозі Адічі
10. **Стрляй, як дівчишко.** Мері Дженнінгз Гегар
11. **ПроНАС. Проти насильства.** Авторський колектив, створена за підтримки Громадського радіо та посольства Канади

Наукова та навчально-методична література:

1. Впровадження моделі «Школа вільна від насильства» в закладах освіти, Андрєєнкова В.Л., Бондар В.І, Войцях Т.В. та ін. К.: 2023, 160 с.
2. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг.ред Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Сулова. Київ, 2020. 186 с. <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/02.2021/genderna-polityka.pdf>
3. Дрьоміна-Волок Н. В. Концепція расової дискримінації у міжнародному антидискримінаційному праві : монографія. Одеса : Юрид. літ., 2015. 540 с.
4. Запобігання та протидія проявам насильства: діяльність закладів освіти. Навчально-методичний посібник /Андрєєнкова В.Л., Байдик В.В., Войцях Т.В., Калашник О.А. та ін. – Київ ФОП. Нічога С.О. – 2020. 196 с. https://la-strada.org.ua/wp-content/uploads/2021/01/posibnyk_prottydiya-nasylystvu_-dodatok.pdf
5. Кагановська Т.Є., Сироїд Т.Л. Організаційно-правовий механізм Європейського Союзу щодо забезпечення гендерної рівності. Науковий ВІСНИК Ужгородського національного Університету. Серія “Право”. Випуск 76(2). 2023. С. 232-239.
6. Питання заборони та протидії дискримінації : метод. рек. для юристів. URL: <http://unba.org.ua/assets/uploads/legislations/human-rights/echr-prohibition-combating-discrimination.pdf>.

7. Порадник для ґендерних радників і радниць / За загальною редакцією Урядової уповноваженої з питань ґендерної політики, д.ю.н. Катерина Левченко. Київ. 2023. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/2023/25.08.2023/poradnik-dlya-radnikiv-1-1.pdf>
8. Практичний посібник з аргументації у справах щодо дискримінації. URL: <http://unba.org.ua/assets/uploads/legislations/human-rights/echr-arguments-for-discrimination-guide.pdf>
9. Протидія булінгу в закладі освіти: системний підхід. Методичний посібник. / Андрєєнкова В.Л., Мельничук В.О., Калашник О.А. – К.: ТОВ «Агентство «Україна», 2019. 132 с.
10. Сироїд Т.Л., Фомина Л.О. Міжнародне право прав людини: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2023. 564 с.
11. Сироїд Т., Фомина Л. Продовольча безпека і гендерна рівність: міжнародно-правовий аспект. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Право». 2023. Вип. 35.
12. Сироїд Т.Л., Фомина Л.О. Міжнародно-правовий захист права на здоров'я вразливих категорій осіб: теорія та практика. Міжнародне право у світі динамічних змін: контури майбутнього міжнародного правопорядку: колект. монографія / наук. Ред. В. Репецький, І. Земан, В. Гутник: Львів-Дрогобич, 2021. С. 229-244. 420 с.
13. Сироїд Т.Л. Міжнародне публічне право: підручник. Харків. нац. ун-т імені В.Н. Каразіна. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право. 2020. 648 с.
14. Сироїд Т.Л. Міжнародно-правові основи захисту сексуального репродуктивного здоров'я жінок. Juris Europensis Scientia. 2020. Вип.3. С. 151-155.
http://jes.nuova.od.ua/archive/3_2020/32.pdf DOI <https://doi.org/10.32837/chern.v0i3.117/>
15. Сироїд Т.Л., Фомина Л.О. Міжнародний захист прав людини: навчальний посібник / За заг. ред. д.ю.н., проф. Т.Л. Сироїд. Х. Право. 2019. 472 с.
16. Сироїд Т.Л. Міжнародні стандарти в галузі забезпечення права на здоров'я та практика їхнього застосування: навч. посіб. Харків: Право, 2021. 166 с.
17. #HerEducationOurFuture #BreakTheBias: challenging gender bias and stereotypes in and through education; the latest facts on gender equality in education. UNESCO, 2022. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380827>
18. 2023 report on Gender Equality in the EU. URL: https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf
19. A quantum leap for gender equality : for a better future of work for all / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf
20. Achieving gender equality at work International Labour Conference 111th Session, 2023. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_870823.pdf
21. African Union International Centre For Girls' and Women's Education in Africa (AU/CIEFFA): About African Union CIEFFA. URL: <https://cieffa.au.int/en/who-we-are/overview>
22. CEDAW and Women's Intersecting Identities: A Pioneering Approach to Intersectional Discrimination. URL: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/08/cedaw-and-women-s-intersecting-identities-a-pioneering-approach-to-intersectional-discrimination.pdf>

- 23.** Concluding observations on the ninth periodic report of Ukraine. URL: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsvglKm%2F71Q4iogAZSMgJYVsfA92MTYctWHEE1luSPzKnKpWwt7TOxV5J8ClgoK%2BClqJPqBxMVCVqFR%2BSTZ11rHSkXxYGFUsmX2WfG%2Bef3Lx0>
- 24.** European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Driel, B., Donlevy, V., Melstveit Roseme, M., Issue paper on gender equality in and through education – Working Group on Equality and Values in Education and Training, Driel, B.(editor), Donlevy, V. (editor), Melstveit Roseme, M.(editor), Publications Office of the European Union, 2023. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d36b1bdf-adae-11ed-8912-01aa75ed71a1/language-en>
- 25.** From access to empowerment: UNESCO strategy for gender equality in and through education 2019-2025. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369000>
- 26.** Gabrielle Hosein, Tricia Basdeo-Gobi, Lydia Rosa Gény. Gender mainstreaming in national sustainable development planning in the Caribbean. URL: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/37172b42-285f-4014-b835-10cae7db031d/content>
- 27.** Gender Equality Across The Humanitarian-Development-Peace Nexus. OECD, 2021. URL: <https://www.oecd.org/dac/gender-equality-across-the-hdp-nexus-july2021.pdf>
- 28.** Kaganovska, T., Syroid, T., Shamrayeva, V., Fomina, L., Titov, I. (2023). Modeling approaches to achieve an adequate standard of living: A study within the framework of the UN sustainable development goals. International Journal of Sustainable Development and Planning, Vol. 18, No. 11, pp. 3665-3671.
- 29.** Liudmyla Petrova, Inna Rebrii, Hryhorii Zubrytskyi. The role and place of women in the army of Ukraine in the context of gender equality. Scientific Journal of the Military University of Land Forces. 2023, Volume 55, Number 1(207), Pages 20-32. DOI: 10.5604/01.3001.0053.4101
- 30.** Perepolkin SM, Boniak VO, Zavorodnii VA, Syroid TL, Filianina IA. Gender equality in states'armed forces: Comparative and legal study. Linguistics and Culture Review. 2021;5(S4):1938-49. DOI: 10.21744/lingcure.v5nS4.1882
- 31.** Statute of the African Union International Centre For Girls' and Women's Education in Africa (AU/CIEFFA). URL: <https://cieffa.au.int/en/who-we-are/status>
- 32.** UNESCO in Action for Gender Equality 2022-2023. URL: https://www.unesco.org/en/articles/unesco-action-gender-equality-2022-2023?TSPD_101_R0=080713870fab2000539c1e951ccdbffebc6e7e3a80d41007231c6747a2e316512f1466bfb490f54d08a74b7b2c14300080e2c1842f8de35a47eccbed8db325d3769439c5bbac47e60b24489e52774fc1824acf55f1688eedaa1ed5f5788cfb5e
- 33.** UNESCO: Her education, our future: UNESCO fast-tracking girls' and women's education. URL: <https://www.unesco.org/en/gender-equality/education/her-education-our-future>
- 34.** UNESCO: What you need to know about how UNESCO advances education and gender equality. URL: <https://www.unesco.org/en/gender-equality/education/need-know>
- 35.** United Nations Treaty Bodies' jurisprudence on sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics. URL: https://www.eods.eu/library/ILGA_2019_UNTreatyBodiesJurisprudence.pdf
- 36.** Women's Rights in Africa. URL: https://www.researchgate.net/publication/332233761_The_special_rapporteur_on_the_rights_of_women_in_Africa_SRRWA_2007-2015

Нормативно-правові акти України:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Питання Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року: Постанова Кабінету Міністрів України; Програма, Паспорт, Заходи від 24.02.2021 р. № 145. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2021-%D0%BF#n16>
3. Про впровадження принципів ґендерної рівності в освіту: МОН України; Наказ, План, Заходи від 10.09.2009 р. № 839. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0839290-09#Text>
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
5. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>
6. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
7. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Мінсоцполітики України; Наказ, Інструкція від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#n14>
8. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України; План, Перелік, Форма типового документа, Звіт, Заходи від 28.10.2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#n14>
9. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України; План від 05.09.2018 р. № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-p#Text>
10. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження ґендерної рівності: Розпорядження Кабінету Міністрів України; План, Заходи від 16.12.2020 р. № 1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-p#Text>
11. Про Національну стратегію у сфері прав людини: Указ Президента України; Стратегія від 24.03.2021 р. № 119/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1192021-37537>
12. Про протидію торгівлі людьми: Закон України від 20.09.2011 № 3739-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>
13. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку»: Указ Президента України; Стратегія від 02.06.2021 р. № 225/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#Text>
14. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План від 12.08.2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-p#Text>
15. Про схвалення Концепції комунікації у сфері ґендерної рівності: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Концепція від 16.09.2020 р. № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-p#Text>
16. Про схвалення Національної стратегії подолання ґендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План, Заходи від 15.09.2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-p#n14>
17. Про схвалення Стратегії впровадження ґендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План, Заходи від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>
18. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 р. № 776/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-вр#Text>
19. Про Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/250049925>
20. Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Постанова Кабінету Міністрів України; Склад колеґіального органу, Положення від 02.09.2020 р. № 784. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2020-n#Text>
21. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>
22. Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-n#n18>
23. Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-n#n18>
24. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

Міжнародно-правові акти:

1. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). Довідник для членів парламенту. URL: <https://rm.coe.int/1680096e45>
2. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002
3. Agenda 2063: The Africa We Want. URL: <https://au.int/en/agenda2063/overview>
4. Beijing Declaration and Platform for Action, Beijing +5 Political Declaration and Outcome. URL: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf
5. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>
6. Charter of Fundamental Rights of the European Union. URL: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
7. Convention on the Political Rights of Women. URL: https://treaties.un.org/doc/treaties/1954/07/19540707%2000-40%20am/ch_xvi_1p.pdf
8. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
9. Convention No. 156 Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 1981. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114192.pdf
10. Declaration on Gender & Development 1997. URL: <https://www.sadc.int/document/declaration-gender-development-1997>
11. Declaration on the Protection of Women and Children in Emergency and Armed Conflict. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-protection-women-and-children-emergency-and-armed>
12. Declaration and Treaty of the Southern African Development Community. URL: https://www.sadc.int/sites/default/files/2021-11/Declaration__Treaty_of_SADC_0.pdf
13. Declaration on the Elimination of Violence against Women. URL: https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/atrocities-crimes/Doc.21_declaration%20elimination%20vaw.pdf
14. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO
15. European Convention on Human Rights. URL: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_ENG
16. European Social Charter (Revised). URL: <https://rm.coe.int/168007cf93>
17. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
18. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
19. Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/>
20. Political Declaration on the Occasion of the Twentieth Anniversary of the Fourth World Conference On Women. URL: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/59/Declaration-EN.pdf>
21. Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa. URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WG/ProtocolontheRightsofWomen.pdf>
22. Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/protocol-prevent-suppress-and-punish-trafficking-persons>
23. Universal Declaration of Human Rights. URL: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
24. United Nations Charter (full text). URL: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/full-text>
25. The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and its Optional Protocol Handbook for Parliamentarians No. 36. 2023. URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/OHCHR-IPU-CEDAW-Handbook-revised-edition.pdf>
26. The 2016 Consolidated Text of the Protocol on Gender and Development. URL: https://www.sadc.int/sites/default/files/2023-02/EN-REVISED_SADC_PROTOCOL_ON_GENDER_AND_DEVELOPMENT_2016-final.pdf
27. 70/1. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf
28. Vienna Declaration and Programme of Action. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G93/142/33/PDF/G9314233.pdf?OpenElement>

Інформаційні ресурси:

1. База рішень Європейського суду з прав людини. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#>.
2. Громадська організація «Ла Страда – Україна». URL: <https://la-strada.org.ua>
3. Офіс Віце-прем'єрки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції. URL: <https://eu-ua.kmu.gov.ua>
4. Офіційний сайт Африканського Союзу. URL: <https://au.int/>
5. Офіційний сайт Африканського суду з прав людини і народів. URL: <http://en.african-court.org/>
6. Офіційний сайт Європейського суду з прав людини. URL: <http://www.echr.coe.int/echr/>
7. Офіційний сайт Європейського Союзу. URL: <http://europa.eu/>
8. Офіційний сайт Комітету проти катувань. URL: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CAT/Pages/CATIndex.aspx>
9. Офіційний сайт Міжамериканського суду з прав людини. URL: <http://www.corteidh.or.cr/>
10. Офіційний сайт Міжамериканської комісії з прав людини. URL: <http://www.oas.org/en/iachr/>
11. Офіційний сайт Міжнародної гуманітарної комісії зі встановлення фактів. URL: <http://www.ihffc.org>
12. Офіційний сайт Міжнародної організації праці. URL: <https://www.ilo.org/global/lang-en/>
13. Офіційний сайт Організації Американських Держав. URL: <http://www.oas.org/en/default.asp>
14. Офіційний сайт Організації з безпеки та співробітництва в Європі. URL: <http://www.osce.org/>
15. Офіційний сайт Організації Об'єднаних Націй. URL: <https://www.un.org/en/>
16. Офіційний сайт Ради Європи. URL: <http://hub.coe.int/>
17. Офіційний сайт Ради з прав людини. URL: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/home>
18. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. URL: <https://ombudsman.gov.ua>
19. Урядовий уповноважений з питань гендерної політики. URL: <https://www.kmu.gov.ua/profile/katerina-levchenko>
20. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua>

Глосарій

Гендер (англ. gender — рід) — стать як соціальна категорія на відміну від біологічної статі (sex). Це соціальний конструкт, який охоплює соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступ до влади, сімейні ролі й репродуктивну поведінку. Є одним із базових вимірів соціальної структури суспільства. Стосується не анатомо-фізіологічних властивостей, за якими різняться чоловіки і жінки, а соціально сформованих рис, притаманних «жіночості» та «мужності».

Гендерна демократія — система волевиявлення обох статей (жінок і чоловіків) у громадянському суспільстві як рівних у правах і можливостях, що законодавчо закріплена й реально забезпечена в політико-правових принципах, діях, розбудові суспільних і державних структур. Г. д. утверджує рівну суспільну цінність жінок і чоловіків (принцип гендерного паритету), яка включає рівні права, обов'язки і відповідальність представників обох статей перед суспільством і однієї перед іншою.

Гендерна ідентичність — ідентичність, що характеризує людину з точки зору її належності до чоловічої чи жіночої статі, усвідомлене прийняття нею взірців мужності і жіночності в культурі. Г. і. є ширшим поняттям, ніж статево-рольова ідентичність, оскільки включає в себе рольовий аспект і образ людини загалом. Г. і. не є синонімом поняття «сексуальна ідентичність».

Гендерна нерівність — соціальний устрій, за якого соціальні позиції чоловіків і жінок суттєво відрізняються.

Гендерна політика — утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей, завдань і методів їх досягнення в діяльності політичних структур (держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань).

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерна рівність — справедливий розподіл можливостей для чоловіків і жінок у здобутті освіти, виконанні сімейних і соціальних ролей.

Гендерна статистика — статистика про становище чоловіків і жінок у таких сферах, як населення, сім'я, охорона здоров'я, освіта, комунікації, зайнятість людини, політика.

Гендерна стратифікація — ієрархічний розподіл у суспільстві економічних і соціальних ресурсів за статевою належністю.

Гендерний аналіз — процес оцінки різного впливу на чоловіків і жінок наявних чи пропонуванних програм, законодавства, державного політичного курсу в усіх сферах життя соціуму і держави. Г. а. передбачає також збір якісної інформації і розуміння гендерних тенденцій в економіці і суспільстві, використання цих знань для виявлення потенційних проблем і пошуку шляхів їх вирішення.

Гендерний аудит – оцінювання рівня ефективності інституційної гендерної рівності в політиці, програмах, організаційних структурах і процедурах, включаючи процеси прийняття рішень, та у відповідних бюджетах.

Гендерні стереотипи – упереджені уявлення, відповідно до яких чоловікам і жінкам безпідставно присвоюються характеристики та наказуються ролі, що визначаються та обмежуються їх статтю.

Гендерні стереотипи — набір консервативних, загальноприйнятих норм і суджень, які стосуються статусу жінок і чоловіків, норм їх поведінки, вчинків, мотивів і характеру потреб. Г. с. закріплюють наявні гендерні відмінності і взаємовідносини.

Гендерно нейтральна мова – гендерно нечутлива мова, що апелює до загального поняття «люди» без розрізнення на жінок і чоловіків.

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

Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Дискримінація жінок – будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження прав та основних свобод людини у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській чи будь-якій іншій сфері, що здійснюється за ознакою статі та гендеру і має на меті чи призводить до часткового або повного невизнання або обмеження можливостей жінок користуватися своїми правами незалежно від їхнього сімейного статусу.

Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями у формі прямої, непрямой дискримінації, підбурювання, пособництва у дискримінації та утиску, крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Дискримінація щодо жінок – будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.

Домашнє насильство – діяння (дії або бездіяльність) фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім'ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) у родинних відносинах чи у шлюбі між собою, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа, а також погрози вчинення таких діянь.

Економічне насильство – форма домашнього насильства, що включає умисне позбавлення житла, їжі, одягу, іншого майна, коштів чи документів або можливості користуватися ними, залишення без догляду чи піклування, перешкоджання в отриманні необхідних послуг з лікування чи реабілітації, заборону працювати, примушування до праці, заборону навчатися та інші правопорушення економічного характеру.

Індекс ґендерного розвитку – прямий показник щодо ґендерних розривів у сфері розвитку людського потенціалу у трьох основних сферах (розвитку): охорони здоров'я, освіти та управління економічними ресурсами.

Інтеграція ґендерного підходу (ґендерний мейнстрімінг) – це загально визнана стратегія досягнення ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.

Липка підлога – вираз, що використовується як метафора для опису дискримінаційних моделей зайнятості, внаслідок яких працівники, переважно жінки, залишаються на робочих місцях нижчого рівня з низькою мобільністю та невидимими бар'єрами для просування по службі.

Паритет – концепція, спрямована на: визнання рівної цінності жінок та чоловіків, візуалізацію рівної гідності жінок і чоловіків, створення соціальних організацій (структур), де жінки та чоловіки розподіляють права та обов'язки на засадах рівності; звільнення усіх сфер суспільного життя та соціальних функцій від заздалегідь визначеного поділу на чоловічі і жіночі, породженого ґендеризованими упередженнями та ґендерними стереотипами; забезпечення всім членам суспільства можливості повною мірою користуватись рівністю та свободами, брати участь у прийнятті рішень на кожному рівні та в кожній сфері.

Позитивна дискримінація – зобов'язання держави ініціювати певні дії на противагу зобов'язанням держави утримуватися від дій.

Пряма дискримінація – дискримінація, що проявляється як менш сприятливе ставлення до особи за такими ознаками як стать, ґендер, вік, національність, расова чи етнічна приналежність, релігія та переконання, здоров'я, інвалідність, сексуальна орієнтація або ґендерна ідентичність в порівнянні з реальним або уявним ставленням до іншої особи у схожій ситуації.

Рівне ставлення до жінок та чоловіків – стан відсутності прямої чи непрямой дискримінації за ознакою статі та ґендеру, включаючи менш сприятливе ставлення до жінок з причин вагітності та материнства.

Сексуальне насильство – форма домашнього насильства, що включає будь-які діяння сексуального характеру, вчинені стосовно повнолітньої особи без її згоди або стосовно дитини незалежно від її згоди, або в присутності дитини, примушування до акту сексуального характеру з третьою особою, а також інші правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи, у тому числі вчинені стосовно дитини або в її присутності.

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.

Скляна стеля — невидимі і формально не означені бар'єри, які перешкоджають кар'єрному зростанню жінок. Ці перешкоди зумовлені як ґендерними стереотипами про другосортність жінок, обмеженість їх здібностей, так і страхом успіху, який нерідко вражає працюючих жінок.

Стать — сукупність анатомо-фізіологічних ознак організму, які забезпечують продовження роду і дають змогу розрізнити у більшості організмів жіночі і чоловічі особини. С. біологічну визначають такі ознаки: 1) генетичні (набір хромосом); 2) гонадні (репродуктивна функція): у жінок — яєчник та яйцеклітина; у чоловіків — яєчка та сперматозоїди; 3) гормональні (статеві гормони): у жінок естрогени, у чоловіків — андрогени; 4) соматичні (сукупність будови статевих органів і розвиток вторинних статевих ознак).

Стратегічні ґендерні інтереси – інтереси, визначені жінками як наслідок їх підпорядкованого соціального статусу. Ці інтереси ставлять під сумнів ґендерний поділ праці, влади та контролю, а також традиційно визначені норми та ролі.

Структурна нерівність – ґендерно зумовлена нерівність в соціальних структурах, заснована на інституалізованих концепціях ґендерних відмінностей.

Третій ґендер – нова адміністративна та статистична категорія поза бінарною опозицією жінка/чоловік чи жіноче/чоловіче.

Урядовий орган із ґендерної рівності – орган державної влади, метою якого є формування, координація та реалізація державної політики з ґендерної рівності, і який зазвичай входить до владної вертикалі (наприклад, у міністерстві або в офісі прем'єр-міністра).

Гендерний календар

Дата	День Свято
Лютий, 6	Міжнародного дня нульової толерантності до калічення жіночих статевих органів
Лютий, 11	Міжнародний день жінок і дівчат у науці
Лютий, 20	Всесвітній день соціальної справедливості
Березень, 1	День «Нуль дискримінації»
Березень, 8	Міжнародний жіночий день
Березень, 20	Міжнародний день права на встановлення істини щодо грубих порушень прав людини і гідності жертв
Травень, 2-а неділя	День матері
Травень, 15	Міжнародний день сім'ї
Травень, 24	Міжнародний жіночий день за мир і роззброєння
Червень, 1	День батьків День дітей
Червень, 4	Міжнародний день невинних дітей – жертв агресії
Червень, 3-я неділя	День батька
Червень, 23	Міжнародний день вдів
Серпень, 12	Міжнародний день молоді
Вересень, 21	Міжнародний день миру