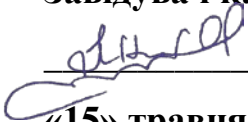


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІСТОРИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПОЛІТОЛОГІЇ ТА МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН

До захисту допустити:

Завідувач кафедри

 **Максим БУЛИК**
«15» травня 2024 р.

«ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ»

Кваліфікаційна робота здобувача вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми
052 Політологія

Комарової Дарини Максимівни

Науковий керівник:

Трофименко А. В., кандидат політичних наук,
доцент кафедри політології та міжнародних
відносин

Рецензент:

Черкас Б. О., кандидат політичних наук,
Інститут міжнародних відносин Київського
національного університету імені Тараса
Шевченка, доцент кафедри міжнародного
регіонознавства

Кваліфікаційна робота захищена з оцінкою відмінно / 93 / А

Секретар ЕК

«12» червня 2024 р.



Максим БУЛИК

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ФЕНОМЕН ТА СУТНІСТЬ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ	10
РОЗДІЛ 2 ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД У ФОРМУВАННІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ	23
РОЗДІЛ 3 НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ.	41
ВИСНОВОК.....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	65

ВСТУП

Постановка проблеми. Рівність людей та громадян є першоджерелом у забезпеченні справедливого розподілу і формуванню ефективних соціальних взаємовідносин. Розвиток громадянського суспільства неможливий без утвердження соціальної рівності, одним із ключових аспектів якої є гендерна рівність. Це означає забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків у всіх сферах життя. Право є важливим інструментом для усунення несправедливості, спричиненої різними соціально-економічними, політичними, культурними та іншими факторами. Воно може представляти собою компроміс і сприяти відповідним соціальним змінам. Однак саме по собі існування законодавства, навіть найпрогресивнішого, не може гарантувати таких змін у суспільстві без ефективної системи правозастосування.

Конституція не може негайно викоринити глибоко вкорінені упередження та дискримінаційні практики в суспільстві. Тому цілком виправдано, що всі реформи у сфері права мають бути спрямовані на забезпечення прав людини як рушія суспільних змін. Важливо розуміти, що принцип гендерної рівності є одним з основоположних принципів прав людини.

Актуальність теми та дослідження бачиться в тому, що в останні десятиліття питання гендерної рівності набуває все більшої актуальності, історично жінки ведуть безперервну боротьбу за визнання своїх прав та інтересів. Їхня мета – домогтися того, щоб їхні досягнення цінувалися на рівні з чоловічими, а їхня праця та старання не знецінювалися. Це знаходить своє відображення у розробці стратегій, спрямованих на забезпечення гендерної рівності, політичними лідерами різних партій, організацій та міжнародних

інституцій. У подальшому ці стратегії будуть реалізовуватися через запровадження відповідних правових норм.

В Україні процес просування гендерної рівності останнім часом активізувався. Важливою подією стало підписання Угоди про асоціацію з ЄС, в якій Україна взяла на себе зобов'язання впроваджувати європейські демократичні цінності, в тому числі враховувати питання гендерної рівності при розробці законодавства.

У сучасних реаліях жінки поряд з чоловіками виконують військові задачі в лавах Збройних сил України, служать у силах Територіальної оборони. Архіважливою також є діяльність лідерок місцевих громад. Навіть попри загрозу власному життю, жінки залишаються зі своїми громадами і ведуть активну інформаційну діяльність. Жіночі організації чітко і оперативно змогли виокремити потреби під час війни, скорегувати свою діяльність у правильний напрямок та надати свою підтримку. Жіночі організації часто змінюють свій фокус на гуманітарні, взявши на себе обов'язок вирішення найнагальніших проблем евакуації, облаштування та гуманітарного забезпечення, перед якими опинились жінки, що були вимушені змінити життя.

Беручи до уваги сучасні тенденції в країні, жінки дедалі частіше стають мотиваторами та рушійною силою суспільства. Так, вони більш впевнені у своїх силах та готові брати на себе відповідальність. Важливо залучати жінок до вирішення актуальних питань, адже вони володіють значним потенціалом, який може суттєво вплинути на соціальний та економічний прогрес, а також на безпеку та обороноздатність країни. Наразі жінки становлять близько 15% від загальної чисельності Збройних Сил України, що свідчить про зростання їхньої ролі в цій сфері. Це відповідає кращим світовим практикам і стало можливим, зокрема, завдяки системній законодавчій та адвокаційній роботі, що тривала ще з 2014 року.

Однак, незважаючи на значний прогрес у боротьбі з гендерною дискримінацією на міжнародному рівні, це питання залишається актуальним,

особливо для перехідних суспільств, де дискримінацію ще не вдалося повністю подолати, незважаючи на ратифікацію міжнародних документів та визначення гендерної рівності як конституційного принципу.

Впровадження ефективних заходів з подолання гендерної нерівності має значний вплив на рівень розвитку суспільства. Процес інтеграції України в Європу та невдалі спроби в минулому законодавчо закріпити гендерну рівність мають ключове значення. Тому важливо визначити засади сучасної державної політики гендерної рівності в контексті ратифікації міжнародно-правових актів, зокрема Угоди про асоціацію з ЄС, та проаналізувати її вплив. Ці питання привертають увагу науковців, політиків та громадських діячів.

Стан наукового дослідження. Оскільки ця проблематика є не лише загальноукраїнською, а й загальноєвропейською та міжнародною, її теоретичне та наукове підґрунтя є дуже широким і різноманітним. Більше того, зрозуміло, що ці питання вивчалися з середини минулого століття і продовжують вивчатися не лише експертами спеціалізованих у цій сфері інституцій та органів ЄС, таких як EIGR (Європейський інститут гендерної рівності), а й численними науковцями з соціології, економіки, політики, біології, історії і навіть медицини та географії. Можна класифікувати за проблемним принципом та умовно поділити на декілька груп.

Перша група включає роботи присвячені визначенню понять гендерної політики та теоретичних засад її становлення, наприклад – Мельник Т. М. «Гендер як наука та навчальна дисципліна» [27], Малес Л. В. «Основи теорії гендеру» [26], Говорун Т. В. «Гендерна психологія» [8], Левченко К. Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку [25]. Ці роботи дозволили встановити основні категорії гендерної політики.

До другої групи зараховано роботи фахівців, що вивчали європейський досвід формування гендерної політики. Найдич М.А «Гендерна проблематика у політиці Європейського Союзу» [29], Мельник Т. М. «Міжнародний досвід

утвердження гендерної рівності» [28], Хавлін Т.В. «Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вимір»[49].

Третя група містить в собі роботи авторів, що аналізували питання гендерної рівності в українському законодавстві. А саме Гаращенко С. В. «Гендерна рівність як чинник демократичних перетворень в Україні»[3], Герасименко Г.В. «Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні»[37], Грабовська І. «Досвід становлення суспільства паритетної демократії в сучасній Україні»[9], Грицяк Н. В. «Формування гендерної політики в Україні»[10], Буковинська Н. Гендерна рівність: шлях до успіху чи загроза майбутньому? [1] та інші. Роботи цієї групи дозволили встановити особливості розвитку гендерної політики в Україні, проблематику та шляхи її вдосконалення.

Об'єктом дослідження є гендерна політика. **Предметом дослідження** у кваліфікаційній роботі визначено правові та інституційні засади формування і реалізації гендерної політики в Україні відповідно до стандартів і вимог Європейського Союзу.

Метою дипломної роботи – встановити засади гендерної політики України в умовах євроінтеграційних прагнень на сучасному етапі. Відповідно із зазначеної мети, в ході дослідження були сформовані такі завдання:

- визначити історичні передумови виникнення питання гендерної політики;
- розглянути концептуальні підходи до визначення понять «гендер», «гендерна рівність», «гендерна політика», «гендерний стереотип», «громадська організація», «дискримінація», «гендерна пріоретизація»;
- охарактеризувати історичні умови виникнення гендерної політики;
- оцінити еволюцію гендерного питання у Європейському Союзі від його появи до сучасності;

- вивчити міжнародні стандарти і вимоги щодо забезпечення гендерної рівності і з'ясувати провідні стратегії, цінності ЄС щодо запровадження гендерної політики в країнах-членах;
- проаналізувати українське законодавство в контексті забезпечення гендерної рівності, визначити перспективи його реформування у напрямку досягнення гендерної демократії;
- дослідити інституційний механізм реалізації гендерної політики в Україні та оцінити його ефективність;
- встановити детермінанти становлення та розвитку гендерної політики в Україні, зокрема в умовах війни;
- визначити роль євроінтеграційних процесів у формуванні та реалізації гендерної політики в Україні.

Джерелознавча база складається з нормативно-правових документів, які регулюють гендерну політику в Україні та країнах-членах Європейського Союзу. Серед них:

- Міжнародні документи, що вивчають питання гендерної рівності: «Декларація Комітету Міністрів Ради Європи щодо забезпечення на практиці гендерної рівності» 2009, Рекомендація №3 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Про збалансоване представництво жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень» 2003, «Global Gender Gap Report» 2020[60], Дорожня карта рівності чоловіків і жінок 2006-2010р.
- Нормативно-правові документи в українському законодавстві: «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року, «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» від 2020 року, «Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року», «Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі» від 2021 р.

- Матеріали офіційних веб-сайтів громадських організацій в Україні: «Амбасада Жінок-підприємниць», «Ла страда-Україна», «Український жіночий фонд», «Жіночі перспективи» та інші.

Методологічна основа складається зі загальних методів, серед яких слід виокремити: системний аналіз – метод пізнання, що являє собою послідовність дій з установлення структурних зв'язків між змінними або елементами досліджуваної системи, у даній роботі саме гендерна рівність розглядається як складова певних елементів системи; структурно-функціональний аналіз, що дозволив вивчити поставлені завдання по роботам вчених, які досліджували питання та виокремити понятійно-категоріальний апарат; історичний підхід – завдяки ньому висвітлюються передумови становлення гендерного питання в суспільстві, що саме вплинуло на його розвиток, які особливості відбувалися в період його становлення; порівняльний метод – допоміг в зіставленні гендерної політики у країнах-членах ЄС та в Україні; контент-аналіз є методом, що використався задля дослідження змісту документів, наукових публікацій та соціальних медіа, що вивчали питання гендеру, цей метод допоміг виявити тенденції розвитку гендерної політики на сучасному етапі; діалектичний метод - є загальним і універсальним методом формування правових понять, за допомогою якого аналізуються основні підходи і принципи формування гендерної політики на досвіді країн ЄС. У цій роботі розглядалися поняття: гендерна політика, дискримінація, гендерні відмінності, гендер, паритетний парламент, гендерні квоти.

Практичне значення тематики кваліфікаційної роботи. Отримані результати дослідження можуть бути використані при розробці навчальних курсів та методичних рекомендацій для здобувачів спеціальностей 052 Політологія, 291 Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії, 081 Право тощо. Це дослідження сприятиме поглибленню наукових знань про гендерну політику в Україні, її адаптацію до європейських

стандартів та кращих практик, а також дозволить виробити науково обґрунтовані пропозиції щодо підвищення ефективності державної гендерної політики в умовах євроінтеграції.

Новизна даної роботи полягає в комплексному дослідженні гендерної політики в Україні крізь призму євроінтеграційних процесів, а також у розробці практичних рекомендацій щодо її вдосконалення з урахуванням міжнародного досвіду та стандартів ЄС у сфері забезпечення гендерної рівності.

Характеристика змісту роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, де обґрунтовується актуальність, зазначається мета та завдання дослідження; трьох розділів, у яких поставлені задачі; висновків, в яких надано узагальнення за результатами проведеного дослідження; списку використаних джерел та додатків. Всього текст дослідження тематики роботи виконаний на 64 сторінках.

У першому розділі «Феномен та сутність гендерної політики» розглядаються історичні передумови виникнення гендерної політики, основні її категорії, що саме вона в себе включає і з яких елементів складається.

Другий розділ «Європейський досвід у формуванні гендерної політики» висвітлює еволюцію та принципи гендерної політики Європейського союзу, нормативно-правові стандарти на прикладі країн-членів ЄС, що відповідають міжнародним стандартам.

У третьому розділі «Нормативне забезпечення та реалізація гендерної політики в Україні на сучасному етапі» досліджується фактори впливу на гендерну політику, нормативно-правова база і державні програми щодо подолання гендерного проблематики в Україні, наведені сучасні жіночі організації та напрямки їх діяльності в умовах війни.

РОЗДІЛ 1. ФЕНОМЕН ТА СУТНІСТЬ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Повноцінний розвиток суспільства неможливий без гарантування рівних можливостей своєї реалізації для кожної людини, незалежно від її статі, в будь-якій сфері життя. Заклади освіти відіграють важливу роль у подоланні негативних гендерних стереотипів. Особливо вищі навчальні заклади разом з іншими інституціями соціалізації визначають можливості особистісного, громадського та професійного вибору людини [13].

Однак, на практиці в освітніх закладах досі переважає підхід, який розрізняє жінок і чоловіків за психологічними характеристиками та відповідно використовує різні підходи до навчання залежно від статі. Такий підхід фактично призводить до прихованої нерівності між статями, закріплення гендерних упереджень у суспільстві та сприяє виникненню гендерно-рольових конфліктів.

Для подолання дискримінації за ознакою статі в освіті та професійній підготовці необхідні комплексні заходи, зокрема впровадження гендерного підходу в освітній процес та професійну підготовку майбутніх фахівців. Цей підхід базується на принципах рівності статей, становлення однакових, справедливих можливостей жінок і чоловіків та їхньої партнерської взаємодії в різних сферах життя. Вимоги впровадження гендерного підходу підкріплені низкою законодавчих актів, зокрема Законом України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" [16].

Гендерні відмінності – це не біологічні відмінності між чоловіками та жінками, а соціально-психологічна різниця між жіночими та чоловічими ролями, які виконують члени соціуму. Поняття "гендер" характеризує

соціально сформовані психологічні риси, ознаки та моделі поведінки, детерміновані статтю особи [16].

За словами Н. Кутової, значна частина розбіжностей у поведінці та досвіді людей різної статі не зумовлена біологічними факторами, а виникає внаслідок впливу соціокультурних норм та уявлень.

Якщо ми усвідомлюємо, що жорсткий поділ на дві статі сформований під впливом культури, це ставить під питання правомірність нинішнього порядку, який штучно робить стать фундаментальною характеристикою людини та використовує її для обґрунтування нерівності у можливостях для чоловіків і жінок. [24].

Соціологиня Н. Кутова стверджує, що під час соціалізації люди переймають правила поведінки та цінності, які суспільство вважає відповідними для певної статі. На думку українських гуманітаріїв, поняття "гендер" і "стать" відрізняються тим, що "гендер" не ґрунтується лише на біологічних особливостях, а й охоплює соціокультурні аспекти, які можуть варіюватися залежно від суспільства[24].

Поняття "гендер" було введено, щоб подолати уявлення про те, що різні статеві характеристики та ролі є "природними". Дослідження культурної антропології показали, що те, що в одному суспільстві вважається жіночою рисою, в іншому може бути чоловічою. Це свідчить про те, що гендерні ролі не є вродженими, а визначаються очікуваннями суспільства щодо належної поведінки. Гендер розглядається не як біологічна стать, а як "соціально-культурний конструкт", тобто система уявлень та норм, що формується в процесі соціалізації.[49].

Українська дослідниця Т. Мельник розглядає гендер як систему, що містить три позиції: систему знань, гендерну систему суспільства та гендерні практики [27].

Українська дослідниця Л. Малес вказує на невизначеність категорій "стать" та "гендер", на яких базуються гендерні дослідження. Постійне

обговорення змісту поняття "гендер" призвело до різноманітних тлумачень, що змусило науковців зосередитися на складових сучасного уявлення про систему стать-гендер [26].

У результаті аналізу автори роблять висновок, що «гендер» - це сукупність цінностей, норм поведінки, ролей, способу мислення чоловіків і жінок, набутих ними під час соціалізації.

Поняття «гендер» і «гендерна система» демонструють сутність статей. Гендер - це набути в процесі соціалізації цінності, норми, ролі та спосіб мислення чоловіків і жінок, які можуть різнитися в кожному суспільстві, навіть бути протилежними [26].

Освіта може розглядатися як засіб забезпечення рівності між людьми незалежно від походження, статків, національності, віросповідання чи статі. Однак багато досліджень показують, що освіта частіше відображає та підтверджує існуючу нерівність, ніж сприяє її усуненню. Це питання розглядається в теоріях шкільної освіти, критичній педагогіці, феміністській та гендерній педагогіці.

Традиційний підхід аналізує освіту через соціально значущі функції. Важливою проблемою є формування особистості, бажаної для існуючої системи відносин. Вважається, що успіх залежить від знань і здібностей. Традиційна педагогіка виходить з того, що у кожної дитини є талант та покликання від природи.

Формування моральної культури студентів відбувається за допомогою особистісно-емоційних та дискусійних засобів переконання. Центральну роль відіграє особистість викладача, його авторитет, моральність та вміння сподобатися аудиторії.

Отже, гендерний підхід - це комплексна концепція, яка враховує інтереси та потреби як чоловіків, так і жінок у суспільстві. Він передбачає, що різні явища та процеси по-різному впливають на чоловіче та жіноче населення,

тому необхідно розробляти спеціальні заходи для врівноваження цих відмінностей.

Гендерні дослідження мають міждисциплінарний характер, поєднуючи соціологічні, культурологічні та педагогічні ідеї. Вони створюють новий погляд на аналіз культури та суспільства крізь призму гендеру.

Ключовим аспектом гендерного підходу є розуміння, що більшість відмінностей між статями мають не біологічну, а соціокультурну природу. Вони формуються через виховання, оцінку та інтерпретацію суспільством.

У сфері освіти гендерний підхід є складовою особистісно-орієнтованого навчання та виховання. Він передбачає врахування індивідуальних особливостей учнів відповідно до їхньої статі та створення сприятливого розвиваючого середовища згідно їхнього природного потенціалу.

На відміну від традиційної та феміністської педагогіки, гендерний підхід ставить особистість вище за традиційні статеві рамки та сприяє демократичній культурі поведінки студентів.

Порівняно з іншими підходами, гендерна педагогіка є більш прогресивною для сучасної, особливо вищої освіти в Україні, яка інтегрується до вимог Болонського процесу. Вона розширює демократичні свободи людини, гуманізує освіту, робить її особистісно-орієнтованою та значущою для кожного студента.

Перевага гендерного підходу полягає у можливості розвивати індивідуальні здібності та інтереси незалежно від статі, протистояти гендерним стереотипам, сприяти гендерній чутливості, егалітарному мисленню та навичкам роботи з принципами гендерної рівності.

Україна прагне побудувати громадянське суспільство на сучасних гуманітарних засадах, що є передумовою демократичного ладу. Для цього необхідно подолати традиційні гендерні стереотипи, створити нові форми та загальнолюдські стандарти для жінок і чоловіків, сформувати гендерну

культуру нового зразка. Держава відіграє ключову роль у моделюванні умов життя, де основне місце посідає рівність чоловіка та жінки.

Впровадження гендерного підходу в державному управлінні в Україні є засобом досягнення соціальної справедливості та необхідне для забезпечення рівноправного та сталого людського розвитку шляхом застосування найбільш ефективних методів державного втручання. Цей підхід передбачає обов'язкове визначення чітких державних гендерних стратегій та вироблення відповідної державної гендерної політики. Формування та реалізація державної гендерної політики набуває особливого значення та актуальності в умовах європейського вибору України в контексті її світової та європейської інтеграції.

У світовій практиці існують такі типи державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

1) Патріархальна політика, метою якої є зосередження основної ролі жінки на материнстві та веденні домашнього господарства, усунення її з публічної сфери та обмеження в професійній діяльності.

2) Патерналістська політика – діяльність із проголошення і захисту прав та свобод жінок на рівні з чоловіками, залучення жінок до органів влади та управління, створення системи пільг та захисту материнства.

3) Егалітарна державна політика – цілеспрямована діяльність держави зі створення умов і можливостей для самореалізації жінок на рівні з чоловіками [28, с.49].

Однак гендерна політика як окремий напрям державної політики стала поширеним правовим явищем у всіх демократичних країнах світу після створення у 1946 році спеціальної Комісії ООН для моніторингу становища жінок та сприяння реалізації їхніх прав. Протягом останніх 20 років ХХ століття відбулося чотири Всесвітні конференції ООН з питань жінок. Ці конференції стали знаковими подіями, де були окреслені ключові напрямки та

принципи гендерної політики, які згодом лягли в основу відповідних конвенцій та інших міжнародно-правових документів [6].

В Україні наукові дослідження гендерних аспектів державної політики започаткувались у 1990-х роках. Українська дослідниця Л. Кобелянська наголосила, що питання гендерної рівності має бути центральним при аналізі, плануванні й прийнятті політичних рішень, бюджетів, програм та формуванні інституційних структур.

На основі аналізу світового досвіду, вона сформулювала нові принципи гендерної політики, які лягли в основу сучасної ідеології рівності. [5]:

- гендерна рівність є невід'ємною частиною всіх політик, програм та проектів.
- Досягнення гендерної рівності потребує врахування специфічних інтересів жінок і чоловіків.
- Рівні права та можливості незалежно від статі є запорукою гендерної рівності.
- Доступ жінок до прийняття рішень на всіх рівнях є ключовим для досягнення гендерної рівності.
- Важливо забезпечити рівну участь жінок і чоловіків як рівноправних суб'єктів в економічному, соціальному та культурному житті.
- Гендерної рівності можна досягти через партнерство між жінками та чоловіками на засадах паритетної демократії.
- Досягнення гендерної рівності потребує спеціальних заходів для подолання гендерної нерівності.

Дослідниця Т. Мельник також наголосила на важливості гендерного аспекту державної політики, вказавши на нагальну потребу перегляду існуючої системи законодавства та створення нових законів з урахуванням гендерного підходу. Це включає залучення жінок до розробки гендерної політики, визначення її стратегічних напрямків, врахування гендерного підходу при законотворчості та впровадження відповідних курсів у системі

державної підготовки управлінців, політологів, юристів, економістів та інших фахівців [27;28].

О. Левцун закликає до розробки «доктрини гендерної політики», що має на меті:

- Виявити проблемні сфери суспільного життя, де спостерігається дисбаланс у можливостях для реалізації рівних прав чоловіків та жінок.
- Окреслити напрямки вирішення виявлених проблем.
- Запропонувати конкретні механізми для усунення гендерної нерівності.

Іншими словами, доктрина гендерної політики повинна стати дорожньою картою для досягнення гендерної рівності в Україні.

Доктрина має ґрунтуватися на всебічному аналізі гендерної ситуації в Україні. Вона має бути розроблена за участю всіх зацікавлених сторін, включаючи жінок, чоловіків, представників громадянського суспільства, органів влади та експертів. Доктрина має бути чіткою, лаконічною та зрозумілою для широкого загалу, та її виконання має моніторитися та оцінюватися на регулярній основі. [4].

Щодо дефініції "гендерної політики", то на сьогодні в правовій науковій літературі немає остаточного та однозначного визначення.

Фахівчиня С. Гаращенко вважає, що українські вчені, абсолютизуючи практику країн розвиненої та перехідної демократії, розглядають гендерну політику як визначення міжнародними органами та державами, політичними партіями основних гендерних пріоритетів і фундаментальних цінностей, принципів і напрямів діяльності, відповідних методів та способів їх втілення, спрямованих на утвердження рівних прав, свобод, створення умов, можливостей і шансів, гарантій забезпечення рівного соціально-політичного статусу чоловіків і жінок, на розвиток гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві. Разом з тим, науковець дає своє авторське

визначення: "гендерна політика – це діяльність, спрямована на врахування та збалансування інтересів та потреб різних гендерних груп" [3].

Українська дослідниця К. Левченко стверджує, що гендерна політика - це комплекс заходів, які вживаються різними політичними акторами (держава, політичні партії, громадські організації, міжнародні інституції) з метою досягнення гендерної рівності та партнерства між чоловіками та жінками у всіх сферах суспільного життя. [25].

Впровадження гендерних підходів передбачає системний аналіз та врахування потреб та інтересів як жінок, так і чоловіків на всіх етапах розробки, реалізації, моніторингу та оцінювання політичних стратегій та програм. Це робиться з метою забезпечення рівного доступу до можливостей та ресурсів для обох статей, а також запобігання виникненню чи посиленню гендерної нерівності.

Згідно з визначенням Т. Мельник, гендерна політика - це комплекс державних заходів, спрямованих на досягнення реальної гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя. Це передбачає надання чоловікам та жінкам однакових прав та можливостей, включаючи рівну участь у політичному та економічному житті, доступ до якісної освіти та охорони здоров'я, а також захист від дискримінації. [27;28]. Також вона надала тлумачення терміну "державна гендерна політика" як діяльності (або бездіяльності у разі свідомої відсутності такої політики) державних інституцій, спрямованої прямо чи опосередковано на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві [28].

Н. Грицяк дає більш розширене визначення державної гендерної політики, характеризуючи її як сукупність дій державних органів, спрямованих на системне вирішення проблем гендерної нерівності в суспільстві. Ця політика має на меті забезпечення однакового суспільного статусу для жінок і чоловіків, створення рівних умов для реалізації прав

людини, надання їм однакових можливостей для використання соціальних та економічних ресурсів, а також сприяння їх рівному внеску у національний, політичний, соціальний, економічний та культурний розвиток країни. Крім того, гендерна політика має гарантувати рівне право для жінок і чоловіків отримувати однакову користь від результатів їхньої діяльності. [10].

Таким чином, державне забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок включає стратегічне та практичне спрямування діяльності державних структур на створення умов для реалізації конституційних прав громадян як рівних суб'єктів суспільних відносин. Державне забезпечення гендерної рівності в суспільстві відбувається через формування гендерної політики, метою якої є гендерного підходу в усі сфери суспільного та політичного життя [18].

Стратегії гендерної політики для всіх країн, незалежно від політичного режиму та історичної перспективи, є універсальними: рівноправність в зайнятості та навчанні; сервісний догляд за дітьми; контроль за народжуваністю, методами контрацепції та штучного переривання вагітності; юридична та фінансова незалежність; протидія сексуальному гнобленню та чоловічому насильству.

Україна як держава намагається реалізувати гендерну політику в різних сферах діяльності суспільства. Перефразування:

Гендерний розвиток у політичній сфері має на меті досягти суттєвих змін, а саме: збільшення представництва жінок у владних структурах - це стосується законодавчої та виконавчої влади, а також органів місцевого самоврядування. Жінки мають бути представлені пропорційно до їхньої частки в суспільстві та мати можливість впливати на прийняття рішень, які стосуються їхнього життя. Підтримка активності жінок у громадському житті-важливо створювати умови, які б стимулювали жінок до участі в політичних процесах, висловлення своїх думок та ініціатив, а також брати на себе лідерські ролі. Удосконалення інституційної бази, що передбачає створення

нових інституцій та органів, які б займалися питаннями гендерної рівності, а також реформування існуючих структур для забезпечення їхньої гендерної чутливості. Захист прав жінок у вразливих сферах, йдеться про такі сфери, як насильство в сім'ї, торгівля людьми, сексуальна експлуатація тощо. Держава має вживати заходів для запобігання цим явищам та захисту прав та безпеки жінок. Проведення гендерної експертизи законодавства - усі закони та інші нормативно-правові акти мають ґрунтуватися на принципах гендерної рівності та не допускати дискримінації за ознакою статі. Співпраця держави та громадянського суспільства, бо гендерна рівність неможлива без спільних зусиль держави та громадянського суспільства. Важливо налагодити ефективну співпрацю та координацію дій для досягнення спільних цілей. Впровадження гендерного контролю за соціальними та економічними змінами - це означає, що всі соціальні та економічні реформи мають проводитися з урахуванням їхнього впливу на чоловіків та жінок. Важливо, щоб ці реформи не посилювали гендерну нерівність, а навпаки сприяли її подоланню. Створення справедливого соціального та економічного порядку, гендерна рівність є ключовим фактором для подолання демографічної кризи та досягнення сталого розвитку. Вона сприяє кращому розподілу ресурсів, підвищенню рівня життя та загальному добробуту суспільства.

Гендерна політика в економічній сфері спрямована на досягнення рівноправного становища чоловіків та жінок у всіх аспектах економічного життя. Це передбачає:

- Забезпечення рівних можливостей для вибору професії та спеціальності: Жінки та чоловіки мають мати однаковий доступ до всіх видів трудової діяльності та не стикатися з дискримінацією на основі статі при працевлаштуванні, просуванні по службі та отриманні освіти.
- Підтримку жінок, які повертаються на роботу після догляду за дитиною: Це може включати надання гнучкого графіка роботи,

допомогу з доглядом за дітьми та інші заходи, які сприяють поєднанню материнства з кар'єрою.

- Рівний доступ до фінансових ресурсів: Жінки та чоловіки мають мати однакові можливості для отримання кредитів, грантів та інших форм фінансової допомоги, необхідних для започаткування та розвитку власного бізнесу.
- Створення сприятливих умов для жіночого підприємництва: Це може включати надання податкових пільг, спеціальних програм навчання та розвитку, а також доступ до мереж менторингу та підтримки.
- Розробку та впровадження політики, яка враховує особливості життя жінок у сільській місцевості: Це може стосуватися таких питань, як доступ до освіти та охорони здоров'я, гендерно-орієнтовані програми розвитку сільського господарства та інфраструктури.
- Збір та аналіз статистичних даних: Це дозволить краще зрозуміти гендерні розриви в економічній сфері та розробити більш ефективні політики для їх подолання.

Гендерні зусилля в соціальній сфері спрямовані на охорону материнства, батьківства та дитинства; охорону здоров'я; рівність у сімейних відносинах; розроблення та реалізацію програм боротьби з бідністю з прискоренням подолання тенденцій фемінізації бідності.

Гендерна політика в культурній сфері має на меті трансформацію суспільних норм та культурних патернів поведінки чоловіків та жінок з метою досягнення гендерної рівності. Вона спрямована на протидію щодо упереджень та інших проявів, що ґрунтуються на ідеї нерівності чи зверхності однієї зі статей або стереотипності гендерних ролей. Також вона забезпечує жінкам рівні з чоловіками права в галузі освіти.

Зміст конкретних напрямків державної гендерної політики не є сталим, він постійно розширюється та деталізується рішеннями та діями органів

державної влади і місцевого самоврядування на загальнодержавному та місцевому рівнях.

Здійснення гендерної політики закріплено в ст.3 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" (2005 р.), яка встановлює основні напрями державної політики щодо забезпечення гендерної рівності [17]:

- утвердження гендерної рівності.
- недопущення дискримінації за ознакою статі.
- застосування позитивної дискримінації.
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих рішень.
- забезпечення рівних можливостей для поєднання професійних та сімейних обов'язків.
- підтримка сім'ї, формування відповідального батьківства.
- виховання і пропаганда культури гендерної рівності, просвітницька діяльність.
- захист суспільства від дискримінаційної за ознакою статі інформації.

Окрім законодавчого закріплення, гендерна політика в Україні була впроваджена через низку державних програм та планів дій, зокрема:

- Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки.
- Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року.
- Проект концепції Загальнодержавної програми "Національний план дій щодо реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (утвердження гендерної рівності) на період до 2016 року".

Таким чином, гендерна політика відіграє важливу роль у практичному втіленні гендерних засад суспільства, впровадженні рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у всі сфери суспільного життя держави.

Вплив сучасної світової й національної політики значною мірою залежить від причетності до неї та відображення в ній вибору індивідуального, колективного та суспільного життя чоловіками й жінками, їхньої активності та ставлення до перетворень у політичній сфері, насамперед у системі влади. Також важливим є осмислення ними свого місця та ролі в розвитку й функціонуванні всієї політичної системи суспільства, набуття необхідного рівня політичної культури.

Вплив гендерного підходу на політичне врядування та управління стає дедалі більш відчутним. Він перетворюється на потужну політичну силу, що сприяє розвитку, рівності та миру.

РОЗДІЛ 2. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД У ФОРМУВАННІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Впровадження гендерної рівності ЄС мають тривалу історію. Практично всі основні документи ЄС містять статті про недискримінацію та рівні права і можливості для жінок і чоловіків. Особливу увагу приділяється забезпеченню гендерної рівності на ринку праці. Згідно з публікацією «Гендерна рівність у Європейському Союзі», рівне ставлення до чоловіків і жінок було одним із фундаментальних принципів ЄС з самого його заснування. Цей принцип гендерної рівності й досі залишається ключовим у всіх його починаннях.

З середини 1980-х років Європейський Союз визнав пріоритет політики рівних можливостей між чоловіками та жінками, про що свідчить регулярне затвердження програм Співтовариства щодо забезпечення стандартів гендерної рівності в Європейському Союзі та обов'язковий моніторинг їх виконання з боку Ради Міністрів ЄС та Європейського Парламенту. Загальні засади політики Європейського Союзу у сфері гендерної рівності сформульовані у Дорожній карті рівності жінок і чоловіків, в якій зазначено наступне.

1. Досягнення рівної економічної незалежності для чоловіків і жінок:
 - скорочення розриву в оплаті праці,
 - розвиток жіночого підприємництва
 - соціальний захист,
 - зниження рівня бідності.
2. Сприяння гармонійному поєднанню роботи, особистого та сімейного життя:
 - мобільність трудових контрактів;

- збільшення доступності та обсягу послуг з догляду за дітьми та людьми похилого віку.;

- інформування представників обох статей про державну політику у сфері сімейних відносин.

3. Рівноправна участь чоловіків і жінок у процесах прийняття рішень у політиці, бізнесі та промисловості, науці та сучасних технологіях.

4. Усунення гендерних стереотипів у всіх сферах соціальної взаємодії, особливо на ринку праці тощо.

Правила рівного ставлення до чоловіків і жінок стали частиною первинного та вторинного права ЄС. Вони закріплені в кількох статтях Амстердамського договору 1997 року і уповноважують Раду міністрів активно протистояти будь-яким проявам дискримінації, що ґрунтується на статі, расі, етнічному походженні, релігії, переконаннях, інвалідності, віці або сексуальній орієнтації, хоча поки що на основі загальних антидискримінаційних положень були прийняті лише Рамкова угода та Директива про расову рівність. Фундаментальні принципи політики ЄС у сфері рівності викладені в Директивах Ради ЄС, всі з яких мають бути імplementовані в законодавство держав-членів, зокрема, в наступні Директиви Ради ЄС.

Перелік директив ЄС з гендерної рівності:

1. Директива 75/117/ЄЕС від 10 лютого 1975 року: Ця директива стосується рівної оплати праці для чоловіків і жінок за однакову роботу або роботу, яка має однакову цінність.

2. Директива 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 року: Ця директива забороняє дискримінацію за ознакою статі на робочому місці, включаючи прийом на роботу, просування по службі, звільнення та умови праці.

3. Директива 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року: Ця директива захищає здоров'я та безпеку вагітних працівниць, працівниць, які недавно народили або годують груддю під час роботи.

4. Директива 96/34/ЄС від 3 червня 1996 року: Ця директива гарантує право на відпустку по догляду за дитиною для чоловіків і жінок.

5. Директива 96/97/ЄС від 20 грудня 1996 року: Ця директива гарантує рівне ставлення до чоловіків і жінок у схемах професійного соціального забезпечення.

6. Директива 2010/41/ЄС від 7 липня 2010 року: Ця директива застосовує принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються діяльністю як самозайняті особи або підприємці [11].

Прийняття директив ЄС з питань гендерної рівності призвело до розробки спільних стандартів для всіх країн-членів ЄС. Законодавство ЄС дедалі більше впливає на національну політику гендерної рівності. Крім того, нові директиви Стратегії зайнятості ЄС закликають поширити ідею гендерної рівності на неоплачувану роботу з догляду за дітьми, зосереджуючись на рівному розподілі обов'язків з догляду за дітьми та ведення домашнього господарства, а також заохочуючи чоловіків брати відпустку по догляду за дитиною [11].

Сьогодні політика гендерної рівності та інклюзії [59] є пріоритетом для ЄС і виходить за рамки принципу рівного ставлення та заборони гендерної дискримінації. Вона є невід'ємною частиною політик і програм ЄС, а Європейська комісія підкреслює, що рівні можливості між жінками та чоловіками мають вирішальне значення з економічної точки зору, і що близько п'ятої частини щорічного зростання ВВП в країнах ЄС відбувається завдяки збільшенню кількості зайнятих жінок [40]. Це пояснює, чому принцип рівності не виключає заходів позитивної дії, які дозволяють надавати особливі переваги недостатньо представленим статям на ринку праці з метою сприяння їхній професійній діяльності, усунення або компенсації несприятливих умов у професійних відносинах.

Таким чином, політика гендерної рівності Європейського Союзу представлена як комплексна і чітко структурована система поглядів і стратегій громадянської солідарності для досягнення суспільного добробуту.

Спираючись на десятиліття практики та досвіду в цій сфері, держави-члени ЄС встановили спільні стандарти щодо розуміння та впровадження гендерної рівності на всіх рівнях приватного та суспільного життя. Водночас зрозуміло, що закони відіграють лише підпорядковану роль, якщо відсутні ефективні механізми їх реалізації. Підтвердженням цього є той факт, що гендерна політика продовжує реалізовуватися непослідовно в різних країнах ЄС: Окремі з них суттєво випереджають законодавство ЄС (скандинавські країни), інші намагаються не відставати (Великобританія, Польща та ін.). Незважаючи на значний прогрес у законодавчому закріпленні гендерної рівності в країнах-членах ЄС, гендерна рівність ще не стала реальністю в повсякденному житті [56].

Аналізуючи та оцінюючи результати політики ЄС щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків, важливо підкреслити, що багато дослідників визнають ефективність та важливість правових інструментів, запроваджених ЄС для забезпечення рівних можливостей для жінок.

З іншого боку, цю політику критикують за зосередженість виключно на трудових відносинах, проте Європейський Союз активно застосовує гендерно-чутливий підхід у всіх сферах суспільних відносин. Як правило, регуляторні заходи ЄС є добровільними, чого не можна сказати про політику гендерної рівності. Численні обов'язкові до виконання директиви ЄС щодо політики гендерної рівності та задекларовані наміри ЄС ліквідувати гендерну нерівність у всіх сферах діяльності є важливим кроком на шляху до розробки комплексної політики гендерної рівності.

Виходячи з прикладів міжнародного досвіду, можна почати з того, що у 1994 році в Португалії відбулася важлива подія під назвою «Паритетний парламент», на якій була рівна кількість чоловіків і жінок з різних політичних

партій. Це було наочною демонстрацією гендерного балансу, яка привернула значну увагу та вплинула на подальші політичні питання.

Ця ініціатива сприяла популяризації терміна «паритетна демократія» серед португальських політичних лідерів та експертів, які формують громадську думку. «Паритетний парламент» став прикладом міжпартійної активності, що підштовхувала партії визнавати своїх жінок-кандидатів як потенційних парламентарів[67].

Хоча португальська Конституція вимагала забезпечення гендерної рівності, шлях до реального паритету був тривалим. Одним із завдань "Паритетного парламенту" було продемонстрація, як паритет пов'язаний з демократією.

Ініціатива виникла з трьох португальських жінок-членів Європейського парламенту. На одноденну сесію були запрошені 115 жінок-політиків та 115 їхніх колег-чоловіків з досвідом роботи на виборних посадах. Під час сесії вони обговорювали природу демократії, роль жінок у Португалії, громадянство та паритет.

Не зважаючи на відносно невеликі ресурси, захід мав великий вплив та медійний резонанс, ставши наочним прикладом гендерного балансу. Всі політичні партії були змушені висувати збалансовані за гендерною ознакою списки кандидатів на парламентських виборах. Таким чином був створений приклад реального парламентського паритету, якого тепер прагнуть країни Північної Європи з близько 50% представництвом жінок [67].

Одним з ефективних способів підвищити представництво жінок у політиці, як показує досвід Швеції, Литви та Ісландії, є створення жіночої політичної партії. Навіть якщо така партія не потрапляє до парламенту на виборах, вона привертає додаткову увагу до гендерного питання. Згідно з прикладом Великобританії, для успіху жінок у політиці потрібні фінансові ресурси, впевненість та сприятлива культура.

Тому ліберал-демократи вжили таких заходів [54;55]:

1. Створили цільовий фонд для покриття витрат на передвиборчі кампанії, поїздки та догляд за дітьми/літніми людьми для жінок-кандидатів, щоб вирівняти фінансові можливості з чоловіками.

2. Запровадили програму спостереження за парламентарями та навчання для жінок-кандидатів щодо публічних виступів, інтерв'ю, дебатів тощо для підвищення їхньої впевненості.

3. Проводили кампанію за 50% представництво жінок, щоб змінити процедури висування кандидатів і сформувати бази даних потенційних жінок-кандидатів для подолання культурних бар'єрів.

У Франції застосовувався комплексний підхід до представництва жінок на високих посадах у владі.

Ідея гендерного паритету закріплена в конституції, але також були вжиті додаткові конкретні заходи [54;55]:

- встановлення мінімального відсотка жінок у складі комісій, які проводять професійні іспити на посади.

- Вимога до органів влади висувати рівну кількість чоловіків і жінок до спільних органів.

- Запровадження прогресивних цільових показників збалансованого представництва на керівних посадах для міністерств та органів управління.

Хоча деякі з цих підходів вже використовувалися в інших місцях, важливість заходів у Франції полягає в тому, що вони стали частиною цілісного аналізу проблеми. Процес починається з набору кадрів (освіта та підвищення обізнаності), потім розглядається процедура висування кандидатів, вивчаються бар'єри на шляху кар'єрного зростання, відстежується прогрес та визначаються цілі з урахуванням виявлення управлінського потенціалу. Також аналізуються питання ефективності нарад та можливості горизонтальної ротації між спеціальностями [55].

Гендерні квоти - визнаний у світі метод досягнення гендерної рівності в політичній сфері. Прихильники гендерних квот стверджують, що цей механізм

слід розглядати як тимчасовий і перехідний засіб підготовки громадської думки до необхідності більшого представництва жінок. Успішний досвід запровадження гендерних квот мають, зокрема, скандинавські країни, оскільки на практиці доведено, що за 10% представництва певні питання можуть бути винесені на порядок денний, і лише за 40% - прийняті та вирішені [61].

Ідея запровадження квот не одразу була позитивно сприйнята громадською думкою. Критики стверджували, що запровадження квот призведе до зниження професійних стандартів політиків, якість яких визначатиметься не професіоналізмом, а статтю. Однак активна інформаційно-просвітницька кампанія, проведена жіночим рухом, сприяла кращому розумінню масштабів і природи гендерної дискримінації. Що стосується обов'язкових гендерних квот, то ставлення до них у скандинавських країнах різне. Найбільшого поширення вони набули в Норвегії. В інших країнах квоти вже давно і успішно використовуються політичними партіями як на внутрішньопартійних виборах і кадрових призначеннях, так і при просуванні кандидатів до парламенту [62;63].

Значного поширення набула так звана "м'яка квота", яка передбачає обов'язкову участь представників обох статей у боротьбі за місце в парламенті.

У Швеції "м'які квоти" при відборі на керівні посади є обов'язковими не лише в політиці, а й у бізнесі. Успіх гендерної рівності в скандинавських країнах пояснюється тим, що скандинавські держави вважають гендерну проблематику найважливішим питанням, яке стоїть перед суспільством в цілому.

Звернемося також до аналізу методів досягнення гендерного паритету в соціально-економічній сфері на прикладі розвинених країн ЄС.

У Фінляндії підкреслюється важливість співпраці між чоловіками та жінками на всіх рівнях організації ринку праці, оскільки рівні можливості вигідні для всіх. Однак не всі в профспілках поділяють цю точку зору. Для

того, щоб чоловіки взяли на себе зобов'язання щодо забезпечення гендерного балансу та заручилися підтримкою бізнесу, потрібні відчутні результати. Для того, щоб продемонструвати, що рівність вигідна для всіх, соціальні партнери (організації роботодавців та працівників) здійснили проект з дослідження діяльності десяти компаній, який показав, що рівні можливості між чоловіками та жінками покращують робочий клімат в компанії. Водночас це також підвищує конкурентоспроможність організації [65].

У Данії, де профспілковий рух дуже сильний, вже тривалий час докладаються зусилля для покращення гендерного балансу в керівництві профспілок. Важливим кроком стало дослідження Національної конфедерації профспілок (LO). Метою було проаналізувати гендерну ситуацію в країні та на місцевому рівні й розробити нові шляхи подолання гендерної нерівності, особливо на управлінських посадах.

Урядова програма "Молода зірка" націлена на те, щоб допомогти жінкам стати профспілковими лідерами. За підтримки LO 25 жінок віком 25-35 років з різних профспілок, більшість з яких мають дітей, пройшли навчання в LO.

Корисним є також приклад Великобританії, де жінкам надається інформація за допомогою гендерного аудиту. Гендерний аудит - це інструмент і процес, що дозволяє оцінити рівень ефективності інституалізації гендерного підходу в політиці, програмах, організаційних структурах та процесах.

Жіночі організації мають особливі можливості для виконання цього завдання. Вони можуть нагадувати іншим організаціям про необхідність дотримання міжнародних і національних зобов'язань у цій сфері. Хоча моніторинг з боку державних органів має відбуватися постійно, на практиці це трапляється рідко. У деяких країнах жіночі мережі відповідають за складання "книги помилок" для органів державної влади у сфері гендерних відносин. Гендерна література критикує ті сфери суспільного життя, де прогресу немає, і висвітлює ті, де він є [50].

Показовим прикладом є досвід Шотландії. Гендерний аудит, проведений у 1993-2000 роках, покращив загальну статистику щодо становища жінок.

Зростаюча зацікавленість гендерним аудитом у світі свідчить про те, що цей досвід може бути корисним і для інших країн. Британська Рада рекомендувала його як інноваційну модель. Оскільки ці аудити переважно проводять залучені волонтери, результати є доступними та можуть використовуватися як ресурс для кампаній, лобіювання, тренінгів та навчання.

Досвід інших країн показує, що навчальні програми, посібники та семінари також відіграють важливу роль. Наприклад, у Хорватії програма "Розвіювання страху перед владою: Тренінг з лідерства для жінок у місцевих громадах" була розроблена Британською Радою як інноваційна модель і отримала широку підтримку.

Особливу увагу слід приділяти програмам сприяння зайнятості та підприємництву жінок, кредитним механізмам для жіночого бізнесу, психологічним тренінгам для підвищення адаптивності та залученню жінок до громадських об'єднань. Наприклад:

- у Бельгії запроваджено "кредит часу", що дозволяє працівникам брати річну відпустку або працювати неповний тиждень без втрати соцвиплат.

- У Данії працівники можуть просити про неповний робочий день, не втрачаючи роботу, що дозволяє поєднувати кар'єру та догляд за дітьми.

- В Ірландії щороку проводиться "День балансу між роботою та життям" для підвищення обізнаності.

- У Нідерландах робочий тиждень становить 36 годин, працівники можуть "заощаджувати" години для більш тривалої відпустки.

- У Франції робочий тиждень був скорочений до 35 годин, що, за опитуваннями, покращило якість життя 60% людей.

Актуальність цих програм зумовлена тим, що зменшення гендерних бар'єрів для реалізації соціального потенціалу на соціально-психологічному рівні пов'язане насамперед із жінками та їхніми життєвими стратегіями. Що

стосується політики рівної оплати праці, то в Данії вона розроблялася шляхом діалогу та співпраці з приватним сектором. З січня 2007 року всі великі датські компанії зобов'язані надавати статистику заробітної плати з розбивкою за статтю.

У Португалії з 2005 по 2008 рік Комісія з питань рівності у сфері праці та зайнятості разом з іншими організаціями розробила та впровадила Ініціативу з переоцінки робочих місць для сприяння гендерній рівності. Метою проекту була розробка та апробація методу оцінки ефективності, вільного від гендерних упереджень, орієнтованого на цінність роботи і застосовного в різних сферах діяльності.

У 2008 році було розроблено навчальний посібник з питань рівної оплати праці чоловіків і жінок. У Швейцарії було започатковано "Діалог з питань рівної оплати праці", покликаний вирішити проблему розриву в оплаті праці, який все ще існує в Швейцарії, незважаючи на збільшення частки жінок у складі робочої сили [65].

У Німеччині допомога на дитину прив'язана до доходу і сприяла збільшенню частки батьків, які беруть відпустку по догляду за дитиною. У цій країні після запровадження дитячої допомоги на період 14 місяців, два з яких не передаються іншому з батьків, частка батьків, які беруть відпустку по догляду за дитиною, за два роки зросла з 3,5% до 16%. Понад третина батьків, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, використовують більше двох місяців відпустки, призначеної для них.

Міжнародне співтовариство розглядає гендер як каталізатор вирішення проблем з правами людини та підвищення індексу людського розвитку. Досягнення паритету між чоловіками та жінками є довготривалим процесом. Це вимагає нового способу мислення, подолання стереотипів, зміни ставлення до жінок, розширення свободи вибору для обох статей і формування гендерної культури [1;7].

Підтримка гендерної рівності є однією з головних цінностей ЄС як для країн-членів, так і для всієї Європи. Існують численні проблеми, пов'язані з гендерною нерівністю, такі як негативні гендерні стереотипи, різниця в оплаті праці для чоловіків та жінок, несприятливі умови для навчання та роботи, низька участь жінок у політиці, високий рівень безробіття серед жінок, обмежений доступ до кредитів для жінок-підприємців тощо. Все це вказує на необхідність посилити підтримку можливостей жінок та забезпечити гендерний баланс в усьому європейському регіоні.

Для країн, які не є членами ЄС, ця проблема є особливо гострою, оскільки вони більш схильні до помилкових уявлень про гендерну політику та її реалізацію як на законодавчому, так і на суспільному рівні. Гендерна політика, яка для країн-членів ЄС стала ключовим напрямом розвитку, є новою для України та інших країн Східної Європи, переважно колишніх радянських республік. Однак і на цих теренах вона має певну історію та розвиток, що призвело до нинішніх результатів у цій сфері [34].

Щодо політики гарантування гендерної рівності Європейська Комісія впроваджує подвійний підхід: політика гендерного мейнстрімінгу та спеціальні заходи. Гендерний мейнстрімінг (або ще його називають гендерна пріоретизація), зафіксований у Пекінській Платформі дій і офіційно затверджений на Четвертій всесвітній конференції з питань жінок у 1995 році, є глобально визнаною стратегією для впровадження гендерної рівності. Цей підхід розуміє під собою модернізацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів, щоб учасники процесу прийняття рішень використовували гендерний підхід у всіх сферах політики на всіх етапах. Враховуються відмінності між чоловіками та жінками, щоб уникати негативних наслідків, а не підтримувати існуючі нерівності.

Гендерний мейнстрімінг застосовується, наприклад, у бюджетних процесах, що включає гендерну оцінку бюджетів і впровадження гендерного підходу на всіх рівнях бюджетного процесу для сприяння гендерній рівності.

Важливу роль у політиках ЄС щодо гендерного мейнстрімінгу відіграють наука та дослідження. Дослідниця Тетяна Хавлін зазначає, що «гендерна проблематика ЄС інтегрована в систему громадянської солідарності та соціального добробуту, а не виділена в окрему галузь»[48].

Але, окрім досягнень політики гендерного мейнстрімінгу, є й виклики:

- гендерні питання часто розглядаються як вторинні та менш важливі у політиках щодо подолання бідності та формування довготривалих стратегій;

- експертки зазначають про недостатню політичну волю та ефективні механізми для впровадження гендерної політики, особливо у так званих не соціальних сферах, таких як наука, дослідження, інновації та міжнародна політика;

- не всі країни впроваджують політику гендерного мейнстрімінгу на національному рівні (наприклад, лише чотири країни).

Спеціальні заходи на рівні ЄС включають законодавство, інформаційно-просвітницькі кампанії та фінансові програми, які мають на меті вирішувати конкретні проблеми, такі як різниця в оплаті праці або недостатнє представництво жінок у певних сферах зайнятості. Зокрема, заходи щодо розширення можливостей жінок до процесів прийняття рішень будуть на розгляді. У Рамковій стратегії гендерної рівності Європейської спільноти (2001-2005) вже зазначалося про "пропагування рівної участі та представництва жінок", зокрема щодо поліпшення гендерного балансу у процесі прийняття політичних рішень.

У 2010 році Жозе Мануель Баррозу, президент Європейської Комісії, у своїй «Жіночій Хартії» проголосив рівність у прийнятті рішень одним із ключових принципів політики гендерної рівності на рівні ЄС. Стратегія забезпечення рівності між жінками та чоловіками (2010-2015) підтверджує це твердження, зазначаючи, що «жінки недостатньо представлені в процесі прийняття рішень на всіх рівнях, як у парламентах, так і в національних урядах».

Архіважливо звернути свою увагу на те, які структури на рівні ЄС відповідають за гарантування гендерної рівності. Країни, які головуєть у Раді ЄС («Трійка Президентства»), підписали спільну декларацію, спрямовану на досягнення гендерної рівності. У документі, прийнятому під час головування Італії, Латвії та Люксембургу (2014-2015 рр.), йдеться про необхідність «збільшити представництво жінок у владних структурах» та вирішити проблеми гендерної нерівності у сфері зайнятості.

У Європейському Парламенті Комітет із прав жінок і гендерної рівності безпосередньо відповідає за гендерні питання. Він займається визначенням, заохоченням та захистом прав жінок в ЄС, просуванням ідеї забезпечення прав жінок в інших країнах, політикою рівних можливостей, включаючи рівність на ринку праці, подоланням усіх форм дискримінації на основі статі, впровадженням і розвитком гендерного мейнстрімінгу в усіх сферах, а також наданням інформаційної підтримки щодо прав жінок.

Один із звітів Комітету присвячений участі жінок у політиці. Зокрема, у підрозділі «Представництво жінок на виборних посадах» зазначається, що «жінки досі недостатньо представлені в політичних органах прийняття рішень у країнах-членах ЄС».

Тому Європейська комісія (ЄК) пропонує цільові ініціативи для покращення ситуації, пропагує більшу участь жінок у виборах до ЄП тощо.

Щороку ЄК звітує стосовно виконання цілей забезпечення рівності між чоловіками і жінками в ЄС відповідно до низки індикаторів, серед яких - і рівень залучення жінок до прийняття рішень. Зокрема, у Звіті за 2013 рік зазначено, що жінки становлять 37% членів новообраного Європейського парламенту, 9 із 28 нових Комісарів і 7 із 28 суддів Європейського Суду.

З метою усунення гендерної нерівності та утвердження рівноправного доступу до прав та можливостей для всіх, незалежно від статі, виокремлюють певні утворення, а саме:

- У 2001 році була створена неформальна Група високого рівня з гендерної пріоритетизації (High-Level Group on Gender Mainstreaming). Її учасниками є високопосадовці з країн-членів ЄС, які відповідають за впровадження гендерної рівності на національному рівні. Зустрічі Групи відбуваються двічі на рік під головуванням Європейської Комісії та в країні, яка головує в ЄС на той момент. Ця група відіграє важливу роль у стратегічному плануванні впровадження Пекінської Платформи дій на рівні ЄС. Група також надає допомогу ЄК у підготовці щорічного звіту про моніторинг забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків.

- У 1981 році було створено Консультативний комітет з рівних можливостей для жінок і чоловіків. До його складу входять представники міністерств держав-членів ЄС, відповідальних за гендерну рівність, а також представники профспілок, роботодавців та Європейського жіночого лобі. Комітет надає експертну допомогу Європейській комісії у розробці та впровадженні політики гендерної рівності на рівні ЄС. Одним із ключових напрямків роботи Комітету є розробка рекомендацій щодо різних аспектів гендерної рівності. У своїй рекомендації щодо гендерної рівності в ЄС у XXI столітті Комітет визначив три ключових фактори, які сприяють залученню жінок до політичного життя: впевненість у власних силах, державна підтримка догляду за дітьми та сприятливі культурні норми.

У Європейській Комісії гендерні питання безпосередньо належать до компетенції Комісії з питань правосуддя, прав споживачів та гендерної рівності (Justice, Consumers and Gender Equality). Як зазначила у своєму вітальному слові комісарка Віра Юрова, вперше гендерна рівність з'явилася в назві посади Комісара ЄК, що свідчить про зростаючу увагу до цієї проблематики.

Європейський інститут з питань гендерної рівності (European Institute for Gender Equality) було засновано в грудні 2006 року. Однак, як зазначено в історичній довідці про інститут, перші ідеї створити дослідницьку структуру

такого рівня виникли ще наприкінці 1990-х років. Фактично інститут почав працювати лише п'ять років тому, коли в 2010 році було представлено перший річний план роботи. Інститут розташований у Вільнюсі, Литва.

Щодо завдань інституту слід виокремити – збір, аналіз і поширення інформації про гендерну рівність, включаючи результати досліджень і успішні практики впровадження рівних прав і можливостей; надання пропозицій щодо напрямків досліджень; покращення методології збору даних, зокрема гендерно-дезагрегованих; розробка і поширення методологічних інструментів для інтеграції гендерної рівності у стратегії ЄС та національні політики; проведення досліджень з питань гендерної рівності в Європі; створення і координація Європейської мережі гендерної рівності тощо.

Також треба сказати про основну консультаційну платформу «ЄвроГендерна мережа» («EuroGender Network») - ця платформа слугує мостом для 10 000 користувачів (науковців, фахівців, політиків з країн ЄС та різних інституцій), дозволяючи їм обмінюватися ресурсами, знаннями та досвідом у сфері гендерної рівності. [22].

У результаті міжнародного багатостороннього діалогу як іноземні, так і національні експерти дійшли висновку, що

1) Ситуацію з домашнім насильством в нинішніх умовах складніше відстежувати та фіксувати, а отже, складніше вчасно реагувати на неї.

2) Міжнародні загальноєвропейські правоохоронні органи та правоохоронні органи кожної з країн-членів ЄС роблять все можливе для подальшої боротьби з цим негативним явищем та якнайшвидшого вдосконалення механізмів протидії йому.

3) У деяких європейських країнах, за наявною інформацією (повідомленнями жінок), рівень домашнього насильства значно знизився, а в інших, навпаки, значно зріс. Через згадані вище об'єктивні труднощі в моніторингу цих випадків через карантин, поточну статистику щодо

зменшення чи збільшення цих випадків не можна вважати якісною та достовірною [48].

Говорячи про гендерну політику ЄС, слід зупинитися на темі любіювання жіночого представництва. Європейське жіноче лобі (ЄЖЛ) - це потужна мережа, що об'єднує понад 2500 жіночих організацій з 31 країни Європи. Засноване у 1990 році, ЄЖЛ стало рушійною силою у боротьбі за права жінок та гендерну рівність на континенті. Організація керується такими цінностями:

- рівність - забезпечення рівних прав та можливостей для всіх людей, незалежно від їхньої статі, у всіх сферах життя, як у публічній, так і приватній;
- солідарність - Єднання з усіма жінками та чоловіками, які зазнають дискримінації, пригнічення чи насильства, незалежно від їхньої раси, етнічної приналежності, релігії, сексуальної орієнтації чи інших факторів;
- паритет - забезпечення рівного представництва жінок та чоловіків у всіх сферах життя, включаючи прийняття рішень;
- свобода - захист права кожної жінки на самовизначення й контроль над власним життям, забезпечення того, щоб жінки мали право на здоров'я, освіту, роботу та інші можливості, необхідні для реалізації свого потенціалу;
- мир та справедливість - для всіх;
- боротьба з гендерними стереотипами та упередженими установками, які заважають жінкам рухатися вперед;
- пошук спільних рішень та компромісів, які відповідають потребам усіх;
- усвідомлення своєї відповідальності за створення більш справедливого та рівноправного суспільства;
- відкритість і прозорість;

- здійснення діяльності без контролю чи впливу з боку будь-яких релігійних чи партійних організацій..

«Менторство» відіграє важливу роль у діяльності організації, адже воно допомагає залучати більше жінок до політики. Цей механізм передбачає наставництво досвідчених політиків над жінками, які прагнуть розпочати або розвинути свою політичну кар'єру.

В цілому, ЄЖЛ активно співпрацює з ЄС, Радою Європи та ООН у просуванні ідей гендерної рівності та збільшенні кількості жінок у політичних структурах. Важливо також зазначити про започаткування соціальних кампаній, спрямованих на підвищення значимості жінок у публічному житті, наприклад, медійні кампанії в Чехії, які закликають голосувати за жінок.

Отже, питання гендерної рівності в ЄС еволюціонувало від залучення жінок до ринку праці та гендерного паритету при прийнятті рішень до більш глибокого розуміння гендерних ролей та структурної нерівності. Європейський Парламент ще у 2001 році визначив необхідність вжиття заходів для забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень. Сьогодні ЄС продовжує вдосконалювати свою гендерну політику, яка ґрунтується на двосторонньому підході: гендерній пріоритетизації та спеціальних заходах.

Гендерна пріоритетизація полягає у включенні гендерних питань до всіх сфер соціально-економічної та політичної діяльності. Спеціальні ж заходи передбачають вжиття конкретних кроків для подолання гендерної нерівності.

Рівень залученості жінок до політики в країнах ЄС суттєво відрізняється. Лідером у цьому питанні є Швеція, де застосовуються так звані «м'які квоти», які гарантують обов'язкову участь представників обох статей у виборах до парламенту.

Важливість ролі політичних партій у просуванні жінок у політиці полягає у пропагуванні позитивними заходами (зокрема, впроваджуються законодавчі та добровільні партійні квоти), медійні кампанії та дослідження

громадської думки допомагають зрозуміти ставлення людей до гендерної рівності та виявити існуючі проблеми, збираються і розповсюджуються дані, прогнози; підвищується рівень обізнаності про проблему та пропагується співпраця стосовно обміну кращими практиками.

РОЗДІЛ 3.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Однією з умов вступу України до Європейського Союзу є створення гендерно рівного суспільства, а в перспективі - паритетної демократії.

В українському соціогуманітарному аналізі закріпився термін «паритетна демократія», тоді як термін «гендерна демократія» більш поширений у західноєвропейських та північноамериканських наукових працях.

Гендерна демократія передбачає встановлення рівних прав, свобод, обов'язків, відповідальності та утвердження чоловіків і жінок у житті суспільства, держави та самоорганізації власної особистості [23].

Положення про рівність усіх людей (а отже, і про гендерну рівність) міститься у статті 21 Конституції України: "Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними" [23].

Гендерна рівність розглядається з точки зору природних прав, які має кожна людина і захист яких є обов'язком держави. Позиція держави щодо гендерної рівності виражена у статті 24 Конституції України, яка найкраще розкриває її зміст, зазначаючи: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [23].

Ця стаття Конституції України передбачає, що однакові права і обов'язки поширюються на всіх осіб без винятку. Громадяни України - як

чоловіки, так і жінки - можуть користуватися всіма конституційними правами і свободами рівною мірою і без дискримінації з боку держави або інших осіб. Якщо проаналізувати гендерну рівність з точки зору забезпечення рівних трудових прав чоловіків і жінок в Україні, то можна побачити багато позитивних моментів.

На сьогодні положення Кодексу законів про працю України є найбільш ефективними у сфері трудових відносин з точки зору реалізації основних принципів охорони праці.

Глава 12 Кодексу законів про працю України встановлює найбільш важливі та пріоритетні гарантії праці жінок. Положення цієї глави передбачають обмеження праці жінок на певних роботах і в нічний час, особливі умови праці та соціальні пільги для жінок під час вагітності та жінок, які мають дітей, а також низку інших не менш важливих захисних гарантій [21].

Іншою проблемою є так звана прихована дискримінація, яка відображається в суспільній свідомості та консервативних стереотипах. Пересічний громадянин часто асоціює місце і роль жінки виключно з сім'єю, а чоловіка - з роботою. Тому ці речі можна трактувати як прояв гендерної нерівності в Україні. Свідченням подолання цих стереотипів є прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (далі – «Закон») [33]. Цей закон є успішним кроком на шляху до впровадження відповідних міжнародних стандартів гендерної рівності та становить правову основу для гарантування конституційного принципу рівності прав чоловіків і жінок.

Стаття 3 закону визначає основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, серед яких запобігання дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, формування відповідального материнства і батьківства, виховання та популяризація

культури гендерної рівності серед населення України, поширення просвітницької діяльності у цій сфері тощо [7].

З метою реалізації нового підходу до вирішення гендерних питань в Україні було створено низку державних органів. Ці органи, відповідно до законодавства, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. До таких органів належать[50]:

1. Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення гендерної рівності, який формує та реалізує державну політику в цій сфері, координує роботу міністерств, проводить інформаційно-просвітницьку діяльність, розробляє відповідні заходи, контролює дотримання гендерної рівності при вирішенні кадрових питань, організовує навчання держслужбовців.

2. Органи виконавчої влади та місцевого самоврядування, де визначені уповноважені особи (координатори) з питань гендерної рівності. Вони:

- забезпечують рівні права та можливості,
- виконують програми,
- створюють умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків,
- надають соціально-побутові послуги,
- проводять просвіту,
- співпрацюють з громадськими об'єднаннями,
- вносять пропозиції щодо вдосконалення законодавства,
- сприяють гендерним дослідженням.

Ці органи покликані комплексно займатися питаннями впровадження гендерної рівності в різних сферах суспільного життя.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України затверджено Стратегію «Освіта: гендерний вимір – 2021», яка визначає напрямок розвитку гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Ця Стратегія передбачає[41;43]:

1. Нове розуміння гендеру та проведення обов'язкової гендерної експертизи навчальної та методичної літератури.
2. Впровадження гендерно-чутливого мовлення через уникнення андроцентризму та сексизму в закладах дошкільної освіти.
3. Забезпечення рівного доступу дітей до іграшок, спортивного інвентарю без закріплення за статевою ознакою.
4. Надання інформації про професійне самовизначення без обмеження "жіночими"/"чоловічими" професіями.
5. Обов'язкове проходження педагогічним персоналом курсів підвищення кваліфікації з гендерної тематики, стажування керівного складу з гендерних питань.
6. Обов'язкову умову проходження стажування з гендерної рівності та недискримінації при прийомі на роботу освітніх працівників.
7. Збільшення кількості науково-дослідницьких тем з гендерної проблематики, що фінансуються з Державного бюджету.

Отже, Стратегія спрямована на системне впровадження гендерного компоненту в освітній процес на всіх рівнях через навчання, експертизу, мовну політику та дослідження.

Загалом можна виділити десять ключових нормативно-правових актів, які складають основу правового регулювання гендерної рівності, а саме

Конституція України, яка проголошує рівність усіх громадян, незалежно від їхньої статі;

Закон України "Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини", який зобов'язує Уповноваженого здійснювати постійний парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина та захищати права всіх осіб на території України і в межах своєї юрисдикції, керуючись у своїй діяльності Конституцією України, законами України та чинними міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також право

здійснювати контроль за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Закон України "Про попередження насильства в сім'ї" [37], який встановлює правові та організаційні засади попередження насильства в сім'ї, а також органи та установи, на які покладається здійснення заходів з попередження насильства в сім'ї (цей закон втратив чинність після прийняття у 2018 році Закону України "Про запобігання та протидію домашньому насильству" [35], який відрізняється від свого попередника більш широким колом питань);

Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" [34] має на меті "досягнення рівності жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства шляхом законодавчого забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та здійснення тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією та законами України".

Хоча більшість цих нормативно-правових актів були прийняті близько десяти років тому, деякі з них зазнали значних змін та доповнень, які краще відповідають вимогам сучасного стрімкого розвитку, але з їх прийняттям Україна започаткувала свою гендерну політику на національному рівні.

Попри численні законодавчі ініціативи у сфері гендерних прав та свобод, існує потреба в додатковому регулюванні низки актуальних проблемних питань. Для докорінної зміни ситуації необхідно:

1. Поглибити наукові дослідження щодо адаптації міжнародних норм і стандартів гендерної рівності до українських особливостей та традицій, відокремивши при цьому прогресивні аспекти від застарілих патріархальних.

2. Утвердити ідею гендерної рівності як невід'ємну складову прав людини, а не окремий інститут, пов'язаний лише з сім'єю, дітьми, молоддю та спортом, як це зараз визначено в українському законодавстві.

3. Запровадити гендерний підхід у викладанні юридичних дисциплін, приділяючи особливу увагу суті ідеї гендерної рівності, механізмам її реалізації та значенню для демократичного та правового розвитку суспільства.

Доки ідея гендерної рівності не буде усвідомлена юридичним співтовариством, усі кроки щодо її утвердження матимуть характер тимчасових кампаній та формальних реакцій на вимоги міжнародних організацій.

Аналізуючи законодавчі норми та програми діяльності, можна стверджувати, що Уряд України визнає ідею гендерної рівності як основу демократичного суспільства та передумову стабільного розвитку. Це означає, що Україна використовує найкращий міжнародний досвід для вирішення внутрішніх питань.

Україна підписала міжнародні документи, визнавши гендерний підхід як найефективніший для формування та реалізації національних програм. Країна взяла на себе зобов'язання гарантувати рівність, розвиток і справедливість у країні, регіоні та світі, керуючись ідеями гендерної соціальної рівності.

Україна неодноразово підтверджувала, що поділяє гендерні принципи та напрями діяльності з утвердження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, проголошені в таких міжнародних документах:

- Загальна декларація прав людини (1948 р.)
- Європейська Конвенція прав людини та основоположних свобод (1950 р.)
- Конвенція з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.)
- Декларація щодо рівності жінок і чоловіків (1988 р.)
- Віденська декларація прав людини (1993 р.)
- Пекінська декларація й Платформа дій (1995 р.)
- Документи Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН з питань гендерної рівності (2000 р.)
- Декларація Тисячоліття (2000 р.) та інші.

Незважаючи на те, що Україна визнала обов'язковими до виконання основні міжнародні документи у сфері гендерної рівності, закріпила принцип недискримінації за ознакою статі в Конституції, прийняла спеціальний закон щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та створила належні інституційні гарантії у цій сфері, проблема гендерної рівності все ще залишається актуальною для України [1].

Оскільки попередній розділ був присвячений розвитку українського законодавства в досліджуваній сфері, варто розглянути прогалини та нововведення в законодавстві. Так, 16 листопада 2020 року Кабінет Міністрів України ухвалив Концепцію комунікації у сфері гендерної рівності [20], розраховану на період до 2025 року, відповідно до якої забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя є невід'ємною складовою розвитку України як держави, що дотримується демократичних принципів та поважає права людини і основоположні свободи.

Метою Концепції є створення майбутнього, в якому кожна жінка та чоловік, що проживають в Україні, користуються рівними правами та можливостями для повноцінної участі в усіх сферах суспільного життя без дискримінації, насильства та експлуатації. Крім того, необхідним є формування державою належної, виваженої, планової та обов'язкової до виконання незалежно від зміни влади гендерної стратегії.

Гендерна стратегія є основним документом, що визначає державну гендерну політику, її цілі, завдання, принципи, напрями та пріоритети на середньо- та довгостроковий періоди. Вона забезпечує координацію зусиль органів державної влади щодо недопущення дискримінації за ознакою статі, захисту прав людини, сім'ї, материнства, батьківства й дитинства як найвищих цінностей.

Стратегія слугує інструментом формування державної гендерної політики та контролю за її реалізацією з боку громадянського суспільства, а

також може розглядатися як важливий етап його становлення. Її завданням є [1;9]:

1. Визначити систему вимог і критеріїв, що відображають сучасні уявлення про соціальну справедливість у розподілі ролей між жінками і чоловіками в політичному й суспільному житті.

2. Накреслити перспективи розвитку соціальної держави в контексті зміцнення гендерної демократії, що забезпечуватиме проведення соціально відповідальної політики та розкриття громадянського потенціалу особистості без обмеження прав і свобод за ознакою статі.

3. Підвищити рівень загальної та політичної культури суспільства, показниками якої є можливість самореалізації громадян і забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності, включно із суспільним виробництвом.

Велике значення для розвитку психології гендерної рівності в Україні мала постанова Кабінету Міністрів України від 22.05.19 р., якою затверджено "Питання українського правопису" [38], згідно з якою встановлено вживання в офіційно-діловій мові термінів жіночого роду у зв'язку з певними видами професійної діяльності жінок та зайняттям ними офіційних посад.

Доведено, що комунікація та мова мають важливе значення для формування свідомих і несвідомих принципів та критеріїв.

Ухвалення у 2018 році Закону України "Про запобігання та протидію домашньому насильству" та введення до чинного Кримінального кодексу України статті 126-1 "Домашнє насильство", які є дієвими інструментами реалізації права людини на психологічну, фізичну, економічну та сексуальну недоторканність, також сприяли тому, що пересічний українець, незалежно від статі, може почуватися в безпеці. Однак дослідження індикаторів гендерної рівності в Україні за даними Організації Об'єднаних Націй та Державної служби статистики дає змогу зробити такі висновки:

Найнижчим показником є частка жінок у парламенті, що уповільнює загальний індекс людського розвитку України порівняно з іншими країнами;

Рівень безробіття серед жінок систематично вищий, ніж серед чоловіків;

Середня заробітна плата жінок не перевищує 70% від середньої заробітної плати чоловіків;

Спостерігається тенденція, що в категоріях "Зайняте населення" та "Працююче населення" частка чоловіків перевищує частку жінок, а в категорії "Неактивне населення" частка жінок перевищує частку чоловіків, що свідчить про те, що рівень зайнятості чоловіків перевищує рівень зайнятості жінок.

Можна зазначити наступні напрямки дій для досягнення гендерної рівності в Україні:

1. Сприяти розвитку жіночого підприємництва з метою зниження безробіття та підвищення соціального статусу жінок, що має бути підтримано та заохочено державою.

2. Усунути гендерну нерівність в оплаті праці шляхом заохочення працевлаштування жінок у високооплачуваних секторах, як от високотехнологічні, а також врахування гендерного аспекту при укладанні колективних угод, договорів та обговоренні мінімального розміру заробітної плати.

3. Провести глибокі дослідження впливу великого неофіційного сектору зайнятості на гендерну нерівність.

4. Працювати з центрами зайнятості для врахування різноманітних потреб жінок при пошуку роботи та гідної оплати праці.

5. Вдосконалити використання гендерної статистики шляхом [1]:

1) покращення взаємодії між виробниками та користувачами;

2) вдосконалення змісту статистики, пов'язаної з гендерними питаннями;

3) вдосконалення статистичної методології для інтеграції гендерних питань;

6. Правове стимулювання залучення жінок до партійної діяльності, зокрема законодавче квотування частки жінок у виборчих списках політичних партій.

Закон № 1750, який набув чинності 8 січня 2022 року, знаменує собою важливий крок у боротьбі з дискримінацією за ознакою статі в українській рекламі. Цей закон чітко визначає "дискримінаційну рекламу" та "рекламу за ознакою статі", а також посилює відповідальність за їх поширення.

Реклама не може містити дискримінаційних висловлювань та/або зображень за ознаками походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, освіти, політичних поглядів, релігійних переконань, мови, роду та характеру занять, місця проживання особи, а також таких, що принижують гідність майна інших осіб.

Законом № 1750 внесено зміни до ч. 3 ст. 24-1 Закону України "Про рекламу", якими врегульовано відповідальність роботодавця за дискримінацію в рекламі про працевлаштування. За невиконання вимог оновленого Закону "Про рекламу" рекламодавці каратимуться штрафом у розмірі, що вдесятеро перевищує мінімальну заробітну плату, встановлену на момент порушення, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Згідно з Указом № 256 [36], жінкам було заборонено займатися понад 450 видами діяльності, які серйозно порушують право жінок на працю, на рівність з чоловіками у сфері праці та на недискримінацію. Зокрема, жінкам в Україні заборонено працювати в низці важливих галузей, таких як цивільне будівництво, керування певними видами вантажного та пасажирського транспорту, робота в машинному відділенні судна та на різних будівельних професіях.

Багато з них викликають велике занепокоєння у жінок. Зокрема, це стосується високооплачуваних професій машиніста метрополітену, суднового механіка та водія міжміського автобуса. Подібні заборони досі діють у багатьох колишніх радянських республіках (Білорусь, Росія, Вірменія, Грузія,

республіки Центральної Азії), що є дискримінаційною спадщиною радянського минулого, яка перешкоджає професійній реалізації мільйонів жінок.

З підписанням Угоди про асоціацію з ЄС Україна почала процес виконання низки важливих зобов'язань, таких як враховувати гендерну рівність при розробці законів, політик та заходів.

Гендер стосується соціальних ролей, обов'язків та ідентичностей жінок і чоловіків у суспільстві, на відміну від поняття "стать", що відноситься до біологічних відмінностей.

Гендерна рівність означає рівні права, обов'язки та можливості незалежно від статі. Це не прагнення зробити жінок і чоловіків однаковими, а свобода розвивати здібності без обмежень за гендерними ролями. Забезпечення гендерної рівності розглядається як питання прав людини та необхідна умова сталого економічного, соціального розвитку і безпеки.

В Україні реалізацією державної політики гендерної рівності займається Національна соціальна сервісна служба. Її основні функції включають:

- розробку відповідних заходів, планів дій,
- навчання держслужбовців,
- моніторинг дотримання рівних прав,
- облік випадків дискримінації за ознакою статі та вжиття заходів для скасування дискримінаційних норм.

Отже, 12 серпня 2022 року Уряд схвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердив операційний план її реалізації на 2022-2024 роки. Цей документ був розроблений Міністерством соціальної політики спільно з Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики, іншими державними органами, а також за участі міжнародних та громадських організацій.

Стратегія визначає пріоритетні напрямки дій для зменшення гендерної нерівності в усіх сферах суспільного життя. Вона зосереджується на чотирьох стратегічних цілях:

1) ефективне функціонування національного механізму забезпечення гендерної рівності для врахування потреб жінок і чоловіків при прийнятті рішень.

2) Протидія всім формам насильства, включно з пов'язаним із конфліктом.

3) Усунення гендерної дискримінації та забезпечення рівного доступу до освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та спорту для всіх людей, незалежно від їхньої статі.

4) Забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у різних сферах економічної діяльності для стримування зростання бідності через війну.

Цей документ є важливим для формування державної політики в усіх сферах, забезпечення стійкості України, її відбудови та розвитку в контексті збереження досягнень гендерної рівності попередніх років та інтеграції гендерного підходу в Національну стратегію відновлення України.

Говорячи про реалізацію гендерної політики, слід зазначити що в Україні діє багато сучасних жіночих організацій, які активно працюють над різними соціальними, економічними, політичними та культурними питаннями. Війна в Україні змінює, але не зупиняє жіночий та феміністичний рух. Більшість сучасних ініціатив щодо розвитку руху набувають нових форматів. Громадські організації та ініціативні групи, партнерства, які були ефективними у мирний час, тепер реалізують ефективні рішення для підтримки жінок в умовах кризи. Вони систематично збирають гуманітарну допомогу та спрямовують її туди, де вона найбільше потрібна, створюють притулки та координують транзитні потоки переселенців, волонтерів та органів влади. Також вони документують злочини, організують медичну та психологічну підтримку постраждалих і свідків військової агресії, створюють

системи збору та передачі інформації, яка рятує життя і допомагає громадам приймати внутрішньо переміщених осіб. Одна з таких організацій Український Жіночий Фонд, що з найперших днів війни підтримує жіночі/феміністичні організації грантами швидкого реагування. Паралельно з відповіддю на нагальні гуманітарні виклики фонд долучається до розробки політик, підшукує нових прихильниць і прихильників, які розвивають жіночі та феміністичні рухи.

Міжнародний жіночий правозахисний центр «Ла Страда-Україна» є громадською правозахисною організацією, що працює над забезпеченням гендерної рівності, миробудуванням, запобіганням гендерно зумовленому насильству, включаючи домашнє насильство, протидією торгівлі людьми та захистом прав дітей. Центр сприяє впровадженню стандартів прав людини в усіх сферах життя суспільства та держави. Організація відома на локальному, національному та міжнародному рівнях завдяки ефективній діяльності з миробудування, розбудови суспільства рівних прав та можливостей, без насильства та торгівлі людьми. Основними цінностями центру є постійний розвиток, відкритість до інновацій, самовдосконалення, взаємодопомога та взаємопідтримка, екологічно чисте середовище, взаємна повага, довіра, активна життєва позиція, пріоритет прав людини, здоровий спосіб життя, толерантність, чуйність, взаєморозуміння, повага до приватного життя, єдність країни та мир.

Громадська організація «Жіночий ветеранський рух» [22] Рух об'єднує військовослужбовиць, ветеранок, доброволиць, волонтерок та медичних працівниць. Він був створений для надання підтримки ветеранам, можливості комунікації та спільної дії. Діяльність руху розпочалася з організації літнього злету в Ірпіні у 2018 році, а вже в грудні було проведено другий «Злет ветеранок». Каталізатором проведення обох зібрань став громадський проєкт «Невидимий батальйон». Візію є думка про те, що Україна в майбутньому стане країною з подоланими наслідками війни через ефективну реінтеграцію

ветеранів у суспільство. Ветеранки та ветерани зможуть долучатись та брати участь в державотворенні. Організація хоче докластися до створення відповідального суспільства, де жінки мають всі можливості для професійного зростання і займають на рівні з чоловіками високі посади в армії. Ця організація в жовтні 2024 року представила «Концепцію політики щодо ветеранів та їхніх сімей». Концепція — перший крок до того, щоби на державному рівні гарантувати державну політику щодо ветеранів, ветеранок та їхніх близьких і готові долучитися до її втілення своєю експертизою. Водночас вони закликають організувати цей процес за обов'язкової участі бенефіціарів: «жодної ветеранської політики без ветеранів, ветеранок та їхніх сімей». Головні тези з Концепції нової ветеранської політики:

- Сильна армія та високий авторитет військової служби – це пріоритети держави, яка стратегічно та глобально мислить про своє майбутнє, гарантуючи безпеку та економічне зростання. Ветерани, як резерв для мобілізації, становлять значну частину обороноздатності країни. Тому ефективна ветеранська політика, що дбає про ветеранів та їхні сім'ї, прямо впливає на престижність військової професії.
- Пропонується розширити визначення статусу "ветеран/ка", включивши до нього всіх осіб, які брали безпосередню участь у бойових діях з захисту Батьківщини, а також на території інших держав, якщо це відповідає міжнародним зобов'язанням України.
- Необхідно інтегрувати потреби та внесок сімей ветеранів у ветеранську політику, щоб забезпечити їм всебічну підтримку.
- Ефективна державна підтримка ветеранів ґрунтується на розумінні їхніх індивідуальних потреб та наданні їм персоналізованих послуг та можливостей.
- Забезпечення узгодженості ветеранської політики з політикою інших відомств та її реалізація в усіх сферах – це пряме завдання Міністерства у справах ветеранів. [22].

Остання жіноча організація, на діяльність якої варто звернути увагу це «Українська Жіноча Варта»(УЖВ). У 2014 році, на хвилі російсько-української війни, виникла всеукраїнська добровільна жіноча організація. З самого початку її діяльність була спрямована на масове навчання жінок домедичної, стрілецької, загальновійськової, психологічної підготовки та самооборони. За вісім років існування організації понад 30 000 жінок з усіх куточків України пройшли ці курси. [45].

Організація підтримує, навчає та створює соціальні підприємства для жінок, ветеранок, дружин військових та вдів загиблих. На початку діяльність УЖВ було сконцентровано на проблемі жінки у армії, захисті прав жінок у армії, створенні та розповсюдженні військової, домедичної, психологічної літератури та на проведенні масових занять та навчань для жінок. Сьогодні, крім цього, організація займається освітніми та соціальними програмами по всій Україні для жінок, які мають членів родин загиблих, скалічених чи полонених на війні, членів родин, що беруть участь у бойових діях, внутрішньо переміщених осіб та дітей війни.

З початку 2022 УЖВ, розуміючи неминучість повномасштабної війни починає масові навчання офлайн для жінок з виживання в місті в умовах війни. З початку року до 24 лютого УЖВ провела 5 таких навчань для більше як 2000 жінок в великій залі Інституту післядипломної освіти КНУ ім. Тараса Шевченка та у великій залі КМДА. Сучасні напрямки діяльності організації:

1) Проводимо активну контрпропаганду та інформаційну роботу, яка спрямована на боротьбу з ворогом рф. Інформація готується та перекладається багатьма мовами і розміщується в соціальних мережах та на сайтах: <https://uavarta.org/>, <https://idel-ural.org/>, <https://wartoday.info/>

2) Здійснюємо підтримку та допомогу військових ЗСУ

3) Здійснюємо підтримку та допомогу медичних закладів (у т.ч. військовим шпиталям)

4) Здійснюємо підтримку та допомогу цивільного населення (у т.ч. евакуаційну та логістичну допомогу для цивільних)

5) Проводимо масові навчання, підвищуємо обізнаність та здійснюємо професійну підтримку для жінок та дівчат у самообороні, зниженню ризику у спілкуванні з військовими ворожих груп, підвищуємо знання жінок щодо виживання під час викрадення або взяття в заручники, безпека в громадських місцях під час військового стану, уникнення замінованих невідомих предметів, полон, виживання під час бойових дій, спілкування з дітьми про війну, з домедичної та парамедичної допомоги тощо.

6) Надаємо консультації жінкам та жіночим об'єднанням України щодо включення компоненту фізичної, психологічної та інформаційної безпеки, протидії вигоранню від громадської діяльності, безпеки в громадських місцях під час військового стану (онлайн).

7) Також, проводимо різні інші навчальні заходи (онлайн та офлайн).

8) Також УЖВ активно допомагає жінкам у створенні жіночих соціальних підприємств.

Отже, жіночі громадські організації в Україні відіграють важливу роль у суспільному житті країни, сприяючи гендерній рівності, соціальному захисту, захисту прав жінок і дітей, та зміцненню демократичних процесів. Їх діяльність охоплює широкий спектр напрямків, від соціальної підтримки до адвокації законодавчих змін, і має значний вплив на розвиток громадянського суспільства. Важливою частиною діяльності багатьох жіночих організацій є боротьба з насильством щодо жінок. Одним із ключових напрямків діяльності жіночих громадських організацій є боротьба за гендерну рівність та захист прав жінок. Організації, такі як «Українська Жіноча Варта» та «Ла Страда-Україна», активно працюють над усуненням дискримінації за ознакою статі, підтримують законодавчі ініціативи, спрямовані на забезпечення рівних прав та можливостей для жінок, а також реалізують просвітницькі програми.

Жіночі громадські організації відіграють важливу роль у зміцненні громадянського суспільства в Україні. Вони є важливими учасниками процесів демократизації, беруть участь у громадському контролі за діяльністю органів влади, залучають громадян до активної участі в суспільному житті, а також стають рушієм розвитку волонтерського руху, що є необхідністю в сучасних реаліях нашої країни.

ВИСНОВКИ

Гендерні стереотипи можуть бути важливим чинником гендерної нерівності в багатьох сферах що впливають на доступність ринку праці та економічних ресурсів, прийняття рішень, а також розподіл гендерних ролей у побуті. Відтворюючись у соціальних нормах та ставленнях, такі суспільні погляди є усталеними та повільно змінюються з часом.

У рамках дослідження гендерної політики, визнавши історичні передумови виникнення цього питання, ми бачимо дві сторони: частина суспільства, що виступає за традиційні цінності, уявлення про жінок та чоловіків та їх відносини, з іншого боку - частина суспільства, що виступає за подолання сприйняття людей через призму гендерної приналежності, що для традиційного суспільства здається тим самим, що відмовитись від біологічних якостей людини. Ті особистості, що намагаються нести ідеї гендерної рівності, сприймаються традиційним суспільством як надто революційні, оскільки під загрозу потрапляє інститут шлюбу, конкуренція на ринку праці буде посилюватись, під час взаємодії ролі одне одного для індивідів будуть не такі очевидні, а також активна боротьба за подолання стереотипів, які є основою мислення світу для більшості людей.

Як свідчать результати міжнародних порівняльних звітів і баз даних, країни Євросоюзу - це лідери у світі за кількістю залучення жінок до національних парламентів. Окрім того, навіть на рівні структур ЄС жінки становлять більше 30% членів Європейського Парламенту. Майже від початку заснування ЄС ідея та цінність гендерної рівності втілюється, передусім, на державному рівні. Перші ідеї рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, зокрема, у сфері ринку праці, зафіксовані ще у Римських договорах (1957). Далі вони розвивалися у низці наступних договорів ЄС, урізноманітнилися проблематикою і наразі стосуються таких ключових напрямів забезпечення

гендерної рівності, як сфера праці, доступ жінок до прийняття рішень, попередження гендерного насильства.

Разом із тим важливо зазначити, що ЄС критично оцінює свої здобутки стосовно залучення жінок до політики. В актуальній на сьогодні Стратегії забезпечення рівності між жінками та чоловіками (2010 - 2015 рр.) зазначається про недостатню представленість жінок на рівні прийняття рішень. Європейським інститутом із гендерної рівності розроблено індекс гендерної рівності задля вимірювання стану гендерних відносин у різних сферах суспільного життя.

Хоча країни ЄС суттєво відрізняються між собою рівнем залученості жінок до великої політики. Серед лідерів - Північні країни, зокрема, Швеція.

ЄС намагається удосконалювати гендерну політику. Загалом у ній застосовується подвійний підхід: гендерна пріоритетизація (включення гендерних питань до соціально-економічних і політичних сфер) та спеціальні заходи (акцент саме на гендерній проблематиці). Зазначається про важливість політичних партій у просуванні жінок у політиці, пропагуються позитивні заходи (зокрема, законодавчі та добровільні партійні квоти), проводяться медійні кампанії із привернення уваги до гендерної проблематики, вивчається відповідна громадська думка. Європейське жіночі лобі у Брюсселі, Жіноча народна школа у Швеції, європейські регіональні та партійні об'єднання жінок - це лише окремі успішні приклади залучення жінок до рівня прийняття рішень.

Досліджуючи роль євроінтеграційних процесів, можна зрозуміти, що зміна гендерних стереотипів у суспільстві є першочерговим завданням для нашої держави. Недостатньо лише змінити законодавство та ратифікувати міжнародні документи; потрібне також бажання людей змінюватися і змінювати країну, впроваджуючи нові стандарти та використовуючи досвід зарубіжних країн і міжнародної спільноти, яка має значний багаторічний

досвід у цій сфері. Можна виділити декілька детермінант встановлення та розвитку гендерної політики в Україні:

Історичний аспект:

- Поява феміністичних рухів та їхній вплив на суспільство.
- Розвиток великої кількості жіночих організацій.
- Утвердження різноманітних документів, які покращують становище жінки у суспільстві та в усіх сферах її життя.

Культурний аспект:

- Зміна образу жінки-матері в суспільстві за час існування патріархального устрою.
- Злам стереотипів та уявлень про роль жінки в сім'ї та суспільстві.

Політичний аспект:

- Збільшення чисельності жінок у Верховній Раді України та органах місцевого самоврядування.
- Розширення політичних можливостей для жінок та їх активніша участь у політичному житті країни.

Освітній аспект:

- Впровадження гендерної освіти у школах та університетах.
- Збільшення кількості лекцій, вебінарів на тему гендерної рівності.
- Проведення гендерних досліджень та створення для таких досліджень спеціально облаштованих лабораторій.

Соціальний аспект:

- Боротьба з насильством у сім'ї та захист жінок від жорстокого поводження.
- Створення сприятливих умов для самореалізації жінок у суспільстві.

Демографічний аспект:

- Вивчення причин високої та ранньої смертності чоловіків.
- Аналіз тенденцій до зменшення народжуваності та демографічного старіння населення.

- Розробка стратегій для покращення демографічної ситуації в Україні.

Економічний аспект:

- Зменшення гендерної нерівності на ринку праці.
- Забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків у сфері зайнятості та оплати праці.
- Підтримка жіночого підприємництва та створення нових робочих місць для жінок.

Військовий аспект:

- Зростання ролі жінок у Збройних Силах України та інших силових структурах.
- Визнання та підтримка державою участі жінок у захисті суверенітету та територіальної цілісності країни.
- Забезпечення гендерної рівності в армії та інших силових структурах.

Важливо зазначити:

- Жіноче питання в Україні є складним та багатогранним.
- Для вирішення проблем, пов'язаних з гендерною нерівністю, потрібні комплексні та системні заходи.
- Важливою є співпраця держави, громадянського суспільства та міжнародних організацій у цій сфері.

Проаналізувавши українське законодавство, слід зазначити, що Україна ратифікувала основні міжнародні документи щодо забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок. Серед них – Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і Цілі розвитку тисячоліття ООН. Україна визначила забезпечення гендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та один з пріоритетів державної політики. Демократичне суспільство має надавати жінкам і чоловікам рівні можливості для участі в усіх сферах життя, включаючи доступ до владних повноважень. З огляду на обраний курс на побудову європейських демократичних інститутів, гендерна політика в Україні набуває актуальності та потребує утвердження цінності

гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і в різних його інституціях. Це передусім недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих рішень (зокрема, через обрання до представницьких органів та призначення на урядові посади), забезпечення рівних можливостей для поєднання професійних і сімейних обов'язків, недопущення проявів гендерного насильства тощо.

Саме тому гендерна політика в Україні в контексті курсу на європейські демократичні інститути набуває нового актуального значення та потребує утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і в його інституціях зокрема.

На національному рівні гендерна рівність в Україні забезпечується Конституцією, Кодексом законів про працю, окремим Законом «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.), Державною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року та іншими законодавчими актами. Для подолання несправедливості щодо доступу жінок до вищих щаблів влади необхідно використовувати спеціалізовані механізми, серед яких найефективнішими визнані гендерні квоти. У більшості країн ЄС запроваджені законодавчі або добровільні партійні квоти, які допомагають жінкам долати структурні бар'єри на шляху до політичної участі. Війна, що розпочалася в Україні у 2014 році та особливо загострилася внаслідок повномасштабного вторгнення росії в 2022 році, суттєво вплинула на діяльність жіночих громадських організацій. Ці організації були змушені адаптувати свою роботу до нових умов і викликів, що постали перед суспільством. Війна стала потужним фактором, який визначив нові пріоритети та напрямки діяльності жіночих НУО, включаючи гуманітарну допомогу, психологічну підтримку, захист прав жінок і дітей, а також участь у миротворчих процесах.

Одним із ключових напрямків діяльності жіночих громадських організацій під час війни стало надання гуманітарної допомоги постраждалим. Це включає забезпечення продуктами харчування, медикаментами, засобами гігієни, одягом та іншими необхідними речами. Жіночі організації активно працюють з внутрішньо переміщеними особами, надаючи їм притулок, допомагаючи з адаптацією на новому місці та забезпечуючи доступ до необхідних послуг.

Війна спричинила значний стрес та психологічні травми для багатьох українців, особливо для жінок і дітей. Жіночі громадські організації надають психологічну підтримку, організують групи самодопомоги, проводять тренінги з подолання стресу та кризових ситуацій. Психологічна допомога стала важливим аспектом їх діяльності, спрямованим на збереження ментального здоров'я постраждалих.

Основні напрями діяльності громадських організацій у гендерній політиці включають:

1. Адвокація та захист прав: Громадські організації активно виступають за законодавчі зміни, що сприяють гендерній рівності, а також надають правову допомогу жінкам, які зазнали дискримінації або насильства.

2. Освіта та підвищення обізнаності: Вони проводять просвітницькі кампанії, тренінги та семінари, спрямовані на підвищення обізнаності суспільства щодо гендерних питань та прав жінок.

3. Підтримка жінок у кризових ситуаціях: У період війни та інших кризових ситуацій громадські організації створюють притулки, надають гуманітарну допомогу, медичну та психологічну підтримку жінкам, які постраждали від насильства та військових дій.

4. Економічне посилення: Вони сприяють економічній незалежності жінок через підтримку жіночого підприємництва, професійне навчання та доступ до фінансових ресурсів.

5. Моніторинг та документування порушень: Громадські організації фіксують випадки гендерно обумовленого насильства та порушень прав жінок, що дозволяє привертати увагу до цих проблем і домагатися справедливості.

6. Партнерства та співпраця: Вони активно співпрацюють з урядовими структурами, міжнародними організаціями та іншими НУО для координації зусиль та підвищення ефективності заходів, спрямованих на гендерну рівність.

Наразі в Україні налічується велика кількість організацій, що трансформували свою діяльність і в умовах війни відіграють ще більш критичну роль. Вони адаптують свою діяльність до нових викликів, пов'язаних із конфліктом, забезпечуючи підтримку та захист для жінок і дітей, які опинилися в особливо вразливих ситуаціях.

Війна підсилює вже існуючі гендерні нерівності та створює нові виклики для жінок, їхня робота є ключовою для забезпечення стійкості та підтримки жінок у ці складні часи.

Говорячи про діяльність громадських організацій, слід зробити висновок, що в сучасних реаліях, їхній внесок в гендерну політику є вагомим. Їхня діяльність сприяє забезпеченню рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, а також підтримці жінок у складних умовах, таких як війна.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРАЛ

1. Буковинська Н. Гендерна рівність: шлях до успіху чи загроза майбутньому? Підприємництво, господарство і право. 2017. Вип. 3. С. 191-194. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2017_3_43. (дата звернення 23.05.2024)
2. Ганзицька Т. С. Гендерна політика в Україні: теоретико-правова характеристика. Форум права. 2012. № 4. С. 189-193. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index. (дата звернення 23.05.2024)
3. Гаращенко С. В. Гендерна рівність як чинник демократичних перетворень в Україні Наукові записки. 2008. Т. 82. – С. 58-61. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/8ecaac2c-7d5c-48f7-b86a-3e3fa604c223/content> (дата звернення 23.05.2024)
4. Гращенко С.В. Бабак М.М. Посібник з інструментів впровадження гендерного підходу на державній службі. К:2021,60с. URL: <https://zt-rada.gov.ua/files/upload/sitefiles/doc1668069671.pdf> (дата звернення 23.05.2024)
5. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства К.:Укр. ін-т соц. дослідж., 2002.121 с. URL: <https://sociology.knu.ua/uk/library/genderniy-paritet-v-umovah-rozbudovi-suchasnogo-ukrayinskogo-suspilstva> (дата звернення 23.05.2024)
6. Гендерні аспекти державної служби : монографія М. Пірен, Н. Грицяк, Т. Василевська, О. Іваницька ; заг. ред. Б. Кравченко. К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. – 335 с. URL: <https://sociology.knu.ua/uk/library/genderni-aspekti-derzhavnoyi-sluzhbi-monografiya-mpiren-ngricyak-tvasilevska-oivanicka-za> (дата звернення 23.05.2024)

7. Герасименко Г.В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні. Умань: СПД Сочінський, 2008. 250 с. URL: <http://dspace.nbuiv.gov.ua/handle/123456789/9227> (дата звернення 23.05.2024)
8. Говорун Т. В. Гендерна психологія : навч. посіб. К.: Академія, 2004. – 308с. URL:https://www.researchgate.net/publication/326530279_GENDERNIJ_DISKURS_V_PSIHOLOGICNIJ_NAUCI_TA_PEDAGOGICNIJ_PRAKTICI/fulltext/5b529468aca27217ffaeee49/GENDERNIJ-DISKURS-V-PSIHOLOGICNIJ-NAUCI-TA-PEDAGOGICNIJ-PRAKTICI.pdf (дата звернення 21.05.2024)
9. Грабовська І. Досвід становлення суспільства паритетної демократії в сучасній Україні: досягнення, проблеми, перспективи: зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. Гендерна освіта – ресурс розвитку паритетної демократії Т., 2011. С. 25-28. URL:https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=ru&user=6YA_6MMAAAAJ&citation_for_view=6YA_6MMAAAAJ:Zph67rFs4hoC (дата звернення 21.05.2024)
10. Грицяк Н. В. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія., К. : Вид-во НАДУ, 2004. 384с. URL: https://gender.org.ua/images/lib/genderna_polityka_v_derj_upr.pdf (дата звернення 21.05.2024)
11. Дашковська О. Р. Жінка як суб'єкт права в аспекті гендерної рівності : монографія, Х.: Право, 2005., 224с. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/11854/1/Dashkovska.pdf> (дата звернення 21.05.2024)
12. Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року. Gender Museum. URL: <http://gender.at.ua/load/1-1-0-201> (дата звернення 21.05.2024)

13. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Урядовий портал. URL: <https://cutt.ly/gynKtBF> (дата звернення 13.05.2024)
14. Державна фіскальна служба України Європейська політика сусідства та потенціал нової Посиленої угоди Україна – ЄС як чинники європейської інтеграції України. 2021р. URL: <https://cutt.ly/Ub6NUwX> (дата звернення: 25.05.2024)
15. Домашнє насильство та карантин: в умовах обмежень проблема загострюється. EUAM Ukraine. URL: <https://cutt.ly/KynLaux> (дата звернення 21.05.2024)
16. Енциклопедія освіти Акад. пед. наук України ; голов. ред. В.Г. Кремень К: Юрінком Інтер, 2008. 1040с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/39233/1/%D0%95%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%BA%D0%BB%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D1%96%D1%8F%20%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8_.pdf (дата звернення 20.05.2024)
17. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»: від 08.09.2005 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2866-15> (дата звернення 20.05.2024)
18. Законотворчість: забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: закони і законодавчі акти / заг. ред. і упоряд. О. І. Сусллова, Е. Р. Рахімкулов ; ред. О. Б. Дирда. К. : Заповіт, 2006. – 189 с. URL: <http://chiz.nangu.edu.ua/article/view/244568> (дата звернення 20.05.2024)
19. Індекс гендерного розриву: в Україні та світі. Київський політехнік. URL: <https://kpi.ua/2019-kr8-2> (дата звернення 23.05.2024)
20. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.71 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 13.05.2024)

21. Конституція України: Закон України від 28.06.96. р. № 254/96-ВР. Відомості Верховної Ради. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/constitution> (дата звернення 13.05.2024)
22. Концепція нової державної політики щодо ветеранів, ветеранок та їхніх родин URL: <https://veteranhub.com.ua/veteran-policy> (дата звернення 13.05.2024)
23. Крочук М.І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2011. № 4. С. 464-471. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/21678> (дата звернення 13.05.2024)
24. Кутова Н. Гендерні ініціативи в педагогічній освіті / Н. Кутова // Вісн. Житомир. пед. ун-ту. – Житомир : Видав.Центр ЖДПУ. – Вип. 6. – С. 54–58. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/609/1/DC3B4197.pdf> (дата звернення 13.05.2024)
25. Левченко К. Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку : монографія Левченко К.: Вид-во НУВС, 2001., 348 с. 8. Впровадження гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади : практ. посіб. для держ. службовців. – К. : К.І.С., 2004. – 178 с. URL: <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/7027> (дата звернення 13.05.2024)
26. Малес Л. В. Біологічні, психологічні та соціокультурні чинники гендеру Основи теорії гендеру : навч. посіб. – К. : К.І.С., 2004. – 536 с. URL: https://genderindetail.org.ua/netcat_files/58/66/osnovy_teorii_genderu.pdf (дата звернення 13.05.2024)
27. Мельник Т. М. Гендер як наука та навчальна дисципліна Основи теорії гендеру : навч. посіб., К. : К.І.С., 2004. – 536 с.

- URL: https://genderindetail.org.ua/netcat_files/58/66/osnovy_teorii_genderu.pdf (дата звернення 23.05.2024)
28. Мельник Т. М. Міжнародний досвід утвердження гендерної рівності., Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок та чоловіків : матеріали міжнар. конф. (м. Київ, 30 черв. – 1 лип. 2003 р.). К. : Вид-во «Логос», 2003. – С. 12–50. URL: https://gender.org.ua/images/lib/Melnik_2011.pdf (дата звернення 20.05.2024)
29. Найдич М. А. Гендерна проблематика у політиці Європейського Союзу. 2012. С. 195-200 URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/1663/3/3442.pdf> (дата звернення 20.05.2024)
30. План дій «Україна – Європейський Союз». Верховна Рада України. URL: <https://cutt.ly/YunGszD> (дата звернення 23.05.2024)
31. Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі: Закон України від 10.09.21 р. № 1750-IX. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2021. № 50. Ст. 400. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1750-20#Text> (дата звернення 13.05.2024)
32. Про гендерну політику в Україні. Всеукраїнська мережа осередків гендерної освіти. URL: <https://cutt.ly/CynKbCG> (дата звернення 20.05.2024)
33. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.11.05 р. № 2866-IV. Відомості Верховної Ради. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення 13.05.2024)
34. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.05 р. № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України

- (ВВР), 2005. № 52. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення 13.05.2024)
35. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.17 р. № 2229-VIII. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018. № 5. Ст. 35. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата звернення 13.05.2024)
36. Про затвердження Переліку важких робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.93 р. № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text> (дата звернення 23.05.2024)
37. Про попередження насильства в сім'ї: Закон України від 15.11.01 р. № 2789-III. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2002. № 10. Ст.
38. Відомості Верховної Ради. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2789-14#Text> (дата звернення 13.05.2024)
39. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09.20 р. № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-p#Text> (дата звернення 13.05.2024)
40. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.97 р. № 776/97-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998. № 20. Ст. 99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 13.05.2024)
41. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості), О.О.Уварова– Х., 2015.– 150 с. UR

- L: http://www.recpsc.org/wp-content/uploads/2020/10/Gender_equality.pdf (дата звернення 20.05.2024)
42. Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 роки. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/249175778> (дата звернення 20.05.2024)
43. Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 роки. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/249175778> (дата звернення 21.05.2024)
44. Стратегія упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти. Освіта: гендерний вимір, 2020. Всеосвіта. URL: <https://cutt.ly/НунKg7k> (дата звернення 21.05.2024)
45. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Верховна Рада України. URL: <https://cutt.ly/ЕynVxRQ> (дата звернення 21.05.2024)
46. Українська жіноча варта URL: <https://uavarta.org/ukrainska-zhinocha-varta/> (дата звернення 20.05.2024).
47. Урядом затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Урядовий портал. URL: <https://cutt.ly/gynKqIA> (дата звернення 20.05.2024)
48. Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5–7 грудня 2002 р.). К. : Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді: Укр. ін-т соц. досліджень, 2002. – 222 с. URL: <https://sociology.knu.ua/en/library/formuvannya-gendernogo-paritetu-v-konteksti-suchasnih-socialno-ekonomichnih-peretvoren> (дата звернення 23.05.2024)

49. Хавлін Т. Гендерна політика в рамках Європейського союзу та український вимір. URL: <http://www.ukr-socium.org.ua> (дата звернення 20.05.2024)
50. Чухим Н. Д. Гендерна освіта в Україні. URL: <http://www.gendercentre.org.ua/htdocs/article%2003.htm> (дата звернення 13.05.2024)
51. Acker J. Class, Gender and the Relations of Distribution, *Sings* 13, 1988. URL: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/494429> (дата звернення 13.05.2024)
52. Vacchi, Carol Lee. 1999. *Women, policy and politics : the construction of policy problems*. London: Sage. URL: https://books.google.ge/books/about/Women_Policy_and_Politics.html?id=_2DdfyEz3d4C&redir_esc=y (дата звернення 20.05.2024)
53. Benokraitis, A. 1997. «Sex discrimination in the 21st century». *Subtle sexism. Current practice and prospects for change*. London : Sage.
54. Colmou, Anne-Marie. 1999. *L'encadrement supérieur de la fonction publique: vers l'égalité entre les hommes et les femmes*. Paris : La Documentation Française.
55. Colmou, Anne-Marie. 1999. *L'encadrement supérieur de la fonction publique: vers l'égalité entre les hommes et les femmes*. Paris : La Documentation Française.
56. EuroGender: the European Network on Gender Equality // <http://urogender.eige.uropa.eu/> (дата звернення 20.05.2024)
57. European neighbourhood and partnership instrument (2006) Ukraine. Country strategy paper 2017- 2013. P.2
58. Gaspard, Françoise, ed. 1997. *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*. Paris : L'Harmattan.

59. Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook by the UNDP URL: www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_Manual.pdf (дата звернення 13.05.2024)
60. Global Gender Gap Report 2020. URL: <https://cutt.ly/zynLx26> (дата звернення 23.05.2024)
61. Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA). 1998. Women in parliament : beyond numbers. Stockholm : Institute for Democracy and Electoral Assistance.
62. Inter-Parliamentary Union. 1997. Men and women in politics. Democracy still in the making: a world comparative study; Series «Reports and Documents». Geneva : Inter-Parliamentary Union.
63. Inter-Parliamentary Union. 1999. Participation of women in political life : an assessment of developments in national parliaments, political parties, governments and the Inter-Parliamentary Union, fi ve years after the 4th World Conference on Women. Geneva : Inter-Parliamentary Union : No. 35.
64. Kisselyova O. Gender Implications of the European Union – Ukraine Trade Relations. 2007. P. 2
65. Mackay, Fiona, and Kate Bilton. 2000. Learning from experience : lessons in mainstreaming equal opportunities, governance of Scotland forum. Edinburgh : University of Edinburgh. Engender 2000. Gender audit 2000 : putting Scottish women in the picture. Edinburgh: Engender and Governance of Scotland URL: <https://www.engender.org.uk>. (дата звернення 15.05.2024)
66. Morgan, Nicole. 1998. The equality game : women in the federal public service (1908-1997). Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women. URL: https://books.google.co.cr/books?id=QrcdAAAAMAAJ&source=gbs_navlinks_s (дата звернення 15.05.2024)
67. Parsons W. Public policy. Aldershot, New Hampshire: Edward Elgar. 1995. URL: <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/public-policy-9781852785543.html> (дата звернення 15.05.2024)

68. The Global Gender Gap Report 2013. P. 8 URL:
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf (дата звернення 23.05.2024)
69. Top Ten. URL:<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/top-ten/> (дата звернення 21.05.2024)
70. World Economic Forum. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/> (дата звернення 23.05.2024)