

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

І.О. ГРИЦАЙ

**МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ:
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА**

Монографія



«Хай-Тек Прес»
Київ—2018

УДК 316.346: 305
Г85

Рецензенти:

- Гультай М. М.* — суддя Конституційного Суду України, доктор юридичних наук;
Костицький В. В. — професор кафедри теорії права та держави юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук, професор, дійсний член (академік) Національної академії правових наук України, Заслужений юрист України;
Балинська О. М. — проректор Львівського державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор;
Бурдін М. Ю. — проректор Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор.

Науковий консультант:

- Наливайко Л. Р.** — проректор Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист України.

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
(Протокол №7 від 29 березня 2018 р.)*

Грицай І. О.

- Г85 Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. — К.: «Хай-Тек Прес», 2018. — 560 с.

ISBN 978-966-910-033-7

Монографія присвячена проблемам теорії та практики механізму забезпечення принципу гендерної рівності. У роботі розкривається поняття, сутність та взаємозв'язок із суміжними категоріями принципу гендерної рівності. Аналізуються наукові дослідження та методологія у сфері принципу гендерної рівності. Акцентовується на механізмі забезпечення принципу гендерної рівності, визначаються його поняття, елементи. Надається загальна характеристика нормативно-правової та інституційної складових механізму забезпечення принципу гендерної рівності в Україні. Також у роботі досліджуються питання гендерної політики в Україні, забезпечення принципу гендерної рівності у парламенті та збройних силах. Надається характеристика гендерної експертизи та гендерного бюджетування у механізмі забезпечення принципу гендерної рівності. Розкриваються питання забезпечення принципу гендерної рівності у сфері місцевого самоврядування; діяльності громадських організацій у сфері забезпечення принципу гендерної рівності; практики Європейського суду з прав людини у сфері забезпечення принципу гендерної рівності.

Видання розраховано на науковців, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, викладачів, здобувачів вищої освіти, громадські організації, а також усіх тих, хто цікавиться проблематикою механізму забезпечення принципу гендерної рівності.

УДК 316.346: 305

© Грицай І. О., 2018

© ДДУВС, 2018

© «Хай-Тек Прес», оформлення, 2018

ISBN 978-966-910-033-7

ЗМІСТ

ВСТУП	5
Розділ 1. ПРИНЦИП ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ	11
1.1. Принцип гендерної рівності: поняття, сутність та взаємозв'язок із суміжними категоріями	11
1.2. Наукові дослідження у сфері принципу гендерної рівності: сучасний стан та тенденції	44
1.3. Методологія дослідження принципу гендерної рівності: поняття та характеристика	73
Висновки до розділу 1.....	99
Розділ 2. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ЙОГО ЕЛЕМЕНТІВ	103
2.1. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: поняття, елементи, їх загальна характеристика	103
2.2. Нормативно-правова складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності в Україні.....	125
2.3. Теоретико-правовий аналіз інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності.....	166
Висновки до розділу 2.....	203
Розділ 3. ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	207
3.1. Гендерна політика в Україні: еволюція, поняття, шляхи підвищення ефективності	207
3.2. Забезпечення принципу гендерної рівності в парламенті ...	238
3.3. Принцип гендерної рівності у діяльності збройних сил	263
3.4. Гендерне бюджетування у механізмі забезпечення принципу гендерної рівності	293
3.5. Гендерна експертиза у механізмі забезпечення принципу гендерної рівності.....	330
Висновки до розділу 3.....	360

Розділ 4. ПРАКТИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД	367
4.1. Забезпечення принципу гендерної рівності у сфері місцевого самоврядування.....	367
4.2. Діяльність громадських організацій у сфері забезпечення принципу гендерної рівності	400
4.3. Практика Європейського суду з прав людини у сфері забезпечення принципу гендерної рівності	424
Висновки до розділу 4.....	449
ВИСНОВКИ	454
ЛІТЕРАТУРА	466

ВСТУП

Рівність людей та громадян є першоджерелом у забезпеченні справедливого розподілу і користування суспільними здобутками й благами, формування ефективних соціальних взаємовідносин. Утвердження соціальної рівності є умовою розвитку відкритої держави та громадянського суспільства. Одним із різновидів соціальної рівності є гендерна рівність, яка передбачає забезпечення рівних прав, свобод та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності.

На сучасному етапі в Україні, як у будь-якій іншій державі світу, що розвивається на демократичних засадах, забезпечення принципу гендерної рівності — одне з основоположних завдань суспільства та держави. Ретроспективний аналіз наукової літератури свідчить, що проблематика забезпечення принципу гендерної рівності стала актуальною здавна, проте сучасну наукову оцінку та нові шляхи вирішення вона отримала з середини минулого століття (важливо враховувати особливості розвитку кожної країни). Слід зазначити, що в українській науковій доктрині різні аспекти принципу гендерної рівності неодноразово розглядалися вченими в радянський період історичного становлення нашої країни, проте крізь призму ідеологічного навантаження того часу. Саме з кінця 1980-х — початку 1990-х рр. питання гендерного збалансування отримало інший вектор розвитку на вітчизняних просторах з урахуванням досягнень європейських та інших країн світу.

Однак нині у кожній державі світу тією чи іншою мірою продовжує існувати гендерна асиметрія. Це об'єктивно унеможливорює повноцінну діяльність публічних структур та розвиток приватної сфери. Відсутність належного механізму забезпечення принципу гендерної рівності поглиблює проблему соціальної несправедливості у суспільстві та, як наслідок, стримує сталий людський розвиток. Сьогодні забезпечення рівності жінок і чоловіків є одним із пріоритетних питань становлення сучасної Української держави.

Проблематика забезпечення принципу гендерної рівності та формування відповідного національного механізму викликана світовими політичними процесами, міжнародними зобов'язаннями України, її європейським вибором та іншими чинниками і має суттєве теоретичне й практичне значення для юридичної доктрини та державно-суспільного розвитку.

Джерельною базою дослідження принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення є праці вітчизняних і зарубіжних учених, які належать до різних наукових напрямів та шкіл. Це наукові публікації філософів, соціологів, істориків, політологів, психологів, юристів та ін. Використання міждисциплінарного та міжгалузевого підходів у вивченні обраної проблематики сприяло інтегруванню знань, всебічному їх дослідженню, об'єктивному формуванню висновків, пропозицій та рекомендацій щодо принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення.

Фундаментом для проведення дослідження принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення стали наукові праці, авторами яких є: В. Авер'янов, Г. Аракелян, Т. Багрій, Ю. Барабаш, Дж. Батлер, Т. Бендас, Дж. Бенджамін, Ш. Берн, С. Бобровник, Р. Брайдотті, В. Бринцев, О. Васильченко, А. Венгеров, Дж. Вікс, М. Вітлінг, М. Вітрук, Дж. Волековіц, А. Вязов, С. Галактіонов, С. Головатий, Б. Гукс, М. Гульгай, Дж. Елштайн, Д. Д'Еміліо, Ю. Євтошук, В. Зубакін, Л. Ірігарей, С. Ісанбаєва, В. Кампо, К. Кілмартін, М. Кімел, С. Кіракосян, О. Ковальова, М. Козюбра, А. Колодій, Г. Комкова, П. Корнева, В. Костицький, М. Костицький, В. Лемак, Дж. Мітчелл,

К. Мілет, Л. Наливайко, В. Нерсисянц, Р. Овчаренко, Н. Оніщенко, К. Пейтмен, М. Пірен, О. Петришин, В. Погорілко, І. Полховська, М. Пресняков, А. Пухтецька, М. Реррот, А. Рибченко, О. Савсеріс, О. Святоцький, С. Серьогін, А. Селіванов, О. Скрипнюк, В. Тацій, В. Тихий, О. Тодика, Ю. Тодика, Ф. Хайруллоєв, Р. Хоф, І. Фаловська, В. Федоренко, Л. Худояр, К. Чернов, В. Чіркін, В. Шаповал, Н. Шаптала, А. Шейна, Ю. Шемшученко, Е. Шоволтер та ін.

Свої монографічні та дисертаційні роботи присвятили проблемам гендерної політики з позицій соціології, історії, економіки, політології, психології, педагогіки, науки державного управління такі науковці, як О. Андрієнко, О. Балакірева, Д. Белинська, Т. Бендас, М. Білинська, Г. Бондар Л. Бригаднова, Н. Вавілова, О. Венгер, О. Власова, Є. Вознюк, І. Ворчакова, Г. Герасименко, Н. Грицяк, Г. Дудова, І. Добржанська, Н. Іванова, А. Іовчева, О. Катан, К. Квон, І. Клименко, Н. Ковалішина, О. Коханова, Т. Краснопольська, І. Кресіна, В. Кудря, О. Кулачек, І. Лазар, Г. Легецька, Л. Литвин, А. Лясота, О. Макарова, Т. Марценюк, Т. Мельник, А. Мороз, Л. Надолинська, А. Нежута, В. Новицька, В. Омелянович, А. Павлова, О. Піжук, М. Попов, О. Пятов, О. Садовнікова, А. Самакова, М. Скорик, О. Смірнова, Ю. Стребкова, О. Стрельник, О. Ступакова, С. Сулімова, А. Табанова, С. Тафінцева, О. Токменко, К. Токторбаєва, М. Томашевська, Т. Ушакова, Ч. Філіпс, Т. Фролова, Р. Хоф, Б. Хьюкер, І. Цікул, Ж. Чернова, В. Черняхівська, Ю. Шведа, Н. Шведова, Л. Швець, Д. Шелест, З. Шоранова, В. Якунін, О. Ярош та ін.

У межах правової науки з позицій теорії держави і права, конституційного права, адміністративного права, філософії права та інших юридичних наукових спеціальностей принцип гендерної рівності та механізм його забезпечення вивчали: О. Андрійко, В. Андрієнко, Н. Анішук, С. Береза, Н. Болотна, Н. Бондаренко, М. Буроменський, Т. Ганзицька, Т. Головка, М. Гордіна, О. Дашковська, Т. Деметрадзе, Ю. Івченко, І. Карамурзова, Н. Ковалішина, Т. Коломоєць, О. Костенко, І. Котюк, А. Кочетков, М. Крочук, І. Лаврінчук, К. Левченко, Л. Леонтєва, І. Лескіна, О. Максимов,

О. Матвієнко, С. Москаленко, А. Мохаммад, Н. Оніщенко, Н. Пархоменко, І. Полховська, З. Ромовська, О. Руднева, І. Сабітова, О. Сергєєва, А. Слатвицька, М. Томашевська, Г. Федькович, Г. Христова, В. Чвикалов, Н. Чередніченко, К. Чижмарь, І. Шульженко та ін. Зазначені автори досліджували різноманітні питання, пов'язані із обраною проблематикою. Проте стрімкий розвиток світових процесів загалом та в Україні, зокрема, потребує нагального комплексного теоретичного осмислення цієї проблематики крізь призму політичної, соціальної, економічної та культурної систем, враховуючи їх взаємопов'язаність та взаємозалежність.

Теорія та практика механізму забезпечення принципу гендерної рівності характеризуються суперечливістю, багатогранністю та динамічністю. Дослідження актуалізується тим, що в Україні практично не створено науково обґрунтованої теорії принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення. Тому вивчення цієї проблематики у межах науки теорії держави і права створить ефективну теоретичну базу для належної реалізації принципу гендерної рівності в Україні. Акумулявання здобутків та напрацювань попередників надасть можливість визначити: основні проблеми та пріоритети на найближчу та віддалену перспективу у цій сфері, що сприятиме уникненню негативних наслідків з минулого досвіду та ефективному практичному вирішенню проблем у майбутньому; формулювати конкретні пропозиції щодо дієвих заходів, спрямованих на забезпечення принципу гендерної рівності.

Наукове завдання монографії полягає у формуванні на основі теоретичного узагальнення і за допомогою сучасної методології держави і права цілісного уявлення про принцип гендерної рівності, яке органічно поєднувало б його теоретичні та прикладні властивості.

Робота складається із чотирьох структурно-логічних взаємопов'язаних розділів. У розділі 1 «Принцип гендерної рівності: теоретичні та методологічні аспекти» розкрито поняття, сутність та

взаємозв'язок принципу гендерної рівності із суміжними категоріями; проаналізовано наукові дослідження у сфері принципу гендерної рівності та акцентовано на методології його дослідження.

У Розділі 2 «Загальнотеоретична характеристика механізму забезпечення принципу гендерної рівності та його елементів» розглянуто поняття, елементи та надано загальну характеристику механізму забезпечення принципу гендерної рівності; проаналізовано нормативно-правову та інституційну (організаційно-правову) складові цього механізму.

У розділі 3 «Діяльність органів державної влади у сфері забезпечення реалізації принципу гендерної рівності» досліджено еволюцію, поняття та шляхи підвищення ефективності гендерної політики в Україні; розкрито питання забезпечення принципу гендерної рівності в парламенті; опрацьовано теоретичні та прикладні засади принципу гендерної рівності у діяльності збройних сил; проаналізовано гендерне бюджетування та гендерну експертизу у механізмі забезпечення принципу гендерної рівності.

У розділі 4 «Практика забезпечення реалізації принципу гендерної рівності: вітчизняний та зарубіжний досвід» розглянуто питання забезпечення принципу гендерної рівності у сфері місцевого самоврядування; розкрито діяльність громадських організацій у сфері забезпечення принципу гендерної рівності; проаналізовано практику Європейського суду з прав людини у цій сфері.

Автор щиро вдячний рецензентам монографії: доктору юридичних наук Михайлу Мирославовичу Гультаю, доктору юридичних наук, професору, академіку НАПрНУ, Заслуженому юристу України Василю Васильовичу Костицькому, докторам юридичних наук, професорам Ользі Михайлівні Балинській, Михайлу Юрійовичу Бурдіну, зауваження яких сприяли більш чіткому формулюванню низки важливих для розуміння проблематики положень, а також удосконаленню порядку викладу матеріалу, покращенню стилістики та посиленню аргументації окремих положень монографії.

Особлива вдячність науковому консультанту — доктору юридичних наук, професору, Заслуженому юристу України Ларисі Романівні Наливайко за допомогу у підготовці монографії, за конструктивні та критичні зауваження і пропозиції, цінні поради, які були використані при підготовці наукової роботи.

Щира подяка всім, хто був долучений до видання монографії, підтримував автора і завдяки кому ця праця побачила світ.

Розділ 1.

ПРИНЦИП ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

1.1. Принцип гендерної рівності: поняття, сутність та взаємозв'язок із суміжними категоріями

У ХХІ ст. однією з головних ознак демократичного розвитку суспільства є ліквідація різних форм дискримінації, подолання гендерної нерівності. Разом із тим у низці держав світу, які обрали демократичний шлях розвитку, у тому числі і в Україні, тією чи іншою мірою продовжує існувати гендерний дисбаланс у кожній сфері життєдіяльності, що об'єктивно унеможливує повноцінне функціонування публічних структур та приватної сфери. Відсутність гендерної рівності зумовлює появу деструктивних процесів у суспільстві, утворює перепони на шляху до соціальної єдності та, як наслідок, призупиняє сталий людський розвиток і процвітання. Тому забезпечення рівності жінок і чоловіків є одним із головних питань становлення Української держави.

Формування та розвиток знань про гендерну рівність потребує поглибленого осмислення основоположних засад — категорій та термінів у сфері гендерної проблематики. Сьогодні науково-теоретичний інтерес для вітчизняної юриспруденції становить визначення таких ключових понять, як «гендерна рівність», «принцип гендерної рівності», «гендерна дискримінація», «гендерна демократія», «паритетна демократія» тощо. Це надасть можливість

підвищити якість правотворчості та нормотворчої техніки, забезпечити єдність юридичної практики у цій сфері.

Враховуючи вищенаведене, з'ясування змістовного наповнення поняття «принцип гендерної рівності» та інших споріднених термінів на сучасному етапі суспільного розвитку в Україні має важливе теоретико-прикладне значення.

Підґрунтям для дослідження виступили роботи щодо явища рівності та рівності у праві таких вчених, як: М. Блецкан, С. Бобровник, О. Зайчук, В. Кампо, М. Козюбра, А. Колодій, В. Копейчиков, В. Котюк, В. Левкулич, В. Лемак, О. Мурашин, Л. Наливайко, В. Нерсесянц, М. Озріх, О. Петришин, В. Погорілко, П. Рабінович, О. Скакун, О. Скрипнюк, В. Тацій, Ю. Тодика, В. Федоренко, О. Фрицький, М. Цвік, В. Шаповал, Ю. Шемшученко та ін.

Окремі проблеми теорії гендерної рівності, зокрема термінологічні аспекти, досліджували О. Автономов, С. Айвазова, О. Анікеєва, Н. Анішук, О. Балинська, М. Білинська, Н. Болотіна, В. Брайсон, Т. Бритова, Ш. Бурн, О. Венгер, О. Власова, Є. Вознюк, Ф. Гардінер, Т. Ганзицька, Г. Герасименко, І. Грабовська, Е. Гідденс, Н. Грицяк, Г. Даудова, О. Дашковська, Т. Деметрадзе, І. Добржанська, Н. Досіна, Л. Завадська, Є. Зуйкова, Дж. Екер, Л. Єрохіна, О. Івашенко, Ю. Івченко, О. Катан, О. Кісь, А. Кириліна, Т. Кліменкова, Л. Кобелянська, Н. Ковалішина, І. Кон, Л. Кормич, Т. Краснополська, І. Кресіна, М. Крочук, О. Кулачек, Н. Лавриненко, І. Лазар, І. Ларинбаєва, Д. Латипова, К. Левченко, Д. Ломбер, О. Лукашева, А. Лушніков, М. Лушнікова, Е. Маккобі, К. Марч, Т. Мельник, Н. Мітіна, О. Нечаєва, А. Олійник, Н. Оніщенко, С. Пашенцева, О. Пищуліна, С. Поленіна, М. Попов, В. Ройтер, О. Руднева, Л. Смоляр, О. Стрельник, А. Таран, Б. Фрідман, М. Уолт, Д. Харріс, Г. Христова, О. Цуницька, М. Шулер, Н. Шведова, О. Ярош та багато ін.

Враховуючи дослідницький внесок вказаних авторів, подальше вивчення питання поняттєво-категоріального апарату у сфері гендеру забезпечить утворення єдиного термінологічного поля та

можливість ефективно модернізувати законодавство, що матиме позитивний вплив на розвиток держави та суспільства. Також дослідження змісту принципу гендерної рівності з позиції теорії держави і права є важливим для подальшого визначення сутності права та його основоположних принципів.

Зауважимо, якщо донедавна проблема гендерної рівності в Україні мала здебільшого абстрактно-теоретичний характер, виступала частиною ідеологічної складової певних політичних партій, неурядових організацій з метою популяризації їх діяльності як рухів з європейськими цінностями, то нині дослідження цієї тематики має безпосереднє відношення та вплив на правотворчість і правозастосовний процес.

Фрагментарність соціальної структури породжує в Україні безліч форм та проявів несправедливості майже в усіх сферах життєдіяльності суспільства і стосується певних соціальних прошарків населення, територіальних одиниць й географічних осередків. Характерна для цих процесів мінливість форм та різновидів нерівності часто приховує той факт, що певні її види закріплюються за соціальними групами, що веде до стійкої поляризації та деградації суспільства. Нині до найбільш актуальних видів нерівності, які асиметрично структурують суспільство, відносять майнову за ознакою доходу, а також інформаційну, гендерну та ін. Не менш важливою виявляється нерівність, обумовлена різницею у віці, місцем та статусом проживання, а також видом економічної активності [488, с. 19]. Всі вказані види нерівності так чи інакше взаємопов'язані з гендерним дисбалансом у суспільстві. Тому питання рівності та рівних можливостей громадян сьогодні має неабияку актуальність, що також пов'язано з наміром Української держави вступити до Європейського Союзу.

Всебічне та об'єктивне дослідження принципу гендерної рівності як категорії права вимагає застосування міждисциплінарного підходу, адже сьогодні ця проблематика є предметом вивчення низки суспільних наук: філософії, соціології, політології, психології,

науки державного управління, економіки, права та ін. До того ж, в системі юридичної науки гендерна рівність виступає об'єктом дискусій в рамках кожної наукової спеціальності, починаючи від теорії держави і права та закінчуючи філософією права.

Слід зазначити, що первинними, основоположними категоріями у досліджуваній проблематиці виступають поняття «гендер» та «рівність». І хоча ці терміни вже неодноразово піддавалися аналізу вчених з позицій різних наукових сфер та напрямів, все ж сьогодні так і не вироблено усталеного підходу до цих явищ.

Питання рівності належить до фундаментальної філософської, етичної, політико-правової та економічної проблематики. Багато видатних учених-філософів і політичних діячів якщо безпосередньо не звертались до осмислення рівності, то у будь-якому випадку враховували цю категорію. У період буржуазних революцій її ідея стала гаслом зростаючої політичної ролі буржуазії та вперше була закріплена в американській Декларації незалежності, французькій Декларації прав та свобод людини і громадянина [129, с. 3; 265, с. 550]. Паралельно з проблемою рівності людей актуальністю відзначалося питання забезпечення рівності жінок і чоловіків у соціумі, нині воно є одним із основних завдань суспільства та держави і має значний політико-правовий потенціал.

З приводу поняття «рівність» необхідно зазначити, що, по-перше, змістовність цього терміна викликає низку спірних положень, по-друге, ще більш дискусійним є його співвідношення із терміном «рівноправність».

У цьому контексті слід навести наукові погляди вчених з різних наукових шкіл та галузей знань. Так, Н. Бокало доходить висновку, що у процесі історичного розвитку сформувалися декілька значень поняття «рівність»: перше ґрунтується на тезі «Бог створив людей рівними, відповідно, всі повинні отримувати однакове» і виражає початкове бачення рівності без урахування індивідуальності кожної людини та зводить ідею рівності до рівності потреб; другий підхід полягає у тому, що кожна людина має рівні стартові можливості

і, використовуючи свої інтелектуальні здібності, може досягнути відповідного життєвого рівня; відповідно до третього підходу — ліберального (у філософії права розглядається як найбільш обґрунтований) — люди є рівними винятково у своїх правах та рівними перед законом [130, с. 23]. Таким чином, рівність формувалася та зазнавала змістовної трансформації протягом всієї еволюції людських відносин. Нині рівність є досить абстрактним поняттям та разом із тим виступає регулятором суспільних відносин.

Аналізуючи вказані підходи, наголосимо, що перше трактування рівності є абсолютно життєво не практичним і не може відповідати реаліям державного та громадського існування. До того ж, як зазначила сама авторка, основою життєдіяльності є можливості та здібності кожної людини, за допомогою яких можна досягнути більших чи менших результатів, незалежно від підтримки держави та суспільства. Другий підхід викликає сумніви щодо рівних стартових можливостей, адже, як відомо, у сучасних світових реаліях не доводиться говорити про рівність початкових умов. Щодо третього підходу, який і справді є найбільш прийнятним у сучасному демократичному суспільстві, важливо наголосити на його виключно юридичному характері, що вимагає додаткового уточнення.

Для прикладу наведемо позицію О. Рудневої, яка розуміє рівність людей як фактичну, реальну однаковість їх соціальних можливостей не тільки у використанні своїх прав і свобод, а й у виконанні соціальних обов'язків. Зважаючи на об'єктивно зумовлену, закономірну неоднаковість індивідуальних рис, якостей, властивостей, здібностей, можливостей кожної людини і своєрідність, унікальність індивідуальних умов її життя, соціальну нерівність, як неминучий результат і прояв такої неоднаковості, може бути частково послаблено (пом'якшено) за допомогою спеціальних заходів з боку держави та інших суб'єктів суспільства, підкреслює дослідниця [752, с. 56—57]. Тому нерівність як диференціація виступає об'єктивним феноменом, тоді як несправедлива нерівність — суб'єктивна та інституційна [488, с. 195]. У цьому випадку йдеться

про необхідність подекуди створення умов для існування позитивної дискримінації.

О. Дашковська, дотримуючись аналогічної до підходу О. Рудневої думки відносно поняття «рівність», наголошує, що люди не є рівними за своїми фізичними та психічними можливостями, рівнем життя, іншими характеристиками. Права можуть бути неоднаковими для різних груп людей (певні обмеження можуть існувати для іноземців, особливі права можуть надаватися молоді тощо), але вони мають бути рівними в межах групи для всіх її членів. Вважаємо, що таке авторське твердження заслуговує на підтримку. У свою чергу, рівноправність дослідниця тлумачить як належність кожній людині однакових юридичних можливостей, необхідних для її існування та розвитку в конкретно-історичних умовах, які об'єктивно визначаються досягнутим людством рівнем розвитку [283, с. 118-119].

А. Мордовець також рівноправність розуміє як рівні можливості суб'єктів щодо реалізації прав людини; рівність, на думку автора, — це політичне, морально-соціальне явище, однак не юридична категорія; це ідеал, загальнолюдська цінність, гарантія правового, політичного та соціального порядку, це оцінювальний критерій відповідності ідеалу і реальності його втілення у конкретній, соціально значущій сфері суспільного життя [401, с. 8; 536, с. 216]. Отже, основою рівноправності науковці визначають лише юридичні можливості.

Також відзначимо, що, на нашу думку, А. Мордовець обрав дещо обмежений підхід до використання рівності, розглядаючи її як категорію, що не відноситься до юриспруденції. Адже рівність є, у тому числі, підґрунтям сучасного права та виступає його загальною категорією. Рівність у праві пронизує всі складові системи права й таким чином виступає каталізатором їх демократизації.

На відміну від наведених вище позицій щодо рівноправності, Л. Воеводін визначив цю категорію багатоаспектною, яка означає, що: кожному членові суспільства держава надає рівні з іншими

його членами юридичні можливості; закон висуває до нього рівні зобов'язання; здійснення прав та обов'язків забезпечується йому на рівних засадах [167, с. 68].

Категорії «рівність» і «рівноправність» є нетотожними, вважає І. Полховська. Рівність — складне і багатоаспектне явище, яке можна розглядати у правовому, економічному, політичному, філософському, моральному та інших аспектах. А рівноправність розуміється як притаманна виключно юридичній сфері; люди між собою є не рівними, а рівноправними. Формально рівними, а не рівноправними, люди можуть бути тільки перед законом [623, с. 61, 63]. Отже, авторка розуміє рівність як більш широке явище, що охоплює, зокрема, і рівноправність.

Рівноправність як правовий принцип розглядає І. Ларинбаєва, визначаючи вказане поняття як юридичний статус людини в її відносинах з державою та іншими людьми конкретної держави в реалізації її прав і обов'язків. Рівноправність як принцип права є ідеалом (вимогою, очікування) справедливого суспільного устрою, в якому політико-правові реальності забезпечують максимальне дотримання прав людини і громадянських свобод. Рівність дослідниця тлумачить як соціальний ідеал, відповідно до якого людям забезпечуються соціальні умови і можливість дотримання їх прав і свобод, як ключову характеристику демократичного суспільства, одну із вищих політичних цінностей, втілення принципу справедливості [469, с. 17]. Таким чином, авторка розмежовує поняття «рівність» та «рівноправність», розглядаючи останнє першочергово як категорію юридичну, а рівність — як загальносоціальне явище.

Рівноправність як закріплений принцип рівності громадян перед законом, тобто юридично закріплену рівність можливостей і відсутність у законах будь-яких обмежень (чи, навпаки, привілеї) щодо тих чи інших категорій громадян, за тією чи іншою соціально значущою ознакою (стать, національність, віросповідання тощо), визначив В. Патюлін; під рівністю автор розуміє фактичну наявність у людей однакових (рівних) соціальних можливостей

для задоволення потреб, реалізації інтересів, досягнення мети [604, с. 66.].

О. Цибулевська та Т. Мілушева вважають, що рівність — більш широке поняття, ніж рівноправність, оскільки не всі елементи соціальної рівності отримують закріплення в праві [879, с. 84]. Розмежує рівність та рівноправність В. Чіркін: люди є нерівними за своїми фізичними і психічними можливостями, рівнем життя, іншими характеристиками, і в цьому відношенні жодне право не в змозі їх урівняти [890, с. 70].

У свою чергу, М. Баглай прирівнює значення термінів «рівність» й «рівноправність» та наголошує, що вони виступають синонімами для позначення однакової міри свободи кожної людини. Зміст рівності і рівноправності передбачає відсутність неузаконених привілеїв і заборону дискримінації за будь-якими підставами [105, с. 170].

Певною особливістю відзначається підхід Т. Деметрадзе. На його думку, категорії «рівність» та «рівноправність» є однопорядковими, але не тотожними. При цьому перша означає однакове юридичне становище жінок і чоловіків перед законом, тобто наявність всього комплексу прав і обов'язків в обох категоріях осіб; друга — наявність обсягу тільки прав [284, с. 123]. У цьому випадку автором визначено вузькі рамки розуміння розглядуваних понять, тим більше в контексті наведених вище положень інших науковців. Такий підхід можна пояснити бажанням розкрити сутність рівності та рівноправності лише в межах юридичної науки. Це так звана правова рівність.

Однак дослідником справедливо наголошено, що для уникнення соціальної напруги, конфліктів сучасна держава повинна виходити з позицій своєрідного компромісу — жінки і чоловіки мають бути і рівні, і рівноправні настільки, наскільки це можливо виходячи із даного співвідношення, оскільки незаперечним є той факт, що ні повну рівність, ні повну рівноправність жодна демократія не в змозі забезпечити [284, с. 123]. Такого підходу в першу чергу мають дотри-

муватись крайні феміністичні рухи, які час від часу виходять за межі дійсності та об'єктивності у своїх поглядах. Позитивні багатомікові національні традиції не втратили своєї актуальності та залишаються основою сучасного українського суспільства.

Гарантована Конституцією України рівність усіх людей в їх правах і свободах означає необхідність забезпечення їм рівних правових можливостей як матеріального, так і процесуального характеру для реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод [730]. За допомогою конституційного права і норм права у цілому можна гарантувати саме правову рівність, тобто рівні права, свободи і обов'язки, а також рівність всіх перед законом [623, с. 64].

Отже, рівність — це створення однакових умов та можливостей для кожного. Рівність є постійно змінюваним, динамічним суспільним явищем, що враховує особливості суспільного розвитку, його потреби та інтереси. Рівність у першу чергу має соціальне значення й виступає значно ширшою категорією, ніж рівноправність. Рівність встановлюється послідовно, а рівноправність виступає однією із її складових, що функціонує в межах правового поля, формалізуючись в чинному законодавстві. Враховуючи вказане, у сучасній юридичній термінології більш доречно використовувати термін «гендерна рівність», який однозначно має глибоке міждисциплінарне наповнення й не може виступати лише частиною однієї науки. Застосовувати поняття «гендерна рівноправність» та інші близькі за значенням терміни доречно лише у тих виключних випадках, коли науковець хоче звернути увагу саме на його вживання у правовій сфері.

У свою чергу концепція гендеру (від латинської «genus» — «походження», «матеріальний носій спадковості», «той, що народжує»; з англійської (gender) — граматичний рід (чоловічий, жіночий, середній)) стала загальноновизнаним досягненням західного феміністичного руху 1960-1970-х рр. Цей рух змінив уявлення про зміст демократії, змусив побачити різнобарвність соціального простору [168, с. 9]. У науці існує позиція, що термін «гендер» виник

у Великій Британії й спочатку використовувався для позначення граматичного роду (чоловічого, жіночого, середнього). У 1968 р. американський психолог Р. Столер застосував це поняття з метою розрізнення «маскулінності» і «фемінності» як соціокультурних характеристик чоловічого і жіночого [177]. Автор визначав гендер як поняття, що виражає психологічні, соціальні, культурні особливості статі, відносно незалежні щодо власне біологічної статі. Тим самим було закладено вирізнення понять «маскулінність» і «фемінність», що не пов'язані безпосередньо із біологічною статтю, а виражають суб'єктивно-психологічну і соціально-рольову самоідентифікацію [132, с. 49; 255, с. 3-4].

Проте існують й інші думки щодо першості введення в науковий обіг цього терміна, а саме: термін «гендер» запозичив з граматики та вперше ввів у науковий обіг сексопатолог Дж. Мані, якому під час вивчення гермафродитизму і транссексуалізму необхідно було розрізнити загальностатеві властивості [177]. До соціальних наук термін «гендер» було введено Э. Оклей у 1970-ті рр. [752, с. 44]. Отже, як можна відслідкувати, навіть першість інтеграції терміна «гендер» у науковий обіг вперше у світі має дискусійний характер. Проте щодо України можна сказати, що вітчизняні дослідники розпочали застосовувати цей термін у різних сферах (юриспруденція, політологія, соціологія тощо) на початку 1990-х рр., й нині це поняття вживається практично в усіх сферах життєдіяльності та має не завжди єдине значення.

Розмежовуючи поняття «стать» та «гендер», дослідники вважають, що, на відміну від поняття «стать», гендер стосується не біологічних особливостей, за якими різняться чоловіки та жінки, а соціально сформованих поведінкових програм та соціально-рольової ідентичності носіїв біологічної статі. Тобто, якщо зі статтю пов'язані лише фізичні відмінності будови тіла, то з гендером — психологічні, соціальні, культурні відмінності між чоловіками та жінками. Відповідно, поняття «стать» охоплює комплекс репродуктивних, поведінкових, тілесних, соціальних характеристик, які

визначають індивіда як чоловіка чи жінку [132, с. 61; 279, с. 146-147]. Якщо стать є природною даністю, то гендер формується під впливом соціокультурних чинників і залежить від домінуючих у суспільстві традиційних поглядів на те, якою повинна бути жінка та, яким має бути чоловік [582, с. 4].

Т. Мельник розглядає гендер у трьох напрямках: гендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості та моделей поведінки чоловіка й жінки, на відміну від біологічної; гендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей; гендер як політика рівних прав і можливостей чоловіків і жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації [168, с. 12; 588, с. 12]. Гендер — це предмет соціальної дійсності, що охоплює низку аспектів як фізичного, так і духовно-культурного та психологічного характеру.

Гендер розуміється як організована модель соціальних відносин між жінками й чоловіками, яка не лише характеризує їх спілкування і взаємодію у сім'ї, а й визначає їх соціальні відносини в основних інституціях суспільства [357, с. 34]. Гендер — це система цінностей чоловіків і жінок, їх ролей, характеристик і зв'язків, набутих ними як особистостями в процесі взаємовідносин і взаємодії, що визначається громадсько-політичним і соціально-економічним контекстом їх життя [439, с. 18]. Таким чином, поняття «гендер», яке довгий час виступало синонімом терміна «стать», має нині досить широкий діапазон вживання як у науково-дослідній сфері, так і в державно-громадській діяльності. Термін «стать» — біологічний аспект життєдіяльності людини, а термін «гендер» має соціальний характер, що передбачає ту чи іншу поведінку для жінок і чоловіків, властиву конкретному суспільству. В аспекті співвідношення ці явища доречно розуміти як взаємодоповнюючі. У своїй сукупності вони відтворюють специфіку конкретного суспільства, враховуючи взаємопов'язані рівні вираження кожної особистості.

Переходячи до розгляду терміна «гендерна рівність», важливо розпочати із дефініції, яку пропонує законодавець у Законі України

«Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. Відповідно до Закону, гендерна рівність — рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає змогу особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах суспільного життя [662]. Вказане визначення можна охарактеризувати як лаконічне й таке, що охоплює основні засади досліджуваного явища. До того ж, якщо умовно це поняття розділити на три складові: 1) рівний правовий статус; 2) рівні можливості; 3) рівна участь у всіх сферах суспільного життя, то саме третя частина дефініції викликає певні сумніви, а саме щодо доцільності «рівної участі» та можливості її широкого тлумачення. Оскільки від самого початку свого життя кожна людина має досить індивідуальні фізичні та інтелектуальні здібності та відповідно може зробити різний вклад у розвиток суспільства і держави, то у зв'язку із цим коректно говорити про рівноправну участь жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя.

Під категорією «гендерна рівність» слід розуміти принцип-ідею, що закріплює юридичну і фактичну рівність прав чоловіків і жінок і можливостей для їх реалізації, вважає В. Чвикалов [880, с. 35]. Гендерна рівність, на думку О. Нечаєвої, — це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяють особам обох статей вільно розвивати свої потенційні можливості, виробляти вміння і навички для участі у політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку й освоєнні його досягнень [558, с. 12-13]. Існує і низка інших авторських визначень гендерної рівності, фундаментом яких виступають рівні права та рівні можливості чоловіків і жінок у кожній сфері життя. В аспекті подальшого дослідження зазначимо, що вітчизняні та зарубіжні науковці дещо ширше конкретизують поняття «гендерна рівність» щодо законодавчого визначення цього терміну та деяких інших авторських інтерпретацій.

На думку Т. Мельник, під рівністю жіночої і чоловічої статей розуміється рівність їхнього соціального статусу та загальна участь

у всіх сферах суспільного, державного та приватного життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів, подолання елемента ієрархічності, за якої історично чоловіки розглядались як істоти вищі, а їхня діяльність та їх результати — більш суспільно значущими, ніж досягнення жінок. Таке розуміння рівності жіночої і чоловічої статей за міжнародними документами, вважає авторка, передбачає: рівність у правах і свободах, в обов'язках, у відповідальності, можливостях, досягненні результатів [524, с. 70]. У свою чергу, Н. Оніщенко, О. Львова підкреслюють: коли йдеться про рівність статей як ідеал суспільно-політичного розвитку, під цим поняттям можуть розумітися: а) формальна рівність (рівність юридична, закріплена законодавчо); б) рівність можливостей (надання певної законодавчо закріпленої переваги певній соціально-демографічній групі для створення однакових з іншими групами умов); в) рівність результату (цілеспрямоване забезпечення ліквідації для конкуруючих сторін перешкод, які можуть бути зумовлені попередньою дискримінацією) [582, с. 5]. І. Ларинбаєва акцентує, що «гендерна рівність» як цивілізаційна цінність (не в юридичному, а в більш широкому сенсі) включає рівність перед законом, рівність можливостей і рівність результатів [469, с. 20]. Тож додатковим елементом гендерної рівності дослідники виділяють рівність у досягненні результатів.

Рівність результату — вимога, згідно з якою індивіди після процедури розподілу повинні опинитися в однакових умовах [427, с. 596]. Рівність результатів — це ідея, зміст якої полягає в тому, що суспільство і держава повинні гарантувати рівність людей завдяки перерозподілу соціальних благ чи запровадженню так званої позитивної дискримінації. Цей вид рівності можливий лише за умови обмеження вільної конкуренції, що покладено в основу рівності можливостей [283, с. 113]. Проте, забезпечуючи рівність результатів, суспільство, з однієї сторони, начебто встановлює додаткові гарантії для реалізації принципу гендерної рівності, але, з іншої —

нівелюються особливості кожного окремого індивіда, що зумовлено його інтелектуальними, фізичними та іншими здібностями.

На підтвердження такої позиції слід навести думку О. Дашковської, яка вважає, що, оскільки, матеріальні і розумові здібності людей, умови й обставини, серед яких вони розвиваються, є нерівними, тому і результати їх діяльності не можуть бути однаковими. Право лише встановлює рівну міру поведінки для всіх. У той же час викорінення владою в людині почуття власної індивідуальності може породити тотальну рівність, але рівність не свободи, а рабства [283, с. 104].

У науці з метою більш поглибленого вивчення гендерної рівності вчені здійснюють спроби виокремити її складові (параметри тощо). Так, О. Руднева виокремила чотири параметри гендерної рівності: 1) права людини як універсальний стандарт політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав та свобод для чоловіків і жінок; 2) права людини як права жінки; 3) права, свободи, обов'язки, відповідальність як основні елементи правого становища особи в суспільстві (саме вони у своїй сукупності є мірилом стандарту рівності в Основному Законі і в чинному законодавстві України); 4) рівні можливості як основний елемент гендерної рівності (відбиває адекватність, ступінь реалізації і ступінь гарантованості стандарту рівності, який міститься в Конституції України і в національному законодавстві) [752, с. 58-59]. Фактично аналогічний підхід використовує у своєму дослідженні О. Нечаєва [558, с. 18] та інші автори. Однак вважаємо такий авторський підхід дещо дискримінаційним щодо чоловіків, адже, як відомо, і у жінок, і у чоловіків є певні особливі потреби, тому гендерно збалансоване суспільство має враховувати потреби та інтереси обох статей, а не виокремлювати інтереси лише жінок, як це робить більшість дослідників. Це досить часто пов'язано з репродуктивною функцією жінок та материнством, проте сьогодні все більш усталеною є тенденція щодо активної участі чоловіків у вихованні дітей з раннього періоду, або ж взагалі самостійного виховування дітей. Тож кожен

випадок доречно розглядати індивідуально й не застосовувати загальні шаблони до різних ситуацій.

Гендерна рівність є процесом справедливого ставлення до жінок і чоловіків. Для забезпечення справедливості критерії часто повинні компенсувати історичні та соціальні перешкоди, які не дають жінкам і чоловікам існувати в рівних умовах [90, с. 3]. Жінки та чоловіки мають користуватися однаковим суспільним статусом, мати однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у політичний, економічний, соціальний розвиток держави, а також рівною мірою користуватися результатами розвитку [557, с. 142-143]. У цьому випадку йдеться про справедливість, наприклад певний внесок жінок і чоловіків у суспільний розвиток та отримання тих чи інших дивідендів чи будь-чого іншого натомість.

Гендерна справедливість — це процес справедливого ставлення до жінок і чоловіків, суть якого — дотримання соціальної справедливості з урахуванням гендерної специфіки статей. Щоб забезпечити справедливість, часто необхідними є спеціальні заходи для компенсації історичних і соціальних упущень, які заважають жінкам і чоловікам займати рівні позиції [903, с. 3]. Гендерна справедливість веде до рівності [156, с. 69]. Це означає, що жінки і чоловіки мають однаковий статус (становище) в соціумі (суспільстві) і державі.

Таким чином, гендерну рівність можна розглядати як правову категорію, як ідею, як принцип права. Під поняттям «гендерна рівність» слід розуміти рівність правового статусу жінок і чоловіків (рівність прав, свобод та обов'язків) та створення умов для реалізації здібностей і можливостей кожної особи у всіх сферах приватного, суспільного та державного життя.

Незважаючи на те, що після декількох десятків років проведення досліджень у сфері гендерної рівності різними вітчизняними та зарубіжними науковцями більшість із них так і не виокремлюють принцип гендерної рівності як один із основних принципів права,

гендерна рівність є одним із фундаментальних принципів розвитку громадянського суспільства та правової держави.

Будь-які принципи, у тому числі й принципи права, — результат людської діяльності. Вони є соціальними явищами як за джерелом походження, так і за змістом, а їх виникнення зумовлено потребами суспільного розвитку, в них відбиваються закономірності суспільного життя. Без урахування цих істотних моментів неможливо пояснити і зрозуміти особливого значення принципів для послідовного узгодження людської діяльності з вимогами об'єктивних соціальних закономірностей [752, с. 86]. Кожен принцип права є самостійним суспільним явищем, однак найвища його ефективність проявляється лише у взаємодії з іншими принципами права, коли вони починають діяти як цілісне утворення — взаємоузгоджено.

Нині у науці використовують різні терміни, зокрема «принцип гендерної рівності», «принцип рівності статей», «принцип рівноправ'я жінок і чоловіків» та ін. Якщо підвести попередній висновок, то можна відзначити фактично єдине змістовне наповнення цих явищ. Як свідчить проведений на початку аналіз термінів «рівність» та «рівноправність», найбільш вірним є застосування саме категорії «принцип гендерної рівності».

Принцип рівності статей передбачає, що економічні, політичні та соціальні ресурси повинні розподілятися між чоловіками й жінками загалом рівномірно, без суттєвих диспропорцій, нерівних умов у доступі до соціальних ресурсів [357, с. 36]. Відповідно до принципу рівності статей економічні, політичні та соціальні ресурси повинні розподілятися між чоловіками і жінками на рівній основі [558, с. 16]. Конституційно-правовий зміст принципу рівності прав жінки і чоловіка є сукупністю базових ідей та положень, що: 1) відображають усталені погляди на права жінки і чоловіка, їх сутність, розкривають змістовні характеристики, фіксують правові цінності; 2) є загальноприйнятими вимогами, вираженими в узагальненій формі й адресованими всім суб'єктам права [284, с. 125-126].

Принцип гендерної рівності вимагає приймати, а також давати оцінку невід’ємним відмінностям між жінками і чоловіками і тим різним ролям, які вони відіграють у суспільстві. Принцип рівності включає у себе і право на відмінність, що обумовлює необхідність враховувати відмінні риси чоловіків та жінок, які пов’язані з їх приналежністю до того чи іншого класу, їх політичними поглядами, релігією, етнічною групою тощо [156, с. 64, 67]. Принцип гендерної рівності має слугувати основою в забезпеченні рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, а з іншого — він жодним чином не має порушувати моральні засади суспільства, які формувались віками [139, с. 192]. Таким чином, принцип гендерної рівності має визнаватися одним із базових принципів права. Нині принцип гендерної рівності перманентно наповнюється новим теоретико-правовим змістом; він є фундаментом прав і свобод людини. Принцип гендерної рівності передбачений реалізувати першочергово методологічну функцію — надавати засоби та способи ефективної реалізації прав людини.

Принцип гендерної рівності виступає в якості мети, яку необхідно враховувати в правотворчості і правозастосуванні. Принцип гендерної рівності реалізується в окремих галузях права в двох варіантах: він може діяти як безпосередньо всередині галузі права, так і опосередковано через галузеві принципи [880, с. 35]. Важливою функцією принципу гендерної рівності є інформаційно-орієнтаційна, що передбачає ознайомлення всіх суб’єктів правовідносин з основоположними засадами гендерної рівності та правового регулювання у цій сфері.

Проведений аналіз змістовного наповнення принципу гендерної рівності надає можливість констатувати його взаємовплив та взаємозалежність з іншими фундаментальними принципами права — принципом верховенства права, принципом законності та інших, які лише в сукупності здатні належним чином викорінити в українському суспільстві дисбаланс у правах, можливостях та обов’язках жінок і чоловіків та встановити гендерний паритет.

Принцип гендерної рівності є складним системним суспільним явищем, в основі якого лежать правові, політичні, соціальні, економічні, етнічні, культурологічні й інші чинники. Розкриваючи юридичну природу феномена гендеру, слід відзначити аксіологічну, онтологічну та гносеологічну основи принципу гендерної рівності.

Принцип гендерної рівності слід розуміти як сукупність обумовлених конкретно-історичним суспільним розвитком базових ідей та положень, що об'єктивують правові цінності відносно встановлення гендерної справедливості в усіх сферах приватного, суспільного та державного життя і забезпечує розвиток правової держави та громадянського суспільства. Смисловими складниками принципу гендерної рівності є свобода, справедливість, верховенство права та законність. Гендерна рівність передбачає створення та використання єдиних правових засобів всіх учасників суспільних відносин — жінок та чоловіків; можливе передбачення системи винятків для окремих випадків (позитивна дискримінація); гарантування організаційних та процесуальних засобів для реалізації прав та обов'язків жінок і чоловіків.

У контексті проведеного дослідження важливим є звернутися до такого взаємопов'язаного з принципом гендерної рівності явища, як дискримінація.

Дискримінація — це суспільно небезпечне протиправне діяння (дія або бездіяльність), що виражається у формі відмінності, виключення, обмеження, недопущення або переваги, викликане різними детермінантами, спрямоване на дискредитацію держави перед її громадянами, недотримання прав і свобод людини, порушення міжнародних зобов'язань, Конституції, галузевого законодавства, яке тягне за собою моральні та фізичні страждання потерпілого, скоєне посадовою особою або групою осіб [469; 470, с. 25-26]. Дискримінація здійснюється за будь-якою ознакою і викликає порушення рівності прав або можливостей, їх обмеження. Категорії «рівність» і «дискримінація» — це поняття, пов'язані між собою. Відсутність дискримінації означає рівність, а рівність ви-

ключає дискримінацію, вважає О. Руднева [752, с. 61]. Тому у суспільстві з демократичним устроєм не може бути дискримінації у жодній сфері.

Проте дискримінація — це завжди порушення принципу рівності, але не будь-які відступи від рівності є дискримінацією. Так, конституційний принцип рівності людини і громадянина не виключає наявність спеціальних прав, пільг і переваг для окремих категорій осіб. Йдеться, насамперед, про дітей, молодь, багатодітних матерів, пенсіонерів, ветеранів, інвалідів, хворих та ін. Мета існування і реалізації пільг й переваг полягає в такому: а) зменшення існуючої фактичної нерівності людей; б) забезпечення нормальних, гідних умов життя груп громадян, які мають вікові, фізіологічні й інші особливості [824, с. 233.]. Встановлення таких винятків не порушує принципу рівності, а навпаки, є проявом соціальної природи держави [623, с. 64]. Дискримінація, таким чином, виступає «зворотною стороною», запереченням рівності [880, с. 20-21]. У зв'язку з цим можна дійти висновку, що дискримінація виступає підґрунтям, свого роду каталізатором для появи нерівності, в тому числі і гендерної.

Таким чином, фундаментальною складовою процесу розбудови демократичної, правової, соціальної держави є гарантування рівності прав і свобод людини і громадянина. Особливістю конституційного принципу рівності прав і свобод людини є забезпечення їх юридичної рівноваги, збалансування потреб та інтересів окремих людей, соціальних груп і суспільства загалом, вироблення механізмів попередження можливих конфліктів інтересів та їх розв'язання у разі виникнення. Досягнення фактичної рівноправності людей, а не лише правової, має стати окремим напрямом у роботі органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

У цьому контексті важливо розглянути таке правове явище, як «паритетна демократія», розкрити його співвідношення з терміном «гендерна демократія» з метою їх вірного застосування державними та політичними діячами, науковцями, громадськістю,

представниками засобів масової інформації у сучасних умовах державотворення та правотворення.

Проблематика дослідження паритетної демократії має важливе теоретичне і практичне значення та актуалізується кризою сучасної демократії, пошуком нових та удосконаленням існуючих шляхів її розвитку, формуванням ефективних інституцій громадянського суспільства. Принцип паритетної демократії є обов'язковим компонентом у системі принципів демократії; гендерна демократія виступає основою забезпечення рівності прав і свобод людини і громадянина у гендерному аспекті.

З позицій філософії, соціології, історії, політології, юриспруденції, науки державного управління питання щодо сутності та змісту паритетної демократії, її співвідношення з поняттям «гендерна демократія», їх історичного становлення досліджували вітчизняні та зарубіжні науковці: Дж. Батлер, Ш. Берн, Т. Бендас, Дж. Бенджамін, С. Бенхабіб, М. Білінська, М. Богачевська-Хом'як, Р. Брайдотті, Т. Булавіна, О. Венгер, Дж. Вікс, М. Вітгінг, Дж. Волековіц, В. Гайденко, І. Грабовська, Н. Грицяк, Б. Гукс, Дж. Елштайн, Д. Д'Еміліо, Л. Ірігарей, О. Катан, М. Кімел, К. Кілмартін, Л. Кобилянська, Н. Ковалішина, Л. Кормич, Т. Краснопольська, Ю. Крістева, О. Кулачек, І. Лазар, О. Лазор, К. Левченко, Т. Мельник, Дж. Мітчелл, К. Мілет, Л. Наливайко, С. Наумкіна, Е. Ньютон, Н. Оніщенко, К. Пейтмен, Л. Петришина, М. Пірен, М. Реррот, О. Руднева, О. Сердюк, О. Скар, Л. Смоляр, І. Цікул, Р. Хоф, Н. Шведова, Е. Шоволтер, О. Ярош та ін. Вказаними авторами розглянуто низку гостродискусійних питань, розроблено та запропоновано багато можливих варіантів вирішення проблем у досліджуваній сфері, що потребують подальшого обґрунтування та адаптації до вітчизняних реалій і національних особливостей.

У зв'язку з перманентною трансформацією змісту терміна «паритетна демократія» єдиного підходу щодо його категоріального статусу так і не вироблено. Удосконалення концепції прав людини потребує вивчення цього явища на основі існуючих наукових

досліджень з урахуванням ретроспективного становлення паритетної демократії в Україні та світі, тенденцій щодо глобального розвитку демократії, оновлення її форм.

Деякі сучасні зарубіжні та вітчизняні автори зазначають про новизну ідеї щодо паритету, проте вона не є новою та має свою історію. На доктринальному рівні у європейських та інших країнах світу проблематика паритетності жінок і чоловіків, першочергово у державно-владній та політичній сферах, почала розглядатися ще у 1960-х рр., в Україні — у 1990-х рр. [248, с. 27].

Починаючи з 1988 р. концепція паритету і паритетної участі у виборах стає однією з базових на порядку денному Ради Європи: справжня демократія передбачає паритетну участь чоловіків і жінок на основі рівності у всіх інститутах політичної і державної влади, на всіх рівнях прийняття рішень [329, с. 49]. Паритет як рівність чоловіків і жінок стає певним вектором протесту, відтепер всі нарівні можуть брати участь у вирішенні політичних питань [74]. Саму ж концепцію паритетної демократії сформовано у 1994 р. Департаментом з прав людини та Комітетом з питань рівності жінок і чоловіків Ради Європи.

У вересні 1995 р. в Пекіні відбулася Четверта Всесвітня конференція зі становища жінок, де було прийнято «Пекінську Декларацію та Платформу дій». У процесі підготовки до конференції проведено обговорення стратегії «паритетної демократії», яка відповідала вимогам західноєвропейських жіночих організацій — досягти представленості жінок і чоловіків в органах влади 50/50. Однак це питання на конференції не обговорювалося з причини його передчасності. Проте в рамках заходу підготовлено рекомендації державам-членам ООН: досягати рівного представництва жінок і чоловіків в органах державної влади шляхом застосування, у разі необхідності, квот [85, с. 16-17]. Нині саме введення квот сприяє підвищенню кількості жінок у публічних органах влади, розширенню їх політичних та інших можливостей. Разом з іншими державами-членами ООН Україна підписала документи Пекінської

конференції. У межах гарантування принципу паритетної демократії на початку XXI ст. Україна також долучилася до Декларації тисячоліття ООН й зобов'язалася до 2015 р. забезпечити у представницьких органах влади та серед вищих державних службовців гендерне збалансування на рівні 30/70 тієї чи іншої статі, а в органах місцевого самоврядування — 50/50.

Свій потужний розвиток ідея паритетної демократії також отримала у спеціальному документі Ради Європи у 1998 р. — Комплексний підхід до проблеми рівності між жінками і чоловіками («Gender mainstreaming» — гендерний мейнстрімінг) [57, с. 69; 62, с. 43]. Основним завданням документа стало інтенсивне інтегрування людей у державно-політичну діяльність на основі гендерної рівності.

З часом ідея паритету зазнала суттєвих змін. З одного боку, дискусія про паритет і його характерні приклади простежується виключно у політичному просторі, з іншого боку, паритет означає не тільки підвищення представництва жінок при прийнятті політичних рішень, а й рівні можливості з чоловіками в соціальній, культурній та інших сферах [329, с. 49]. Більше того, сьогодні паритетна демократія розглядається не лише в ракурсі рівності прав і свобод обох статей: рівність має бути забезпечена будь-якому суб'єкту правовідносин чи групі осіб у всіх сферах функціонування суспільства [223, с. 46; 262, с. 10].

Деякі науковці наголошують, що в українській науці утвердився термін «паритетна демократія», у зарубіжних дослідженнях — «гендерна демократія» [156, с. 82; 217; 263, с. 44]. Такий висновок видається недостатньо обґрунтованим, оскільки, як свідчить аналіз вітчизняних наукових та документальних джерел, ці терміни використовуються відносно рівною мірою. Складність виникає у тому, що більшість вчених не розмежовують поняття «гендерна демократія» та «паритетна демократія», наповнюючи їх синонімічним значенням, інколи відбувається підміна понять. Тому є потреба у науковому переосмисленні змісту паритетної демократії та гендерної

демократії, пов'язаних із ними концептів. Відсутність єдиного підходу у розумінні термінології виступає однією із перешкод для ефективної взаємодії держави та громадськості.

У своїх дослідженнях щодо тлумачення гендерної демократії вітчизняні автори виробили такий підхід: І. Грабовська під гендерною демократією пропонує розуміти систему волевиявлення жіночої та чоловічої статі у громадянському суспільстві як рівних між собою у правах і можливостях, закріплених й реально забезпечених у політико-правових принципах, діях, створенні суспільних і державних структур з урахуванням гендерних інтересів і потреб [217]. З метою уникнення повтору фактологічного матеріалу зауважимо, що аналогічне визначення поняття «гендерна демократія» міститься у Розпорядженні Київської обласної державної адміністрації «Про проект обласної Програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Київської області протягом 2007-2010 років» [692], наукових роботах М. Білинської [121, с. 15], О. Венгер [156, с. 121], Т. Краснопольської [443, с. 370] та ін. Таке його тлумачення більшою мірою відповідає сучасним світовим та національним тенденціям у сфері гендеру, проте потребує певного уточнення, що викликано постійним розвитком суспільства.

Гендерна демократія — принцип, що забезпечує жінкам на рівних умовах із чоловіками право: голосувати на всіх виборах і публічних референдумах та бути обраними у будь-які публічно виборні органи; брати участь у формуванні та здійсненні політики уряду, займати державні посади, а також здійснювати державні функції на всіх рівнях державного управління; брати участь у діяльності неурядових організацій та асоціацій, що займаються проблемами громадського і політичного життя країни [261, с. 6; 412; 784].

Спільна зацікавленість у результаті робить діяльність більш ефективною, а її наслідки — більш прогнозованими. Баланс інтересів статей укріплює соціально-політичну стабільність, без чого неможливий подальший суспільний розвиток [422, с. 15; 503, с. 42]. Сьогодні у демократичних державах світу системно удосконалюється

нормативно-правова база щодо забезпечення гендерної рівності, проте суттєвого доопрацювання потребує механізм реалізації у цій сфері.

Держави, політика яких орієнтована на гендерну паритетність, посідають перші місця щодо рівня людського розвитку серед інших держав світу [466, с. 29]. Проте нечисленне представництво жінок у політичній сфері та на вищих державних посадах свідчить про відсутність рівних можливостей для жінок в Україні на рівні з чоловіками. Концепція гендерної демократії конструюється з метою швидкого забезпечення рівноправного представництва жінок і чоловіків у різних сферах суспільства.

У свою чергу, розгляд поняття «паритетна демократія» зобов'язує звернутися до з'ясування сутності терміна «паритет».

Паритет (від лат. *paritas* — рівність) означає принцип рівного представництва сторін; ідеальна рівність; стан відносної рівноваги сил, рівноцінності цілей, рівності прав і обов'язків; рівність взаємовідносин двох або більше сторін з яких-небудь параметрів; рівне представництво сторін під час вирішення договірних актів, конфліктів, поділу майна, розгляду питань, що стосується двох і більше сторін [37; 715, с. 970; 725; 822, с. 397] тощо. Поняття «паритет» має соціально-економічне походження й спочатку використовувалося у таких словосполученнях, як «валютний паритет», «грошовий паритет», з часом сфера його застосування розширилася: «паритет купівельної спроможності», «ядерний паритет», «паритет виборчий», «парламентський паритет», «паритетна демократія» та ін.

У вітчизняних і зарубіжних дослідженнях, нормативних джерелах використання поняття «паритетна демократія» є доволі розповсюдженим. Нині можна виокремити декілька підходів до розуміння цієї категорії.

Так, Т. Мельник, Л. Кобилянська тлумачать поняття «паритетна демократія» як політико-правову форму організації соціально-статевих відносин у суспільстві, за якої жінки і чоловіки мають рівний правовий та політичний статус і як рівноправні представлені

й здійснюють діяльність у гендерно збалансованих органах влади та управлінських структурах [525, с. 49]. Тотожне визначення терміну також надає О. Венгер [156, с. 121]. Автори пропонують звужений зміст досліджуваного явища, акцентуючи лише на гендерному збалансуванні у політиці та органах державної влади. Ретроспективний аналіз засвідчив, що таке розуміння категорії «паритетна демократія» мало місце напочатку своєї історичної появи.

Близьке за змістом формулювання досліджуваного явища надає І. Юник: паритетна демократія є формою суспільних відносин у політико-правовій сфері, за якої чоловікам і жінкам гарантується рівний статус у всіх сферах суспільного життя, зокрема в органах публічної влади [921, с. 166]. У визначенні хоч і зроблено акцент саме на гендерній рівності в органах публічної влади, проте наголошується на забезпеченні паритету в усіх сферах суспільного життя.

Актуальність впровадження паритетних підходів у діяльність органів публічної влади зумовлена процесами демократизації суспільства. Реалізація паритетної демократії в органах публічної влади зарубіжних країн ґрунтується на дотриманні принципів паритетності прав жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя або ж збалансованості їх участі у прийнятті рішень; поєднанні професійних і сімейних обов'язків; рівноправності в оплаті праці; однаковому ставленні у трудових відносинах; охороні материнства, батьківства та дитинства тощо [921, с. 166].

Рівність, толерантність, узгодженість інтересів перетворюються у самостійні принципи сучасної демократії, надаючи їй форми паритетної демократії [422, с. 17-18]. Ефективна реалізація ідей паритетної демократії потребує напрацювання стратегічних орієнтирів на довготривалу перспективу з метою запобігання появи та ліквідації існуючих умов для домінування одних суб'єктів за рахунок обмеження прав і свобод інших. Консолідація міжнародних, регіональних та державних організацій уможливить швидше досягнення стандартів паритетної демократії на всіх рівнях. Інтегруючий

підхід є провідним для подальших прогресуючих перетворень різних суспільств.

Як наголошує І. Цікул, фундаментальною категорією аналізу паритетної демократії виступає поняття «гендер». Основними індикаторами вимірювання паритетної демократії є гендерна рівність, гендерна асиметрія, гендерний баланс, гендерна чутливість, гендерний розрив та гендерний індекс людського розвитку. Паритетна демократія стверджує імперативи громадянських, політичних і соціальних прав людини без дискримінації статі, виступає важливою складовою становлення демократії [874, с. 4–5, 20, 35, 39]. Вважаємо, що всі запропоновані автором характеристики властиві та розкривають зміст і сутність першочергово гендерної демократії.

Існують й інші авторські підходи. Так, І. Лазар розглядає паритетну демократію як форму дескриптивної представницької демократії, в якій соціально значимі характеристики, за якими структурується суспільство, відображаються у законодавчих та виконавчих органах влади. За умови рівного та справедливого розподілу ресурсів влади та відповідальності між групами в усіх сферах суспільного життя, зокрема сфери публічної влади, паритетна демократія стає суспільно виправданою [465, с. 75, 96]. Паритетна демократія виступає гарантією та створює платформу для сучасних демократичних процесів у світі, постійного розвитку громадянського суспільства.

Суттєвий вклад у вивчення явища паритетної демократії зроблено Л. Кормич. Під вказаним терміном авторкою запропоновано розуміти модель системи стримувань і противаг, що забезпечує реалізацію рівних прав і можливостей для всіх учасників демократичного процесу, створюючи певний баланс інтересів. Така модель будується на політичній та правовій системах, які визначають правила, норми та механізми взаємодії різних складових; вона має об'єктивне підґрунтя, обумовлене соціально-економічними реаліями, а також враховує перспективні потреби розвитку суспільства. На думку вченої, паритет визначає взаємини у різних сферах життєдіяльності суспільства: національних відносинах, гендерній

політиці, міжконфесійних відносинах тощо. Серед низки інших важливим аспектом паритетної демократії Л. Кормич визначає гендерну рівність у всіх сферах життєдіяльності [422, с. 12-13]. Таким чином, в аспекті моделі паритетної демократії вченою наголошено, по-перше, на необхідності гарантування прав та свобод всіх учасників демократичного процесу; по-друге, на неприпустимості обмеження сфер реалізації рівності прав і свобод людини; по-третє, розгляді гендерної рівноваги у всіх напрямках функціонування держави та суспільства як важливого, проте не єдиного аспекта паритетної демократії, що унеможливує змістовну рівнозначність категорій «паритетна демократія» та «гендерна демократія».

Також, на думку Л. Кормич, паритет у сучасній демократії проявляється через застосування таких інструментів, як вето, імпичмент, експертиза на відповідність Конституції тощо [422, с. 17-18]. Важливим доповненням до вказаних форм має стати розробка та постійне вдосконалення, з урахуванням дієвості застосування на практиці, демократичної системи контролю (державний та громадський контроль), яка б відповідала сучасним українським реаліям та суспільним потребам.

Більш ретельно проблему співвідношення понять «гендерна демократія» та «паритетна демократія» розглядали, зокрема, О. Венгер й Т. Краснопольська.

О. Венгер висловлює думку, що поняття «паритетна демократія» є вужчим за поняття «гендерна демократія». Паритетна демократія базується на пропорційному (в ідеалі — паритетному, тобто 50/50) представництві жінок та чоловіків у всіх гілках як законодавчої, так і виконавчої влади. Гендерний аспект цінності історичного творення та функціонування демократії в Україні полягає у тому, що вона — неодмінна передумова творення громадянського суспільства й демократичної держави, важливий чинник формування соціальних відносин на основі паритетності [156, с. 82]. Вважаємо, що такий висновок не є методологічно вірним, оскільки відбувається підміна понять. Пропорційне представництво жінок

та чоловіків у всіх гілках влади, як наголошує авторка, насправді є базовим елементом паритетної демократії, проте у конкретному випадку йдеться про рівне представництво обох статей в органах влади, яке можна назвати «парламентський паритет», «урядовий паритет» та інше, що не є тотожними поняттями з терміном «паритетна демократія».

Полярну позицію щодо наведеної вище думки висловлює Т. Краснопольська: поняття «паритетна демократія» є значно ширшим і на сучасному етапі включає такі складові, як: гендерна рівність, етнонаціональний паритет, національна толерантність і соціальне партнерство держави та громадянського суспільства [443, с. 370]. Виходячи зі змісту поняття «паритетна демократія», авторка пропонує виокремити декілька її параметрів, що стосуються гендерної складової, а саме: рівні права та рівні можливості для участі у суспільному житті та політиці всіх громадян, незалежно від статі; рівне представництво жінок та чоловіків на виборчих та призначуваних посадах; паритетна участь жінок у законодавчому процесі (гендерний баланс в парламенті) [441, с. 224]. Для практичної реалізації наведеного обов'язковою є консолідація суспільства. Гендерний баланс виступає передумовою загального збалансування інтересів громадськості та держави.

Слід погодитися з тим, що паритетна демократія є одним із реальних механізмів, за допомогою якого можна досягти фактичного гендерного рівноправ'я [825, с. 99]. Гендерна культура і політика поєднують у собі збалансовану стратегію забезпечення умов людського життя, творення нових цінностей, спрямованих на людський розвиток. Глибокі економічні та соціальні зміни в суспільстві неможливі без зміни загальної культури державотворчого процесу в Україні, виразним показником якої є утвердження паритетної демократії у суспільстві, формування гендерно рівних політичних орієнтацій українського електорату [874, с. 5]. Формування та становлення паритетної демократії безпосередньо залежить від стану реального досягнення у суспільстві гендерної рівності [441, с. 224].

Отже, фундаментом подальшого суспільного прогресу виступає рівноправність всіх його членів. Для демократичної держави неприпустимим є відсторонення населення повністю або частково від прийняття важливих державно-суспільних рішень.

Практично у всіх запропонованих формулюваннях до термінів «паритетна демократія» та «гендерна демократія» загальним є виокремлення положення щодо рівності у політичній сфері суспільства як прав людини і громадянина у цілому, так і у гендерному контексті зокрема. Потрібно підтримати такий підхід, оскільки як 20 років тому, так і сьогодні найбільше порушень спостерігається саме у вказаній сфері. Підтвердженням цього є, у тому числі, щорічне дослідження у сфері гендерного розриву у світі — Індекс гендерного розриву (The Global Gender Gap Index), відповідно до якого найгірші позиції у гендерній рівності Україна посідає у сфері гарантування політичних прав. Нині як в Україні, так і у переважній більшості демократичних чи таких, що рухаються у цьому напрямі, країнах світу утримується істотний розрив між жінками і чоловіками у державно-політичній діяльності, де забезпечення гендерного балансу є фундаментом його існування в інших сферах життєдіяльності суспільства.

Як паритетна демократія, так і гендерна демократія — обов'язкові елементи формування демократичної держави, основою якої є забезпечення політичних, соціальних, економічних, культурних прав і свобод людини і громадянина. Гендерна демократія передбачає забезпечення вказаного на підставі відсутності дискримінації за статтю та створення умов для розвитку гендерного збалансування у всіх сферах суспільства; паритетна демократія натомість включає низку інших параметрів: відсутність дискримінації за статтю, політичними, релігійними переконаннями, расовою приналежністю та багато інших показників, тобто є більш змістовно широкою категорією. Метою паритетної демократії та гендерної демократії є встановлення соціальної справедливості. Уникнення дискримінації / подвійної дискримінації зумовлює необхідність пронизувати

кожну складову паритетної демократії основоположними засадами гендерної демократії, оскільки будь-яка соціальна група, яка може піддаватися обмеженням зі сторони суспільства чи органів влади, поділяється, як правило, на чоловіків і жінок й також має обов'язково дотримуватися гендерного балансу у своєму середовищі.

Підсумовуючи, слід зауважити, що важливість вивчення питання розвитку паритетної демократії та гендерної демократії в Україні й світі, забезпечення рівності у різних сферах: освіти, трудової зайнятості, політики, державної та громадської діяльності тощо викликана необхідністю створення умов для рівної реалізації прав і свобод людини і громадянина, незалежно від расової, статеві, національної приналежності, віросповідання та інших відмінностей. Всебічне забезпечення розвитку паритетної демократії сприятиме подальшій демократизації суспільства та формуванню європейської правової держави в Україні. Модель паритетної демократії — доктринально умотивована потреба сучасних держави та суспільства, зумовлена відсутністю рівної представленості громадян у різних сферах суспільного життя, першочергово у політичній сфері.

Узагальнюючи результати проведеного дослідження, потрібно зазначити наступне.

1. Рівність — явище багатоаспектне. Рівність є постійно змінюваним, динамічним суспільним явищем, що враховує особливості суспільного розвитку, його потреби та інтереси. Рівність — це створення однакових умов та можливостей для кожного. Рівність у праві пронизує всі складові системи права й таким чином виступає каталізатором їх демократизації. Рівність у першу чергу має соціальне значення й виступає значно ширшою категорією, ніж рівноправність. Рівноправність виступає однією із складових рівності та існує в рамках правового поля, формалізуючись в чинному законодавстві.

2. Діапазон розуміння категорії «гендер» є досить широким, про що свідчить її лінгвістичний і полісемантичний аналіз. Гендер

як правове явище опосередковується моральним, соціальним, політичним змістом. Нині це поняття використовується практично у всіх сферах життєдіяльності та має не завжди єдине значення. Гендер, що тривалий час виступав синонімом терміна «стать», має ніні досить широкий діапазон вживання. Термін «стать» означає біологічний аспект життєдіяльності людини, а термін «гендер» має соціальний характер, що передбачає ту чи іншу поведінку для жінок і чоловіків, властиву конкретному суспільству. В аспекті співвідношення ці явища доречно розуміти як взаємодоповнюючі. У своїй сукупності вони відтворюють специфіку конкретного суспільства, враховуючи взаємопов'язані рівні вираження кожної особистості.

3. У сучасній юридичній термінології більш доречно використовувати термін «гендерна рівність», який однозначно має глибоке міждисциплінарне наповнення й не може виступати лише частиною однієї науки. Застосовувати поняття «гендерна рівноправність» та інші близькі за значенням терміни доречно лише у тих виключних випадках, коли науковець хоче звернути увагу саме на його вживання у правовій сфері. Гендерна рівність є різновидом соціальної рівності. Особливістю гендерної рівності є те, що вона виступає елементом правової, економічної, політичної, культурної, інформаційної та інших видів рівності, які існують у суспільстві та державі. Тобто гендерна рівність є інтегруючим явищем. Гендерну рівність слід розглядати як правову категорію, як ідею, як принцип права. Під поняттям «гендерна рівність» можна розуміти рівність правового статусу жінок і чоловіків (рівність прав, свобод та обов'язків) і створення умов для реалізації здібностей та можливостей кожної особи в усіх сферах приватного, суспільного та державного життя. Гендерна рівність є одним із фундаментальних принципів розвитку громадянського суспільства та правової держави. У сучасних вітчизняних реаліях маємо можливість виокремити «формально-правову гендерну рівність» (рівність перед законом та процесуальна рівність, рівність можливостей кожної особи) та «фактичну гендерну рівність» (реальний стан гендерної рівності

у суспільстві та державі). В аспекті співвідношення гендерної рівності та гендерної дискримінації слід зазначити, що саме гендерна дискримінація стає підґрунтям для появи такого явища у суспільстві, як гендерна нерівність. Гендерна рівність є одним із фундаментальних принципів розвитку громадянського суспільства та правової держави.

4. Принцип гендерної рівності у ході історичного розвитку пройшов сутнісне, змістовне і формальне наповнення і трансформацію. Принцип гендерної рівності слід розуміти як сукупність обумовлених конкретно-історичним суспільним розвитком базових ідей та положень, що об'єктивують правові цінності щодо встановлення гендерної справедливості в усіх сферах приватного, суспільного та державного життя і забезпечують розвиток правової держави й громадянського суспільства. Принцип гендерної рівності виступає як мета, яку необхідно враховувати у правотворчості і правозастосуванні.

5. Принцип гендерної рівності передбачений реалізувати першочергово методологічну функцію — надавати засоби та способи ефективної реалізації прав людини. Проведений аналіз змістовного наповнення принципу гендерної рівності надає можливість констатувати його взаємовплив та взаємозалежність з іншими фундаментальними принципами права — принципом верховенства права, принципом законності та інших, які лише в сукупності здатні належним чином викоринити в українському суспільстві дисбаланс у правах, можливостях та обов'язках жінок і чоловіків та встановити гендерний паритет. Принцип гендерної рівності є складним системним суспільним явищем, в основі якого лежать правові, політичні, соціальні, економічні, етнічні, культурологічні й інші чинники. Розкриваючи юридичну природу феномену гендеру, слід наголосити на аксіологічній, онтологічній та гносеологічній основі принципу гендерної рівності. Смисловими складниками принципу гендерної рівності є свобода, справедливість, верховенство права та законність. Гендерна рівність передбачає створення та використання

єдиних правових засобів для всіх учасників суспільних відносин — жінок та чоловіків; можливе передбачення системи винятків для окремих випадків (позитивна дискримінація); гарантування організаційних та процесуальних засобів для реалізації прав та обов'язків жінок і чоловіків.

6. Проведений аналіз наукової літератури надає можливість виокремити такі основні підходи щодо співвідношення категорій «гендерна демократія» та «паритетна демократія»: 1) гендерна демократія та паритетна демократія — явища тотожні; 2) гендерна демократія — більш широке поняття, ніж паритетна демократія; 3) паритетна демократія включає у свій зміст явище гендерної демократії; 4) гендерна демократія та паритетна демократія — самостійні, проте взаємозалежні явища. З урахуванням обґрунтованих і проаналізованих теоретико-методологічних підходів до визначення термінів «гендерна демократія» та «паритетна демократія» їх доцільно розглядати як взаємопов'язані та взаємодетерміновані явища. Видається некоректним стверджувати про меншу значимість вказаних явищ по відношенню одне до одного.

7. Поняття «паритетна демократія» та «гендерна демократія» змістовно значно розширилися у процесі їх ретроспективи та з урахуванням динамічного розвитку суспільних відносин. Узагальнюючи існуючі погляди вчених, а також сучасні світові тенденції у досліджуваній сфері, термін «гендерна демократія» слід розуміти як систему нормативно впорядкованих та передбачених політико-правовими принципами прав, свобод та обов'язків жінок і чоловіків, забезпечення можливості їх рівноправної реалізації та дотримання у всіх сферах державно-громадської діяльності з урахуванням гендерних інтересів і потреб за допомогою відповідного правового механізму реалізації. Паритетна демократія — система нормативно впорядкованих та передбачених політико-правовими принципами прав, свобод і обов'язків людини і громадянина, забезпечення можливості їх рівноправного здійснення та дотримання у всіх сферах державно-громадської діяльності за допомогою

відповідного механізму реалізації. Сформульоване авторське визначення паритетної демократії у загальній теорії права акцентує на всебічності та багаторівневості змісту цього правового явища, має практичну цінність, спрямовано на виявлення і вивчення специфіки складових паритетної демократії.

8. Відкрита і прозора взаємодія органів публічної влади та інститутів громадянського суспільства виступає фундаментом для реалізації принципів паритетної демократії та, зокрема, забезпечення гендерного збалансування, унеможливлення монополізації влади та подальшої її децентралізації і у цілому демократизує весь процес публічного управління. Різноманітні механізми забезпечення паритетної демократії потребують свого постійного удосконалення для досягнення балансу інтересів і потреб. Окрім низки існуючих механізмів, сьогодні важливу роль для розвитку паритетної демократії відіграє контроль — державний та громадський. Останній є особливим проявом демократичного функціонування держави на сучасному етапі та здійснюється у різних формах — громадських експертиз, громадського моніторингу, публічних (громадських) слуханнях, громадських протестах тощо. Європейський вектор розвитку України вимагає системного контролю за діяльністю органів публічної влади інститутами громадянського суспільства у напрямі створення умов для реального забезпечення гендерного балансу та рівності прав і свобод людини і громадянина у цілому.

1.2. Наукові дослідження у сфері принципу гендерної рівності: сучасний стан та тенденції

Тематика розвитку людства є однією із найбільш затребуваних та спірних у сучасному науковому дискурсі у будь-якій дослідницькій сфері. Проміжок часу з кінця XX ст. й донині виявився особливо якісним етапом для постановки нових життєво важливих стратегій з метою подальшого ефективного функціонування суспільства у

локальному та глобальному значеннях. Об'єктивне переосмислення минулих здобутків та конструктивний підхід — головне у вирішенні існуючих проблем та уникнення їх у майбутньому.

Нині найголовнішими проблемами суспільства є торгівля людьми, тероризм, розпал націоналізму (характерно для багатьох країн, у тому числі і досить демократично розвинених), насильство (зокрема, насильство в сім'ї, гендерне насильство), соціально-економічні проблеми та низка ін. Однак поряд із вказаним, не менш складним та суспільно деструктивним видається питання гендерного дисбалансу та всі існуючі складнощі у забезпеченні принципу гендерної рівності. Напевно, багато хто не погодився б із таким твердженням, однак, як буде неодноразово акцентовано та доведено, саме відсутність гендерної рівності та належного механізму її забезпечення й виступає одним із каталізаторів появи вищевказаних проблем.

У будь-який історичний період для людства однією із пріоритетних сфер була та залишається пізнавальна діяльність. Особливістю сучасної науки й водночас її головним завданням є необхідність упорядкування всієї системи знань та поглядів про різноманітні явища, зокрема й принципу гендерної рівності, ідея якого формувалася протягом досить тривалого часу й сьогодні вимагає трансформації змістовного наповнення, удосконалення механізму забезпечення принципу гендерної рівності. Нині все частіше актуалізується думка з приводу інструментального значення науки, тобто остання розглядається як технологія, за допомогою якої можна здійснювати вплив на предмет, та, відповідно, його подальше перетворення. Тому сьогодні за допомогою наукової діяльності можна здійснити вплив з метою позитивних змін у механізмі забезпечення принципу гендерної рівності.

Гендер — сформована та підтримана громадянськими інститутами певного суспільства система цінностей і приписів, сукупність соціальних й культурних норм, типів та характеристик поведінки жінок і чоловіків, а також їх соціальних ролей, яких вони набувають у

процесі своєї соціалізації в контексті соціальних, економічних та культурних особливостей розвитку цього суспільства [577, с. 12]. Підґрунтям для сталого розвитку суспільства, забезпечення рівності жінок і чоловіків у політичній, соціальній, економічній, духовно-культурній сферах виступає гендерна демократія, що стала об'єктом вивчення таких науковців: Дж. Батлер, Ш. Берн, Т. Бендас, Дж. Бенджамін, С. Бенхабіб, М. Білинська, Р. Брайдотті, О. Венгер, Дж. Вікс, М. Віттінг, Дж. Волековіц, В. Гайденко, І. Грабовська, Н. Грицяк, Б. Гукс, Дж. Елштайн, Д. Д'Еміліо, Л. Ірігарей, О. Катан, М. Кімел, К. Кілмартін, Л. Кобилянська, Л. Кормич, Т. Краснопольська, О. Кулачек, І. Лазар, О. Лазор, К. Левченко, Т. Мельник, Дж. Мітчелл, К. Мілет, Л. Наливайко, Е. Ньютон, Н. Оніщенко, К. Пейтмен, Л. Петришина, М. Пірен, М. Реррот, О. Руднева, Л. Смоляр, І. Цікул, Р. Хоф, Н. Шведова, Е. Шоволтер, О. Ярош та багато ін. Паритетність формує принцип рівноправної взаємодії в усіх сферах суспільства: політичних, національних, гендерних, міжконфесійних, міжетнічних, соціально-економічних та інших відносинах. Розробка та впровадження правової моделі гендерної демократії на сучасному етапі є одним із найефективніших засобів врегулювання приватних, суспільних та публічних інтересів і конфліктів.

Одними із пріоритетних робіт у вивченні обраної проблематики стали дослідження принципу рівності та інших взаємопов'язаних із ним принципів — верховенства права, справедливості, законності та інших, що досліджувалися такими вченими, як: В. Авер'янов, Г. Аракелян, І. Бабич, Т. Багрій, Ю. Барабаш, С. Бобровник, В. Бринцев, З. Брцієва, О. Васильченко, А. Венгеров, М. Вітрук, А. Вязов, С. Галактіонов, С. Головатий, О. Деревесніков, Ю. Євтошук, Г. Журавльова, В. Зубакін, С. Ісанбаєва, В. Кампо, С. Кіракосян, О. Ковальова, М. Козюбра, А. Колодій, Г. Комкова, П. Корнева, В. Костицький, М. Костицький, В. Лемак, С. Лі, М. Момот, Л. Наливайко, В. Нерсисянц, Р. Овчаренко, С. Околита, Н. Оніщенко, О. Пасенюк, О. Петришин, В. Погорілко, І. Полховська,

М. Пресняков, А. Пухтецька, А. Рибченко, О. Савсеріс, О. Святоцький, С. Серьогін, А. Селіванов, О. Скрипнюк, В. Тацій, В. Тихий, О. Тодика, Ю. Тодика, Ф. Хайруллоєв, І. Фаловська, В. Федоренко, Л. Худояр, К. Чернов, В. Чіркін, В. Шаповал, Н. Шаптала, А. Шейна, Ю. Шемшученко та багато ін. [99; 104; 106; 137; 149; 150; 184; 185; 206; 288; 322; 331; 349; 353; 376; 393; 411; 423; 485; 535; 568; 571; 602; 623; 636; 716; 729; 759; 772; 847; 861; 869; 870; 884; 900; 906; 907; 908].

У контексті забезпечення принципу рівності слід зазначити, що формування ідеї рівності науковці пропонують поділити на декілька етапів, що відображають закономірності її розвитку як філософської, етичної та політико-правової категорії, а також вплив на державо- і правотворення різних історичних періодів: 1) виникнення перших уявлень про рівність на філософському, етичному та політико-правовому рівнях; 2) формування ідеології формально-правової рівності; 3) закріплення принципу рівності у демократичному законодавстві; 4) утвердження ідеї рівності як загальнолюдської цінності; 5) розширення змісту ідеї рівності у сучасній правовій реальності [132, с. 76-77]. Підтримуючи таку періодизацію, важливо акцентувати, що останні три етапи продовжують паралельно розвиватися й донині, оскільки сучасні регіональні та світові тенденції свідчать про високу потребу забезпечення рівності прав людини, у тому числі гендерної. Більше того, вітчизняні та зарубіжні автори так і не дійшли єдиної думки щодо змістовного наповнення цього явища та співвідношення категорій «рівність» і «рівноправність».

Нинішнє українське суспільство переживає довготривалий системний процес кризи, що охоплює всі сфери життя суспільства, зокрема і політичну. Саме в такі періоди відбувається зміна традиційних уявлень про різні явища та формування нових, що стосується і ролей жінок та чоловіків. Позитивно трансформується роль та місце жінок у системі політичного лідерства (хоча і повільно), яке є цілком об'єктивним явищем, характерним для кожної політичної системи суспільства.

Загальні питання лідерства, у тому числі політичного, вивчали такі вітчизняні та зарубіжні автори: Т. Аністратенко, Р. Арон, Г. Ашин, В. Бегаль, Ж. Блондель, Т. Воронова, Ф. Гринштайн, В. Дубінська, К. Єгорова, К. Ідіатулліна, Т. Калієв, Р. Кеттел, О. Кім, О. Коломійцев, Л. Копитова, М. Купчин, А. Лисюк, О. Логвиненко, О. Мальцев, А. Орлова, Б. Паригін, Л. Приходченко, Ю. Селіверстова, І. Сало, Н. Трач, Л. Уманський, Е. Хартлі, Д. Чуб, О. Шабров, О. Шестопал, М. Школяр, К. Шпуга та ін. [94; 114; 175; 176; 310; 350; 365; 374; 406; 420; 457; 486; 492; 505; 587; 640; 763; 768; 828; 893; 912; 914].

Враховуючи низку існуючих наукових позицій у розгляді питань розвитку політичного лідерства, участі жінок у політичному процесі, всебічний розгляд, який би сприяв виявленню умов забезпечення політичного лідерства жінок, фактично відсутній, або наукові роботи з питань політичного лідерства в аспекті гендеру вже не мають такої актуальності, як у період їх підготовки. Політичні, психологічні, філософські аспекти політичного лідерства жінок досліджували: Н. Автаєва, О. Богданова, Ю. Градскова, І. Грабовська, Г. Дідух, Т. Євменова, Л. Кобелянська, В. Мошненко, Л. Пиляєва, Т. Пономаренко, Г. Сілласте, Т. Слабчук, Л. Трофименко, А. Тьомкіна, Н. Фомічева, Є. Чукавіна, Ю. Шабаліна, Н. Шведова, Ю. Шепелева та ін. [81; 128; 219; 299; 318; 540; 610; 625; 782; 830; 857; 894; 895; 909]. Тематика політичного лідерства жінок стала ще більш актуальною в умовах глобальних суспільно-політичних перетворень. Як свідчить практика, у політичних колах майже відсутнє високе кар'єрне зростання жінок, їх значно менше серед політичних лідерів. Мінімальний вплив на суспільні процеси жінок як політичних лідерів зменшує темпи розвитку різних сфер життєдіяльності суспільства.

Практично корисний висновок у контексті терміновживання відображено в роботі Ю. Шабаліної: вживання терміна «жіноче політичне лідерство» є некоректним, оскільки воно суперечить самому явищу політичного лідерства, яке має характер соціальний, а не

демографічний. Критерії, які пред'являються до політичного лідера, є універсальними, характеристики статі не виступають визначальними, вони лише впливають на реалізацію індивідуом ролі політичного лідера, тому найбільш прийнятним представляється термін «політичне лідерство жінок», вважає авторка. При дослідженні формування політичного лідерства жінок необхідно враховувати, що тривалий час в силу ряду причин жінки, як частина соціуму, були позбавлені можливості реалізації політичного лідерства, тому, виходячи з принципу об'єктивності явища політичного лідерства, необхідно максимально враховувати суб'єктивну роль жінок в його формуванні як в історичному плані, так і з урахуванням умов сучасності, підкреслює дослідниця [895, с. 17-18]. Сьогодні у багатьох демократичних державах жінки все частіше очолюють верхівки влади та виступають лідерами політичних партій; впровадження такого підходу в Україні вимагає активної участі держави та виконання нею контролюючої й координуючої функцій у цій сфері.

Справедливо підкреслює Т. Пономаренко: розвиток політичного лідерства жінок не є вільним від конфліктів, у першу чергу між традиційними і новими жіночими соціальними ролями. У політиці жінки керуються правилами, розробленими та апробованими чоловіками, як найбільш технологічними та успішними, на їхню думку [625, с. 3]. Демократизація політичної сфери вимагає оновлення таких правил з метою комфортного співіснування жінок і чоловіків в єдиному політичному середовищі.

В сучасному суспільстві жінки все частіше заявляють про себе як про гідних конкурентів чоловіків у боротьбі за політичне лідерство. Успіх багатьох жінок-політичних лідерів і керівників корпорацій дозволяє говорити про феномен жіночого лідерства, який набуває все більшої актуальності. Необхідною умовою подолання гендерного дисбалансу в політичному лідерстві є вироблення відповідних заходів, спрямованих на підвищення політичної активності жінок, у тому числі і в якості політичних лідерів. Серед можливих шляхів вирішення цієї проблеми Ю. Шепелева пропонує:

введення практики гендерного квотування при формуванні органів виконавчої влади та під час виборів до органів законодавчої влади, в тому числі на основі введення гендерних квот у передвиборних списках політичних партій; створення ефективної системи підготовки жінок-лідерів і керівників як при органах державної влади, так і при політичних партіях та громадських організаціях; створення жіночих груп впливу у політичних партіях й спеціалізованих жіночих політичних і громадських організацій [909]. В. Мошненко вважає, що необхідним є наявність усвідомленої політичної волі до збільшення числа жінок у всіх органах влади на місцевому, регіональному, міжнародному рівнях; вдосконалення національного механізму з просування жінок у політику тощо [540, с. 6-7].

Також цілком справедливою є позиція Є. Чукавіної про те, що одним із основних чинників забезпечення рівних можливостей є політика самої партії з питання жіночого лідерства, яка знаходить своє відображення у статуті, програмі партії та лояльності партійного керівництва до гендерної проблематики. Лідерство жінок як процес не може відбуватися механічно, формально, тому необхідні: зміна статусу і ролі жінки в суспільстві в цілому; глибокі культурологічні трансформації [894, с. 16-26]. Слід зазначити, що: по-перше, в Україні на законодавчому рівні вже більшою мірою врегульовані питання щодо розвитку інституту політичного лідерства жінок (квотування, вимоги до партій тощо), однак лишається низка інших питань, які потребують термінового вирішення (зокрема, сприйняття суспільством жінок у політиці як природного явища, реальна, а не декларативна підтримка жінок органами публічної влади); по-друге, вказані вище заходи можуть бути дієвими лише в комплексі, до того ж важливим є систематичне проведення спеціалізованих курсів для жінок у цій сфері, тобто підвищення рівня політичної освіченості, стимулювання жінок до політико-правової активності, в чому велику роль відіграє держава.

У сучасній політиці актуалізувалася роль партій як основних каналів вираження та реалізації інтересів жінок. Протягом останніх

ста років відбувалися партійні реформи, в програми партій стали включатися вимоги жінок, трансформувалася процедура відбору кандидатів, змінювалися і програмні пріоритети партій; розроблялося нове покоління законів, що регулює рівні права і можливості, вводилися в практику інституційні заходи, що підтримують гендерний напрям, організовувалися спеціальні галузеві відомства. У європейських і північноамериканських країнах гендер став постійною складовою в роботі політичних партій [441, с. 225]. Тому особливе значення для розвитку політичного лідерства жінок та їх активної участі у політичному житті країни є власне ставлення керівництва різних політичних партій до цих проблем та вжиття всіх можливих заходів для їх вирішення. Такий підхід стане свідченням демократичності суспільства та його політичної системи.

Емансипація жінок у суспільно-політичне життя сприяла народженню такої концепції, як фемінізм. Фундаторами нинішньої феміністської теорії вважають С. де Бовуар та Б. Фрідан. Серед відомих українських письменників та громадських діячів, роботи та діяльність яких пронизували феміністичні ідеї, слід назвати М. Грушевського, М. Драгоманова, О. Кобилянську, О. Пчілку, Л. Українку, І. Франка та ін.

Нині суттєвий внесок у дослідження питання фемінізму здійснили такі вітчизняні та зарубіжні автори, як: О. Агафонова, С. Айвазова, Є. Ануфрієва, М. Баретт, Д. Батлер, Н. Блюстоун, О. Бобечко, В. Брайсон, Г. Брандт, Д. Вершиніна, Е. Голдман, О. Горбаткова, О. Дворкін, А. Девіс, Ж. Елстайн, Г. Емірсуїнова, Г. Єльнікова, І. Жеребкіна, О. Зарубей, О. Здравомислова, М. Калініна, Т. Кліменкова, Г. Конціцка, П. Коллінз, Т. Колмакова, Т. Королева, І. Крикова, Т. Ладикіна, К. Мак-Кіннон, М. Малишева, Т. Марценюк, Р. Матвеев, М. Мітчел, Ч. Моханті, Л. Ніколсон, С. Окін, Ш. Ортнер, К. Оффен, С. Павличко, В. Погребна, О. Полюшкевич, В. Раміх, Д. Річарде, Е. Россі Т. Рубін, Л. Савченко, О. Сафонкіна, Е. Сіксу, Г. Сілласте, Д. Скотт, Н. Соколова, Г. Співак, Н. Степанова, К. Страхова, А. Третьяков, Е. Уокер, В. Ушакова, А. Фергюсон,

Ч. Філліпс, Б. Фрідан, О. Хасбулатова, Ю. Шаповалова, Н. Шведова, З. Шевченко та ін. [48; 82; 98; 125; 158; 212; 313; 314; 341; 366; 404; 418; 426; 451; 463; 598; 620; 624; 766; 786; 797; 829; 846; 854; 899; 905]. Фемінізм у сучасному розумінні є досить новим явищем, оскільки активність науковців у вивченні цієї тематики почалася у 1980-1990-ті рр. Феміністична теорія трансформувалася та вдосконалювалася з позицій різних галузей знань: філософії, політології, історії, культурології, юриспруденції тощо. Проте справедливо зазначити, що еволюція фемінізму у широкому його розумінні почалася з моменту розвитку світової цивілізації. Нині накопичено теоретичні матеріали за весь історичний період інтегруються у практичну сферу функціонування держави та суспільства.

За останні десятиліття фемінізм став відігравати важливу роль у політичному житті сучасного світу. Теоретичні погляди феміністських дослідників нині є невід'ємною складовою політичної науки. Як зазначила Т. Корольова, політична практика феміністського руху привела не тільки до різкого зростання активності жінок у всіх сферах суспільного життя, а й змінила сам дискурс сучасної політики. Як політичний термін, поняття «фемінізм» було винаходом ХХ ст. та увійшло в розмовну сферу у 1960-ті рр. Термін «фемініст (ка)» був вперше використаний в ХІХ ст. як медичний термін для опису або фемінізації чоловіків (синдром фемінізації у чоловіків), або маскулінізації жінок. У сучасному вживанні фемінізм незмінно пов'язують з жіночим рухом і спробою зміни соціальної ролі жінок. По суті, фемінізм асоціюється з двома основними переконаннями: що жінки піддаються дискримінації за статевою ознакою, і що ця дискримінація може і повинна бути знищена [426, с. 3, 21-23]. Підтвердженням існування дискримінації жіночої частини населення виступають соціологічні дослідження, статистичні дані (офіційні та неофіційні), з чого можна зробити висновок про менше залучення жінок до трудової сфери, вищу оплату роботи чоловіків тощо. Окремі особи чи групи осіб вважають, що жінки мають гірші фізичні

та інтелектуальні здібності й повинні більше свого часу приділяти сім'ї. Проте такий підхід є все менш популярним.

До вивчення проблем дискримінації досить часто звертаються вітчизняні та зарубіжні науковці. Загальні положення гендерної дискримінації розглядали у своїх роботах О. Вострих, І. Дорожкіна, Н. Дульнева, Г. Журавльова, В. Ковальчук, К. Левченко, С. Марінцова, М. Супрунова та ін. [179; 180; 304; 331; 479; 803]. Дискримінацію у сфері праці вивчали І. Завгородний, О. Ісаєва, М. Козлова, О. Кокіна, О. Командиров, Л. Кравченко, Н. Лазарева, Н. Мітіна, Л. Рогавічене, І. Сабітова, В. Сокольська, Д. Солдаткін, Т. Стукен, М. Тарасова, Р. Торосян, С. Філімонкова, Г. Шаль та ін. [334; 352; 467; 400; 402; 410; 437; 532; 743; 758; 787; 788; 799; 812; 827; 897]; гендерну дискримінацію в історичному аспекті досліджувала М. Вороніна та ін. [174]. Дискримінацію з позицій міжнародного права вивчали О. Вашанова, Н. Присекіна [152; 638] та ін.

Зауважимо, що досить часто жінки в окремих регіонах зазнають подвійної дискримінації: расової та за гендерною ознакою. Предметом окремих досліджень питання расової дискримінації стали в роботах М. Джихада, Н. Дрьоміної-Волок та ін. [291; 305; 306; 307].

Нерівність за ознакою статі певною мірою притаманна всім суспільствам незалежно від рівня соціально-економічного розвитку, державного ладу або політичного устрою країни. Різні соціальні ролі, які покладає суспільство на жінок та чоловіків, визначають нерівні можливості реалізації цих гендерних груп в окремих сферах життя: в доступі до владних структур, здобутті освіти, становищі на ринку праці та можливостях отримання доходу, володінні власністю та прийнятті рішень на рівні домогосподарства тощо. Як показує аналіз соціально-професійної структури населення, саме жінки становлять понад дві третини професіоналів і фахівців, що свідчить про високі освітньо-кваліфікаційні надбання, потенціал до професійної діяльності, який цілком може бути реалізований і на більш відповідальних посадах вищого рівня. Таким чином,

наявність гендерної нерівності в доступі до владних структур та сфери прийняття державних рішень в Україні не викликає сумніву [557, с. 143]. Гендерний дисбаланс на ринку праці, в отриманні заробітної плати, прийнятті правлінських рішень унеможливило створення комфортних умов для реалізації здібностей і можливостей кожної особи в усіх сферах приватного, суспільного та державного життя.

Так, проблеми захисту прав жінок у сфері праці вивчали Т. Адріановська, Г. Миронова, Н. Скіндер, С. Філімонкова та ін. [84; 530; 779; 853]; жіноче безробіття та його негативний вплив розглядали О. Євстратова, У. Косітова та ін. [311; 429]. У низці міжнародних договорів, спрямованих на захист прав людини, визнається рівність громадян у кожній сфері суспільного життя, зокрема в економічній та соціальній, незалежно від будь-яких чинників — статі, кольору шкіри, етнічної приналежності, віку тощо [251, с. 8]. Ця ідея покладена в основу принципу егалітаризму, який передбачає ліквідацію будь-яких проявів дискримінації та забезпечення всіх людей рівними правами і можливостями. Незважаючи на вагомі позитивні зрушення щодо забезпечення принципу гендерної рівності в Україні у соціально-економічній сфері, існує низка випадків проявів дисбалансу прав жінок та чоловіків. Це вимагає створення конкретних правових механізмів реалізації, орієнтованих на європейські стандарти. А тому важливим завданням науки теорії держави і права є вироблення обґрунтованих рекомендацій із цього питання.

Зростання зареєстрованого безробіття серед жіночої частини населення, труднощі у влаштуванні на високооплачувану роботу, розірвання трудових відносин з жінками тощо викликають об'єктивну необхідність у гендерній оцінці нових соціально-економічних умов Української держави.

Для повноцінної реалізації кожним громадянином своїх соціально-трудова прав необхідні нові підходи, які будуть враховувати те, що значну чисельність працівників (чоловіків і жінок) станов-

лять особи із сімейними обов'язками [333, с. 64]. У нинішніх умовах модернізації економічного та соціального секторів суспільства необхідним є послідовний перехід від деяких забороняючих норм до норм-дозволів, що нададуть можливість жінці самостійно вирішувати питання режиму роботи та умов праці. Також одним із важливих заходів у вирішенні цієї проблеми є розробка нового механізму: перехід від надання пільг жінкам до надання пільг працівникам із сімейними обов'язками, враховуючи міжнародний досвід нормативної регламентації та реалізації цього положення.

26 жовтня 2017 р. в ООН відбулася презентація нового Індексу із становища жінок, миру і безпеки (Women, peace, and security index). Індекс розроблено Інститутом з питань жінок, миру і безпеки Джорджтаунського університету та Інститутом досліджень питань миру в Осло. Відповідно до цього рейтингу, Україна займає аж 103 місце із 153 країн. У нашій країні бути жінкою досить небезпечно, причому як фінансово, так і щодо високого рівня ймовірності зазнати насильства. Для порівняння, наші колишні радянські та соціалістичні сусіди займають такі місця: Естонія (23), Польща (28), Литва (32), Латвія (34), Беларусь (37), Казахстан (45), Грузія (53), Росія (55), Киргистан (74), Таджикистан (75), Туркменістан (80), Вірменія (100), Азербайджан (113). В Україні один із найнижчих показників залученості жінок у парламент (12 %). Лише 52 % жінок мають рахунок у банку (у порівнянні, в Естонії — 98 %), 56 % жінок — працюють на оплачуваній роботі (в Азербайджані — 67 %). Також в Україні присутні дискримінаційні законодавчі норми щодо жінок, що теж вплинуло на індекс [327]. Тож, на сучасному етапі важливим є вдосконалення механізму реалізації принципу гендерної рівності у соціально-економічній сфері, оскільки, як свідчить практика, у вітчизняних реаліях продовжує існувати гендерна асиметрія. Ефективне правове регулювання економічних та соціальних прав жінок на рівні з чоловіками потребує внесення низки змін до чинного законодавства.

Серед напрямів подальшого впровадження принципу гендерної рівності в соціально-економічній сфері є розширення можливостей обох статей на ринку праці; поєднання сімейних та професійних функцій жінок та чоловіків; розробка механізмів щодо професійного розвитку жінок; захист інтересів жінок, які працюють, через їх пропорційне представництво у керівних органах; проведення аналізу стану оплати праці жінок і чоловіків; підтримка професійної активності працівників із сімейними обов'язками тощо. Економічне положення жінок взаємопов'язане з їх роллю та можливостями у політичній сфері, тому якщо жінки не мають фінансової незалежності, то у більшості випадків вони стають менш цікавими для суб'єктів політичного процесу, що ускладнює їх входження до цієї сфери.

Проблематика прав жінок у ретроспективі має довгий шлях розвитку. Нині розвиток прав жінок в історичному контексті досліджували Л. Васильєва, І. Гордіна, Т. Доан, Н. Залеток, О. Коханова, Г. Мягких, А. Новгородська, О. Оніщенко, О. Розовик та ін. [148; 213; 302; 336; 435; 541; 561; 585; 745; 746].

Проблематику захисту прав жінок на міжнародному рівні вивчали Ю. Гончарова, Г. Миронова, Н. Нугаєва, І. Рубіна, А. Самаке, Г. Чеботарьова, Н. Шаповалова та ін. [210; 530; 563; 751; 764; 881; 898]. Здійснивши ґрунтовний розгляд принципу гендерної рівності в сучасному міжнародному праві, Ю. Гончарова обґрунтовує положення про те, що людина на міжнародному рівні визнається найвищою цінністю й тому міжнародне співтовариство має докладати необхідні зусилля для сприяння активної реалізації людиною своїх здібностей і талантів, відштовхуючись від подвійної її природи: біологічної та соціальної. Основним завданням соціальної і правової держави є захист прав і свобод людини як жінки, так і чоловіка. Важливою є позиція авторки, що права чоловіків потребують не меншого рівня захисту, ніж жінок, оскільки їх репродуктивні здібності теж погіршуються у зв'язку із роботою на шкідливих виробництвах. Разом з тим жінки на хвилі гострих дискусій щодо гендерних

питань у разі виникнення труднощів із просуванням кар'єрними сходами або іншого роду життєвих труднощів і перешкод на шляху самореалізації в роботі або навчанні виправдовуються наявністю в соціумі дискримінації за ознакою статі. У результаті в усьому світі спостерігається тенденція до зростання кількості чоловіків, які, на противагу жіночим рухам, засновують свої групи з боротьби проти дискримінації чоловіків як механізму для захисту своїх прав, зокрема від необгрунтованих звинувачень у сексизмі [210, с. 11]. Це свідчить про об'єктивний підхід науковця до оцінювання сучасного стану як в Україні, так і в зарубіжних державах забезпечення рівності прав та свобод жінок і чоловіків.

Сфера прийняття рішень, що охоплює політичну систему, органи державного управління та вищі рівні управління у секторі комерційних організацій, відіграє важливу роль у сучасному світі; однак жінки, як правило, залишаються за її межами. Розширення можливостей жінок, підвищення їх соціального, економічного і політичного статусів мають суттєве значення для забезпечення ефективного державного управління, соціалізації розвитку, сталого розвитку в усіх сферах життя. Тому рівноправна участь жінок і чоловіків у політичному житті є наріжним каменем у загальному процесі досягнення гендерної рівності, не лише вимогою соціальної справедливості і демократії, а й необхідною умовою досягнення рівності в суспільстві [557, с. 143]. Тематику гендерної рівності у політичній сфері розглядали О. Дашковська, А. Іовчева, Т. Краснопольська, К. Левченко, Г. Легецька, Т. Марценюк, О. Ярош та ін. [362; 483; 506]. Слід пам'ятати, що гендерна рівність — не політична самоціль, а передумова подолання бідності, забезпечення сталого розвитку та впровадження ефективного урядування [923, с. 3]. Гендерний паритет у забезпеченні політичних прав і свобод людини та громадянина в Україні — це створені за допомогою нормативно-правових актів рівні умови для чоловіків та жінок у сфері гарантування, охорони, захисту політичних прав і свобод, а також їх відновлення органами державної влади. До головних форм

становлення гендерного паритету в забезпеченні політичних прав і свобод людини та громадянина в Україні можна віднести: 1) законодавче регулювання щодо створення рівних умов для чоловіків та жінок у процесі реалізації політичних прав і свобод людини та громадянина; 2) збалансоване представництво чоловіків та жінок у загальнонаціональних і місцевих органах влади.

Роль жінки в сім'ї та у суспільстві вивчали Н. Галиакберова, А. Лушніков, Н. Нурулла-Ходжаєва, Ю. Черносітова-Усиченко [186; 497; 564; 886]; гендерні проблеми у сфері освіти аналізували: Н. Грицяк, М. Набок, М. Попов та ін. [272; 542].

Держава має особливе значення у гарантуванні гендерного балансу та реалізує свої конкретні функції через гендерну політику. Гендерна політика являє собою складне динамічне утворення. Okремі питання державної гендерної політики стали об'єктом вивчення таких науковців: О. Андрійко, О. Балакірева, Т. Бендас, С. Береза, М. Білинська, С. Бобровник, М. Богачевська-Хом'як, В. Бурдяк, М. Буроменський, О. Вілкова, В. Гошовська, Н. Грицяк, Н. Дармограй, О. Дашковська, Т. Деметрадзе, Дж. Елштайн, Д. Ісламова, М. Кармазіна, Н. Карпачова, Л. Кобилянська, А. Колодій, І. Кресіна, Т. Мельник, М. Моммсен, І. Оніщенко, Н. Оніщенко, К. Пейтман, М. Пірен, Ф. Рудич, М. Саприкіна, О. Скнар, Т. Слабчук, Л. Смоляр, В. Соколова, М. Томашевська, І. Тукаленко, Б. Холланд-Кунц, Р. Хоф, Б. Хьокер, Д. Шелест, Ю. Шведа та ін.

Безпосередньо у своїх монографічних та дисертаційних роботах вітчизняні й зарубіжні науковці розглядали проблеми гендерної політики з позицій: соціології — Ж. Чернова [885]; історії — О. Маркарова [499]; економіки — Г. Герасименко, О. Піжук [202; 203; 616]; політології — Є. Вознюк, І. Ворчакова, І. Добржанська, Т. Краснопольська, А. Самакова, В. Якунін [178; 169; 303; 440; 765; 922]; науки державного управління — Г. Дудова, Н. Грицяк, Н. Ковалішина, О. Кулачек, І. Лазар, М. Попов, С. Сулімова, В. Черняхівська, О. Ярош [271; 281; 391; 455; 464; 626; 802; 887; 923]; юриспруденції: теорії держави і права: С. Береза, О. Матвієнко, Н. Оніщенко,

М. Томашевська та ін. [583]; адміністративного права — К. Левченко [477; 481]; філософії права — Ю. Івченко [357] та ін. З урахуванням значного наукового внеску вказаних авторів у вирішення досліджуваної проблематики на сучасному етапі розвитку в Україні тематика стратегії державної гендерної політики ще не набула завершеного стану, що викликано її суперечливістю, багатогранністю та динамічністю. До того ж це питання не отримало належного вивчення у межах науки теорії держави і права.

Недооцінювання важливості гендерного елементу у політиці держави призупиняє демократичний розвиток суспільства. З одного боку, демократія — ефективний механізм для досягнення гендерної рівності, з іншого — принцип гендерної рівності є підґрунтям розвитку демократії, відповідно до якого, політичні, соціально-економічні та інші ресурси мають в однаковій мірі розподілятися між жінками та чоловіками. Відповідно, процес розвитку демократії та забезпечення принципу гендерної рівності у сучасному світі має двосторонній зв'язок.

Суб'єкти гендерної політики мають забезпечити розвиток гендерної рівності у двох основних напрямках: 1) гарантування та дотримання прав людини як універсального стандарту особистих, політичних, соціально-економічних та духовно-культурних прав і свобод жінок і чоловіків; 2) рівність прав, свобод та обов'язків жінок і чоловіків. Для визначення основних принципів формування нової, більш ефективної моделі гендерної політики в Україні та продовження руху до загальноєвропейських стандартів.

Позитивний вплив на гендерну політику здійснюють розвиток інформаційно-мережевої системи; виокремлення достатньої матеріально-фінансової бази; врахування особливостей кожної соціальної групи (територія та умови проживання, вік та ін.).

Гендерний баланс у суспільстві з'являється внаслідок функціонування механізму, який включає у свою структуру взаємопов'язані елементи. Саме механізм забезпечення принципу гендерної рівності має стати головною темою у вивченні науковцями та вдосконаленні

його державними службовцями і політиками на практиці. На сучасному етапі в науковій сфері не так багато комплексних робіт, метою яких стало б всебічне вивчення механізму забезпечення принципу гендерної рівності та його взаємопов'язаних складових. Хоча вирішення цієї проблематики має не тільки науково-дослідний, а й практичний інтерес.

Серед робіт, в яких приділено увагу механізму забезпечення принципу рівності прав жінки і чоловіка, можна виділити дослідження Т. Ганзицької, О. Дашковської, Т. Деметрадзе, О. Кочемировської, К. Левченко, Г. Христової та ін. [187; 284; 868]. Так, Т. Деметрадзе, окрім питань історіографії дослідження принципу рівності прав жінки і чоловіка, розкриття рівності прав жінки і чоловіка як категорії міжнародних стандартів прав людини і громадянина, категорії конституційного права, змісту принципу рівності прав жінок і чоловіків, вивчає національний механізм забезпечення рівності прав жінки і чоловіка.

Дослідник наголошує, що національний механізм забезпечення рівності прав жінки і чоловіка являє собою інституційну урядову і в деяких випадках парламентську структуру, створену з метою сприяти зрівнянню прав жінки і чоловіка в державному та суспільному житті, повноцінному використанню обома статтями своїх прав. Національний механізм забезпечення рівності прав жінки і чоловіка слід розглядати в сукупності правового, організаційного, ресурсного, освітньо-просвітницького компонентів. Автор визначає умови, необхідні для ефективного функціонування національного механізму забезпечення рівності прав жінок і чоловіків. Окрему увагу Т. Деметрадзе приділяє інституційному елементу забезпечення принципу рівності прав жінки і чоловіка: це система спеціально уповноважених взаємопов'язаних між собою органів державної влади, що функціонують як окремий механізм [284, с. 165]. Вважаємо, що таке розуміння інституційної складової є дещо обмеженим у сучасних умовах демократизації державно-владних

повноважень та взаємодії влади з громадськістю, ролі останньої у забезпеченні принципу гендерної рівності.

Питання нормативно-правового забезпечення принципу гендерної рівності досліджували С. Аністратенко, Т. Деметрадзе, І. Купріянова, Т. Мельник, Г. Христова та ін. [93; 456; 522; 867].

Проголошення незалежності та суверенності Української держави вимагало утворення належного механізму забезпечення рівності громадян, зокрема принципу гендерної рівності. Оскільки нині наша держава лише рухається у цьому напрямі, враховуючи певні досягнення, розробка ефективного механізму забезпечення принципу гендерної рівності постає як ключова для науковців загалом та особливо для правників.

Зазначимо, що фундаментом для вивчення проблеми механізму забезпечення принципу гендерної рівності стали роботи, в яких досліджувалися загальні питання механізму забезпечення інших політико-правових явищ: В. Андрійв, В. Васьковська, К. Волинка, Ю. Гаруст, Е. Горян, О. Дубенко, І. Завидняк, І. Ієрусалімова, О. Карпушова, Т. Колеснік, І. Лагутіна, С. Лекарь, Л. Наливайко, А. Олійник, Л. Пастухова, В. Пацкан, О. Пушкіна, А. Рабінович, В. Темченко, В. Туряниця, Д. Чижов, Ю. Шматова та ін. [92; 151; 170; 192; 214; 309; 335; 358; 368; 403; 462; 484; 546; 547; 574; 603; 605; 719; 720; 814; 835; 888; 913].

Фундаментальне значення у механізмі забезпечення принципу гендерної рівності відіграють новітні інститути для Української держави — гендерна експертиза та гендерне бюджетування.

Тематика гендерної експертизи вивчалася М. Буроменським, О. Костенко, І. Котюк, Н. Кургановською, Т. Мельник, З. Ромовською, Г. Тансикбаєвою та ін. [140; 433; 520; 521; 749; 811]. Також у межах цієї проблематики слід зазначити, що на сучасному етапі розвитку наукової доктрини більше уваги гендерній експертизі приділяється на рівні наукових статей: О. Дашковська [282], Н. Кушнір [459], К. Левченко [472; 473], А. Лясота [498], Ю. Савченко [760], О. Червякова [883] та ін. Проблематика гендерної експертизи все

ще недостатньо висвітлюється вітчизняною науковою літературою, що ускладнює практичний аспект її реалізації та недосконалість законодавства у цій сфері.

Гендерне бюджетування як засіб, спрямований на впровадження гендерного елементу у бюджетний процес, вивчали: Д. Бадлендер, Т. Василевська, С. Гаращенко, Н. Грицяк, Д. Г'юїтт, О. Давліканова, Т. Іваніна, В. Іщенко, О. Жукова, С. Євченко, Н. Карпець, О. Купець, Р. Курінько, В. Малиняк, Т. Марценюк, О. Микитась, К. Левченко, О. Остапчук, І. Розпутенко, Н. Рябушенко, А. Рябчук, О. Цюпа, Р. Шарп, Г. Ярманова, О. Ярош та ін. [9; 61; 107; 355; 356; 502; 617]. В межах дослідницьких статей гендерне бюджетування розглядали: О. Голинська [205], А. Літош, М. Забаштанський, С. Зеленський [489], М. Рубін, Дж. Бартл [47], Г. Терещенко, О. Чернюк [815], Т. Фесенко, Г. Фесенко [852] та ін.

Гендерно-орієнтоване бюджетування (ГОБ) в Україні є новою технологією, спрямованою на забезпечення рівних прав чоловіків та жінок послугами, які оплачуються за рахунок бюджетних коштів. Платник податків в Україні є цілком гендерно невизначеною категорією контингенту і, оскільки бюджетні послуги є наслідком здійснення бюджетних видатків, які, у свою чергу, формуються виключно як баланс бюджетних доходів, то гендерна видаткова рівність є цілком природною науково-суспільною концепцією [205, с. 17]. Аналіз гендерного бюджету розглядає, як розподіляються фінансові ресурси по відношенню до різних гендерних категорій. З 2001 р. ЮНІФЕМ підтримує аналіз гендерного бюджету у більш ніж 20 країнах. Бюджети мають значення, оскільки вони визначають, як уряди мобілізують та розподіляють державні ресурси. Вони використовуються для формування політики, встановлення пріоритетів та забезпечення засобів для задоволення соціальних та економічних потреб усіх громадян [61; 225, с. 68].

Поміж робіт у сфері гендерного бюджетування слід виокремити методичний посібник «Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні: теорія і практика», що підготовлений експертами

громадської організації «Бюро гендерних стратегій та бюджетування». У цій публікації розглядаються питання використання інструментів гендерно-орієнтованого бюджетування (ГОБ) з метою ознайомити широке коло читачів із методиками ГОБ і розрахунку витрат на цілі гендерної рівності, а також кращим досвідом, набутим в Україні за підтримки ООН Жінки та Представництва Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні. Також розкриваються основні поняття і принципи гендерно-орієнтованого бюджетування, методологія та інструменти гендерно-орієнтованого бюджетування, здійснено розрахунок витрат на цілі гендерної рівності, наголошується на ініціативах з гендерно-орієнтованого бюджетування на місцевому рівні в Україні [356].

У посібнику «Гендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні» йдеться про практичні кроки впровадження гендерного бюджетування в Україні, які були реалізовані місцевими командами експертів. Представлено не лише основи методології та теорії впровадження цієї сучасної управлінської технології, але й конкретні кейси з української практики, які розкриють можливості реалізації гендерних бюджетних ініціатив у різних секторах. Запропонована технологія дозволяє проаналізувати та переструктурувати доходи та витрати таким чином, щоб потреби громади, як жінок, так і чоловіків з різних соціальних та вікових категорій, були відповідно представлені в статтях бюджету. Автори наголошують, що гендерний бюджет сприяє: підвищенню якості послуг для населення, оскільки вибудовуються чіткі орієнтири на конкретного споживача; підвищенню темпів економічного розвитку і скороченню бідності; ефективному використанню ресурсів; а також дає можливість взяти до уваги ширше коло питань, вирішення яких створить рівні можливості для всіх членів громади та забезпечить її сталий розвиток. Такий підхід робить бюджет ефективним, справедливим та прозорим [355]. Суттєвою перевагою вказаних робіт є їх практичний зміст, врахування авторами позитивного зарубіжного досвіду.

Загалом слід ззначити, що аналіз проблематики гендерного бюджетування дозволяє констатувати, що ця тема в Україні досліджена досить поверхнево; як правило, її пізнання здійснюється в рамках методичних посібників або тематика гендерного бюджетування виступає частиною більш широкої наукової теми. Така ситуація потребує якомога швидшого вирішення. Забезпечення принципу гендерної рівності шляхом рівного розподілу ресурсів для задоволення потреб жінок та чоловіків є однією із провідних наукових тем для подальшого дослідження.

Як відомо, більше 80 % життєвих потреб людини і абсолютна більшість її конкретних соціальних, економічних та інших проблем вирішуються на муніципальному рівні. У становленні і розвитку ефективного місцевого самоврядування найважливішу роль відіграє кадровий корпус муніципальних органів. Перш за все від посадових осіб органів місцевого самоврядування, від їх професіоналізму, компетентності, сумлінності, відповідальності та порядності, залежить ефективність використання в інтересах населення наявних у муніципальних утвореннях ресурсів, економічних і фінансових можливостей [102, с. 3-4]. Нині інститут місцевого самоврядування посідає все більше місця у наукових працях та стає предметом системних обговорень серед високопосадовців, що пов'язано із великим значенням цього інституту для розвитку демократичної держави та громадянського суспільства. Проте не так часто проблематика забезпечення принципу гендерної рівності у сфері місцевого забезпечення займає місце у дослідженнях вчених.

Важливий внесок у вивчення забезпечення гендерного балансу у тих чи інших сферах місцевого самоврядування у межах різних соціально-гуманітарних наук здійснили: О. Айвазовська, А. Акмалова, Л. Амджадін, Л. Артеменко, О. Аршолоєва, А. Бондар, С. Горочан, І. Дорожкіна, І. Жеребкіна, Т. Іваніна, В. Капіцин, О. Катан, Н. Карбовська, В. Ковальчук, І. Кон, О. Ключев, С. Кроулі, Т. Литвинова, Ю. Лісовський, Л. Магдюк, Т. Марценюк, Л. Наливайко, О. Неберікут, А. Некряч, Л. Нечипоренко, С. Пономарьов,

М. Руденко, Н. Сідорова, М. Скорик, О. Сулова, І. Федорович, Л. Швець, Ю. Шепелева, М. Юсупова та ін. [88; 102; 773; 780; 806]. Здійснивши аналіз головних проблем забезпечення принципу гендерної рівності у місцевому самоврядуванні, можна констатувати, що як і на загальнодержавному рівні, так і на місцевому рівні існують перепони для жінок у політичній сфері. Найбільша кількість жінок-депутатів присутня лише на низовому рівні місцевого самоврядування: чим вище рівень, тим менше там представниць жіночої статі. Такий у подальшому спричинить негативні наслідки для соціально-економічної та інших сфер життєдіяльності суспільства. Тому активність науковців у взаємодії з місцевими органами влади з метою вироблення механізмів активного залучення жінок повинна стати провідним напрямом їх роботи.

Серед робіт щодо забезпечення принципу гендерної рівності на місцевому рівні потрібно назвати видання «Жінки в політиці України на місцевому рівні: шляхи, проблеми, участь. аналітичний звіт за результатами роботи шести фокус-груп за участю жінок — депутаток та кандидаток в депутати обласних, міських та районних рад», в якому розкриваються причини, факти, досвід означеної проблеми, її головне стратегії вирішення. Загальним висновком дослідження є те, що жінкам сьогодні у політиці некомфортно. Це дослідження допомогло з'ясувати мотивацію участі жінок у політиці та визначити стратегії їхньої діяльності. Воно проведено методом фокус-групових дискусій із жінками — політичними лідерками в шести регіонах України (Севастополь, Рівне, Харків, Запоріжжя, Переяслав-Хмельницький та Мукачєво). Учасниці обговорення із різними політичними позиціями, політичним досвідом, статусом, віком тощо обмінялися думками та ідеями [780]. Це дозволило сформувати низку пропозицій у вирішенні проблеми забезпечення принципу гендерної рівності на місцевому рівні у політичній сфері.

Теоретичне та соціально-практичне навантаження має питання забезпечення принципу гендерної рівності в умовах інформаційного суспільства, яке розглядалося М. Лихобабіним та ін. [487].

Роль засобів масової інформації у сфері принципу гендерної рівності розглянуто Р. Бободжановою [126]. Загалом цей сегмент теоретичного пізнання ще не ставав об'єктом розгорнутого наукового розроблення науковцями, за певними винятками.

Наступною важливою проблематикою, яка має прикладний характер, є насильство у цілому та гендерне насильство зокрема. Розгляд цього питання вимагає вивчення його правової сторони у взаємозв'язку з наявними політичними, соціальними, економічними, реаліями. Питання гендерного насильства досліджували С. Айвазова, Н. Аніщук, Н. Болотіна, О. Вороніна, О. Дашковська, Л. Завадська, М. Іщенко, Н. Лаврінченко, І. Лаврінчук, К. Левченко, Л. Леонтєва, О. Матвієнко, Т. Мельник, О. Назаров, Н. Овсієнко, Н. Оніщенко, Л. Петренко, С. Поленіна, О. Руднева, З. Ромовська, Л. Сергєєва, Л. Смоляр, Г. Терешенко, М. Томашевська, К. Шендеровський, О. Шинкаренко та ін. [95; 96; 97; 354; 545; 567; 608; 770; 911]. Проблема гендерного насильства не є новою для суспільства, проте питання щодо його подолання активізувалося лише на початку 90-х рр. минулого століття завдяки громадським правозахисним організаціям.

Фундаментальний внесок у дослідження проблематики гендерного насильства здійснила Н. Аніщук. На справедливу думку дослідниці, цей різновид насильства є одним із ключових соціальних механізмів, за допомогою якого жінок спонукають займати підлеглий стан порівняно з чоловіками; воно є найпоширенішим видом гендерної дискримінації в усьому світі [97, с. 7]. Також важливо констатувати, що хоча жертвами гендерного насильства здебільшого стають жінки, однак час від часу зазнають знущань і чоловіки.

Констатуючи значну кількість проблем Української держави у сфері домашнього насильства, потрібно зазначити й здобутки у цьому напрямі. Так, саме Україна з 2001 р. бере активну участь у щорічній Всесвітній кампанії «16 днів протидії гендерному

насилъству», яка з кожним роком стає все більш популярною та охоплює ширше коло людей різного віку, соціального статусу.

Важливу роль у подоланні гендерного насилъства відіграють правоохоронні органи. Економіка, освіта, політика — присутність жінок у цих сферах відкриває нові можливості для розвитку. Присутність жінок позитивно впливає на традиційно чоловічі сфери діяльності. Так, розширення участі жінок у правоохоронній та миротворчій діяльності не лише допомагає запобігати ескалації конфліктів і насилъства, а є запорукою прозорості силового сектору. Жінки-поліцейські підвищують довіру до правоохоронної системи, а також дозволяють зробити її менш корумпованою. Наприклад, жінка-поліцейська частіше відмовляється брати хабар, ніж чоловік. За даними Національного центру США у справах жінок та поліцейської діяльності, жінки фігурували тільки в 5 % скарг громадян на зловживання силою і у 2 % доведених випадків перевищення повноважень (при цьому вони становлять 13 % персоналу таких установ). Показовим є те, що в Афганістані після 2001 р. та формального падіння режиму Талібан, інвестиції в розвиток правоохоронної системи стали головним пріоритетом для міжнародної спільноти. Афганські жінки і дівчатка, які часто стикалися з високим рівнем насилъства (переважно щоденно), боялися відкрито говорити про свої проблеми з чоловіками-поліцейськими. Тому належну безпеку та допомогу таким постраждалим могли гарантувати тільки жінки-поліцейські [290].

Розглядали у своїх роботах забезпечення принципу гендерної рівності у правоохоронних органах І. Клименко, В. Кудря, А. Нежута, В. Романова, О. Ступакова, В. Омелянович та ін. [383; 452; 554; 579; 747; 800]. Гендерні аспекти кримінального покарання вивчали Т. Головка [207]. Враховуючи науковий здобуток зазначених наукових розвідок, відзначимо, що у зв'язку з радикальними трансформаціями у сфері поліції тематика забезпечення принципу гендерної рівності має бути досліджена з позицій сучасної правової дійсності.

Опосередкована увага приділяється реалізації принципу гендерної рівності у збройних силах. Сьогодні це питання для нашої держави особливо актуальне, що пов'язано із подіями на Сході України. Науковцями, що зверталися до вивчення цієї проблематики, є Н. Вавілова, О. Кокун, Н. Непочета, І. Пішко, С. Хоружий та ін. [144; 556; 892]. Їх особливістю є те, що вони хоча й мають практичний компонент, проте були здійснені у більш ранній етап розвитку Української держави й не враховують усіх нинішніх тенденцій.

На сучасному етапі важливим є правильне розуміння сутності та ролі гендерної рівності серед представників різних органів державної влади та громадянського суспільства, особливо суддів та адвокатів. Ця проблематика досить нова для суддівського та адвокатського професійного середовища. Так, у дослідженні Т. Фулейн наводяться результати «Дослідження гендерної дискримінації у професійному середовищі адвокатів та суддів», виконаного на підставі аналізу анкет, що заповнювалися у квітні — червні 2015 р. учасниками та учасницями оглядових семінарів із застосування практики Європейського суду з прав людини. Здійснюється огляд нормативно-правового регулювання з акцентуванням на ключових моментах міжнародних правових актів та законів України щодо забезпечення гендерної рівності та недискримінації; аналізуються форми статистичної звітності щодо наявності даних, розбитих за критерієм статі; розглядається національна судова практика у справах, що стосуються гендерної дискримінації, а також відповідна практика ЄСПЛ; пропонуються рекомендації для суддів та адвокатів щодо реалізації принципу гендерної рівності у їхній професійній діяльності [858]. Такі видання є поодинокими в Україні та мають стати предметом більш широкого вивчення.

Проблеми доступу жінок до правосуддя вивчала, окрім інших авторів, О. Уварова. В результаті проведеного авторкою опитування суддів з'ясувалося, що переважна більшість суддів (окрім тих, які спеціально цікавляться темою дискримінації і, зокрема,

дискримінації жінок — йдеться про суддів, які є членами громадської організації «Жінки-судді України») переконані, що в Україні не існує дискримінації за жодною ознакою (за статтю, за матеріальним становищем, соціальним статусом, національністю, етнічним походженням, сексуальною орієнтацією тощо). Разом із тим дослідницею проведено аналіз законодавства і практики його реалізації, що засвідчило про наявність окремих дискримінаційних положень. Серед найрозповсюджених: в Україні заборонено використовувати працю жінок вночі. Як свідчить опитування, судді здебільшого погоджуються із законністю такої заборони; близько 500 видів робіт є забороненими для жінок та багато іншого. Авторка наголосила на невмінні представників юридичної професії, у тому числі суддів, ідентифікувати ті випадки, коли порушення прав та законних інтересів жінки стає наслідком дії дискримінаційних положень законодавства або гендерно нейтральних законодавчих актів, які на практиці призводять до дискримінаційних наслідків або ж гендерних стереотипів, які існують в суспільстві. Також корисним став висновок щодо сприйняття громадськістю, у тому числі юристами, уповноваженими державними органами, текстів міжнародних документів з питань забезпечення гендерної рівності як певних абстрактних конструкцій, які не пропонують конкретних моделей вирішення реальних життєвих спорів; в результаті — в судових рішеннях практично немає посилань на відповідні міжнародні документи [837; 838]. Такі авторські висновки є досить невтішними для подальшого розвитку механізму забезпечення принципу гендерної рівності в Україні, тому лише активність органів публічної влади та інститутів громадянського суспільства зможе прискорити процес збалансування прав жінок та чоловіків в нашій державі. Визначну роль, незважаючи на відсутність владних повноважень, відграють громадські організації.

Принцип рівності чоловіка й жінки реально може бути досягнутий у суспільстві лише через комплексний підхід до проблеми рівності. До загальної системи функціонування суспільства

(mainstream) повинні бути включені критерії рівності між чоловіком і жінкою або питання про перспективи жінок. Концепція комплексного підходу до проблеми рівності жінки і чоловіка, концепція «mainstreaming» є стратегічною концептуальною лінією людського розвитку ХХІ ст., а тому її реалізація значною мірою залежатиме не тільки від політичної волі держави, але й від ступеня розвитку жіночого руху, його позицій і впливу на прийняття політичних рішень [121, с. 15-17]. Формування та розвиток жіночих громадських організацій, або неурядових організацій, спрямованих на забезпечення принципу гендерної рівності досліджували: М. Белоусова, Н. Коваленко, Н. Ковалішина, М. Петайкіна, Л. Шафігулліна та ін. [116; 390; 391; 607; 902], зокрема, і з позиції історії: Л. Васильєва, І. Георгізова, Ю. Костенко, А. Сав'юк та ін. [148; 200; 431; 761]. Жіночі громадські організації є не менш важливим, порівняно з іншими суб'єктами, каталізатором у механізмі забезпеченні принципу гендерної рівності. Осмислення функціонування жіночих громадських організацій у сучасних суспільно-політичних перетвореннях в першу чергу має прикладне значення для становлення паритетної демократії в Україні, європейському та світовому просторах.

Підсумовуючи, наголосимо, що специфіка гендерної сегрегації, або гендерної нерівності, в сучасній Україні проявляється в таких формах, як відсторонення жінок від сфер влади, управління, повноцінної участі в політиці. Водночас слід констатувати, що протягом останніх років в українському суспільстві відбуваються суттєві зміни в осмисленні та легітимації гендерних відносин, постійно робляться кроки щодо удосконалення інституційної та нормативно-правової складових механізму забезпечення принципу гендерної рівності.

Таким чином, узагальнюючи проведений розгляд наукових досліджень у сфері принципу гендерної рівності, зазначимо таке.

1. Після здобуття Україною незалежності й вибору європейського шляху розвитку, виникла потреба вирішення ряду нових проблем, серед яких й збалансування прав жінок і чоловіків. Це

явище закономірно викликало інтерес у науковців з різних сфер (до цього часу, безперечно, також проводилися дослідження, проте з певною ідеологічною заангажованістю). Це зумовило появу великої кількості різнопланових наукових робіт: кандидатських та докторських дисертацій, монографій, підручників й навчальних посібників, статей. Кожна з цих робіт, незалежно від рівня наукової новизни та якості, є важливим здобутком вітчизняної наукової доктрини та теоретичним підґрунтям для розвитку правової соціальної держави та громадянського суспільства в Україні.

2. Проблематика принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення має безпосередній стратегічний вплив на всі сфери життєдіяльності суспільства. Існування гендерного дисбалансу практично у кожній сфері, особливо в політичній та управлінні як приватними, так і державними структурами, підтверджує фактичну дискримінацію, що не відповідає вимогам сучасної демократичної держави. Наукові праці, що стали фундаментом для вивчення проблематики принципу гендерної рівності, можна умовно розділити на дві великі за обсягом групи: 1) в яких розглядаються загальні теоретичні положення: принципу рівності та взаємопов'язаних з ним принципів, механізму забезпечення прав людини, державної політики, державної чи громадської експертизи, бюджетування тощо; 2) в яких безпосередньо вивчається принцип гендерної рівності: механізм забезпечення принципу гендерної рівності, державна гендерна політика, гендерна експертиза, гендерне бюджетування та ін.

3. Проведене дослідження та динамічність форм існування принципу гендерної рівності дозволило констатувати міждисциплінарний та міжгалузевий характер й запропонувати таку класифікацію робіт, в яких розглянуто принцип гендерної рівності, за такими критеріями: 1) за науковими сферами: філософія, соціологія, історія, політологія, психологія, культурологія, наука державного управління, юриспруденція та ін.; 2) за галузевою приналежністю (в межах юридичної науки): теорія держави і права, конституційне

право, цивільне право, адміністративне право, кримінальне право та ін.; 3) за темпоральною ознакою: можуть бути різні часові рамки, що пов'язано з актуальністю тих чи інших складових в окремі періоди. Як правило, більшість питань щодо принципу гендерної рівності отримали високий рівень наукової підтримки наприкінці 80-х — початку 90-х рр. ХХ ст. 4) за видами нормативних та науково-практичних матеріалів: нормативно-правові акти (включає національне та міжнародне законодавство); фундаментальні наукові дослідження: монографії, дисертаційні роботи тощо; довідково-інформаційні матеріали: підручники, навчальні та методичні посібники з різних спеціальностей, коментарі, енциклопедичні джерела, статистичні дані, соціологічні дослідження, аналітичні звіти та ін.; правозастосовна практика (судова) — рішення національних суддів різних рівнів та рішення Європейського суду з прав людини. Аналіз науково-дослідних робіт дозволяє стверджувати про принцип гендерної рівності як складне комплексне явище, що містить філософську, політичну, соціальну, економічну, правову та інші складові, й необхідність створення ефективного механізму його забезпечення на державному, регіональному та місцевому рівнях.

4. Динамічні світові трансформації у різних сферах, розвиток інформаційного суспільства забезпечують інтенсивний обмін інформацією, ресурсами, практичним досвідом та сприяють вирішенню низки проблем як чоловіків, так і жінок. Перевагою інформаційного суспільства для забезпечення принципу гендерної рівності є те, що у ньому проявляється інтерес будь-якої особи, яка має необхідні здібності та потенціал, уникаючи таким чином межі статі. Особливістю вітчизняних та зарубіжних досліджень є те, що наукові праці різних часів присвячуються виключно порушенню принципу гендерної рівності щодо жінок, майже відсутні дослідження порушення прав чоловічої частини населення.

5. Розвиток суспільства та держави у напрямі забезпечення принципу гендерної рівності передбачає такі основні напрями, які також мають отримати подальший потужний науковий супровід:

проблеми механізму забезпечення принципу гендерної рівності та удосконалення його складових (нормативно-правової та організаційно-правової); модернізація гендерної політики в Україні; вдосконалення забезпечення принципу гендерної рівності у діяльності парламенту, уряду, правоохоронних органах, збройних сил, органів судової влади, місцевого самоврядування, громадських організацій; принцип гендерної рівності в умовах формування інформаційного суспільства; вирішення питань щодо гендерно обумовленого насильства тощо.

1.3. Методологія дослідження принципу гендерної рівності: поняття та характеристика

Однією із первинних складових проведення наукового дослідження є методологія. Прийнято вважати, що наука у ході своєї еволюції пройшла певні етапи розвитку. Разом із наукою перетворювалася і методологія пізнання. Кожен етап формування методології мав свої особливості: переважали ті чи інші методологічні підходи, методи, принципи, парадигми, розширювалося та оновлювалося їх змістовне наповнення тощо.

Трансформація суспільних цінностей та світоглядних установок, соціально-економічних і політичних реформ має ґрунтуватися на сучасній системі теоретичних уявлень, сформованих на підставі філософських засад, методологічних підходів, принципів пізнання. Тож, з метою всебічного дослідження здобутків і прорахунків юридичної доктрини щодо розвитку принципу гендерної рівності, виникає потреба звернутися до методології пізнання.

Неможливо переоцінити значення методології дослідження для вивчення принципу гендерної рівності, адже саме за допомогою цього перманентно історично трансформованого інструменту можна розкрити комплексно та об'єктивно предмет пізнання і, щонайменше, суттєво наблизитися до досягнення наукової істини.

Розгляд проблематики методології дослідження принципу гендерної рівності сприятиме послідовному та системному реформуванню механізму його забезпечення.

Вказане свідчить про теоретичне та прикладне значення вивчення питання методології дослідження принципу гендерної рівності.

Окремі питання методології дослідження з позиції різних наук вивчали такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: Л. Акімова, Д. Аль-Кузаї, Г. Альтшуллер, І. Андреев, С. Алексеев, М. Арутюнян, О. Бандура, Р. Белкін, О. Бигич, С. Бобровник, М. Бойкова, А. Борзенко-Мірошніченко, В. Бочаров, П. Варул, А. Венгеров, К. Вульф, Н. Вяткіна, Х. — Г. Гадамер, Ю. Голяков, В. Графський, М. Грачев, В. Григорьев, Г. Гриненко, Р. Гриценко, В. Демидов, М. Дністрянський, В. Дробишевський, О. Зайчук, В. Зацерковний, Н. Зінченко, Е. Еббот, С. Єрмолаєва, О. Ігнатова, Д. Канеман, Ж. Карбоньє, В. Карташов, М. Кельман, Д. Керімов, А. Ковлер, М. Козюбра, В. Козлов, А. Колодій, В. Костицький, М. Костицький, В. Копейчиков, В. Корбутяк, А. Крижанівський, Н. Крестовська, О. Кустовська, Н. Кушнарєнко, С. Кюнтцель, В. Лемак, О. Лисенко, О. Лосева, В. Малигіна, С. Максимов, Р. Марті, О. Меленко, О. Мурашин, Л. Наливайко, Г. Незабитовський, В. Нерсесянц, А. Новіков, Ю. Оборотов, І. Омельчук, Н. Оніщенко, М. Орзіх, П. Павлов, Х. Перельман, О. Петришин, П. Петровський, С. Повторєва, К. Поппер, Г. Праккен, С. Присухін, П. Рабінович, Т. Радько, М. Рац, В. Рач, Н. Рулан, В. Сирих, В. Селіванов, О. Скакун, М. Тарасов, Л. Тібілова, І. Тішаєв, В. Тимошенко, В. Толстик, О. Третьякова, О. Турко, А. Фальковський, Д. Хітчок, О. Холодова, Р. Циппеліус, І. Честнов, Ю. Чистякова, В. Шаповал, В. Шейко, Ю. Шемшученко, Г. Щедровицький, Е. Юдін, О. Ющик, Р. Якобсон, О. Ярмиш, Я. Яскевич та ін. [76; 87; 101; 146; 204; 220; 301; 317; 348; 345; 421; 458; 460; 494; 500; 517; 555; 578; 599; 609; 619; 639; 722; 726; 819; 833; 848; 891]. Зазначені автори здійснили ґрунтовний вклад у розвиток методології науки, який і став фундаментом

пізнання. Разом із тим сучасні наукові розробки методології дослідження принципу гендерної рівності значно відстають порівняно з іншими розвідками.

Проаналізувавши ряд наукових робіт з розглядуваного питання (О. Власова [166], Г. Герасименко [202], Н. Грицяк [271], І. Добржанська [303], А. Іовчева [361], О. Коханова [434], М. Крочук [449], О. Кулачек [455], І. Лазар [464], І. Цікул [874] та ін.), так і не вдалося відшукати загальноприйнятого визначення методології дослідження принципу гендерної рівності чи іншого суміжного поняття, її системи тощо. Тому, компаративний підхід до різних вітчизняних і зарубіжних праць у сфері методології науки у цілому та методології дослідження принципу гендерної рівності зокрема надасть змогу створити певною мірою цілісну картину методології дослідження принципу гендерної рівності, що в результаті суттєво полегшить та сприятиме розширенню знань у цій сфері, забезпечить формування методологічно вірних висновків та пропозицій, які зможуть позитивно вплинути на механізм забезпечення принципу гендерної рівності в Україні.

Намагаючись пізнати світ, людина накопичує певні знання, якими вона оперує для створення його об'єктивного опису: ці знання систематизуються та поєднуються у штучні конструкти — теорії, які покликані заповнити прогалини у загальній системі знань [555, с. 111]. Саме методологія дослідження виступає основою для створення таких конструктів та є фундаментом у вивченні кожної наукової проблеми.

Методологія — складний соціокультурний феномен, у якому виразно відображається специфіка пізнавального дискурсу сучасності. Характерно, що вона виходить за межі наукового пізнання, миследіяльнісно охоплюючи увесь соціокультурний світ у його мультипроблемності, багатопредметності, конкретно-історичному часопису. А це означає, що її цікавить те, як чи у який спосіб діють люди, з одного боку, за законами соціальності, з іншого — за законами культури або змісту [371, с. 35]. Методологія наукового

дослідження являє собою фундамент для підтвердження істинності тих знань, які будуть отримані в результаті проведеного дослідження, а також забезпечує аналіз предмета дослідження як явища складного, багатоаспектного та багатогранного [866, с. 79]. Наголосимо, що особливістю сучасної науки є те, що у ній відсутнє єдине розуміння методології пізнання, що, безперечно, ускладнює формулювання терміна «методологія дослідження принципу гендерної рівності».

У різні часи науковцями методологія розглядалася як: система принципів і способів організації і побудови теоретичної та практичної діяльності, а також вчення про цю систему [855, 365]; вчення про методи наукового пізнання і про сукупність методів, що застосовуються в будь-якій науці [570, с. 78]; алгоритм пошуку мети, набір прийомів, методів, засобів, способів, принципів її досягнення [77, с. 30]. Подекуди методологію ототожнювали з методом наукового пізнання. Також існує думка щодо розуміння методології як спеціального розділу філософії або ж філософії загалом. У літературі пропонується й низка інших тлумачень категорії «методологія».

Враховуючи наведені вище та інші проаналізовані поняття категорії «методологія», її сучасні тенденції розвитку, під терміном «методологія дослідження принципу гендерної рівності» пропонуємо розуміти логічно побудовану систему наукових принципів, методів, методологічних підходів, парадигм, які в комплексі спрямовані на отримання науково істинних результатів дослідження принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення.

У науковій літературі справедливо підкреслюється, що методологія правового дослідження має охоплювати два основних компоненти: концептуальний (наукові парадигми, методологічні принципи, підходи, концепції тощо, тобто ті засоби пізнання правових явищ, які характеризують загальнонауковий контекст дослідження) та інструментальний (методи, категорії та поняття, тобто безпосередні інструменти пізнання, пристосовані до конкретної проблематики) [372, с. 32-33; 565, с. 11; 878, с. 10]. Таким чином,

методологія дослідження принципу гендерної рівності включає дві складові — концептуальну та інструментальну, які, безперечно, є результативними тільки у взаємодії, підсилюючи одна одну.

У сучасній методології соціального пізнання виявляються дві конфронтуючі позиції: догматична (відображається в єдності розуміння істини, необхідності її пошуку і дотримання) та плюралістична (проявляється в заперечуванні істини або тлумачення її розпливчасто) [130, с. 25]. Відповідно, у нинішніх умовах важливо враховувати вказані два напрями: класичний та плюралістичний щодо висвітлення наукових позицій відносно принципу гендерної рівності. Проте необхідно зазначити, що нині відмова від наукової одноманітності у дослідженні будь-чого є провідним положенням. Тобто переважає саме плюралістичний підхід, прикладне використання якого суттєво випереджає його теоретичне опрацювання.

У XX-XXI ст. ст. проблематику плюралізму вивчали такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як А. Абдула, Д. Анкін, Г. Ашин, В. Аршинов, О. Бакеева, Л. Белюченко, В. Біблер, Т. Білоус, А. Богомолов, В. Воротілін, К. Вотерс, О. Гіязова, Р. Гір, В. Гулієв, Д. Данін, В. Ільїн, В. Канке, І. Касавін, А. Кезін, А. Кожаров, С. Кралін, Е. Кузьмін, В. Лекторський, Г. Лонгіно, О. Мамчур, О. Момджян, І. Нарський, Т. Ойзерман, І. Омельчук, В. Плотніков, О. Погорелов, А. Річардсон, Е. — М. Сент, Л. Сидоренко, З. Сокулер, В. Стюпін, П. Тищенко, О. Ускова, С. Федорін, І. Чернікова, Ю. Чуркіна, І. Шишков, В. Шкода та ін.

Плюралізм як реальний феномен і поняття претендує нині на увагу все більш широкого кола соціально-гуманітарних наук (соціології, політології, правознавства, історії, літературознавства, культурології, філософії), методології соціально-гуманітарного пізнання саме тому, що він все помітніше долає кордони відносно вузького політико-правового статусу, набуваючи об'ємного соціокультурного характеру [578, с. 11; 882, с. 128]. Плюралістичний підхід сприятиме формуванню незаангажованого відкритого світогляду, не обмеженого лише векторним інтересам дослідження. Це,

у свою чергу, збільшує пізнавальні межі і нарощує, таким чином, ступінь свободи її дослідника. Також у дослідника з'являється можливість звернутися до ідей минулого та проаналізувати резерви невикористаних альтернатив культурно-історичного процесу [578, с. 93]. Саме такий підхід став превалюючим у ході дослідження принципу гендерної рівності.

Методологія юриспруденції є складним соціокультурним феноменом, у якому яскраво відображається специфіка пізнавального дискурсу сучасності. На шляху утвердження методологічного плюралізму в сучасній українській юриспруденції актуалізуються пошуки нових засобів осягнення права, а також проходить процес докорінного переосмислення традиційних [848, с. 1]. Основною властивістю нинішніх соціально-гуманітарних наук є використання міждисциплінарного та міжгалузевого підходів до пізнання предмета їх дослідження. Враховуючи особливий характер принципу гендерної рівності, саме ці підходи мають стати в основі вивчення обраної тематики, оскільки гендерна рівність є однією із тих проблем, що вивчаються практично кожною суспільною наукою у зв'язку з її високою значимістю для поступального розвитку демократичної держави та громадянського суспільства в нашій державі.

Головним у науковій діяльності є досягнення істинності знань, чого можна досягнути лише за допомогою певної системи методів та принципів наукового пізнання. Оскільки у науці об'єктивно відсутня універсальна система набору методів щодо вивчення різних наукових проблем, необхідним є конструювання належної теоретичної моделі методології дослідження принципу гендерної рівності.

Вибір методів та принципів дослідження безпосередньо залежить від його об'єкта та предмета. Щодо тематики принципу гендерної рівності — це: сукупність загальних та спеціальних норм права, пов'язані з ними відносини, що виникають у суспільстві; наукові здобутки вітчизняних та зарубіжних вчених; національні традиції, що формувалися протягом тривалого періоду і мають

значний вплив на розвиток гендерної рівності. Всі вказані елементи у своєму комплексі формують нову правову дійсність, яка потребує наукового супроводу на основі дієвої у своїй сукупності методологічної бази.

Основні типи методів та рівні методології досліджень склалися поступово у процесі історичного розвитку юридичної думки, на кожному етапі якого домінували ті чи інші методологічні підходи (та їх комбінації) і методичні прийоми [346, с. 296]. Нині методологія дослідження принципу гендерної рівності, враховуючи загальний розвиток методології та методології правознавства, має складну внутрішньо організовану систему, що включає загальнофілософські підходи, загальнонаукові (міждисциплінарні), спеціальні та власні методи правознавства. Всебічності, повноти та достовірності висновків і пропозицій сприятиме застосування вказаних груп методів у комплексі. Саме комплексний підхід до методологічного інструментарію може забезпечити ефективне вирішення конкретної наукової проблеми.

Як справедливо підкреслюють дослідники, філософські методи діють не ізольовано один від одного, а всі разом, висвітлюючи то одну, то іншу сторону, рису, особливість об'єкта, що досліджується, а в єдності — його цілісність як в генетичному, історичному, так і в субстанціональному, змістовному, функціональному відношенні [346, с. 297; 373, с. 89]. Значно вищий ефект досягається за рахунок взаємодії філософських методів з науковими методами, які входять до інших рівнів методології та органічно взаємопов'язані між собою. Важливо наголосити, що рівневий поділ у системі методології хоча і має науково-дослідну цінність, однак характеризується й умовністю і більшою мірою здійснює дидактичну функцію.

Зіткнення науки із новими або трансформованими системами, сучасними динамічними процесами призвело до появи нових методологічних підходів, методів, наукових принципів. Утім, методи та принципи, що пройшли апробацію часом, у більшості випадків

тільки посилили своє інструментально-концептуальне та ідеологічне значення.

Важливий методологічний вплив на розвиток принципу гендерної рівності має діалектичний підхід. Однак деякими дискусантами висловлюється думка, що нині у суспільних науках діалектика вичерпала свої евристичні можливості та має бути замінена такими «постмодерністськими» методологічними підходами, як синергетичний, дискурсивно-комунікативний, герменевтичний, аутопойезистичний, і що деякі положення та категорії діалектики (передусім, категорія закону, закономірності) мають бути виведені за межі суспільних наук [721, с. 8]. Не вступаючи у дискусію щодо наведеного (оскільки це не є предметом дослідження), та погоджуючись цілком із науковими позиціями різних вчених щодо методологічного потенціалу вказаних вище дослідницьких підходів, які також будуть використані у роботі, зауважимо лише про їх провідну роль в аспекті посилення дослідницького потенціалу діалектики. В жодному випадку є недоречним говорити про протилежність та взаємозамінюваність синергетики, дискурсивно-комунікативного, герменевтичного чи інших підходів відносно діалектики.

За допомогою діалектики визначено сутність гендерної рівності та принципу гендерної рівності як теоретико-правових категорій, які перебувають у постійному русі.

Діалектичний метод розуміється як категорія, що охоплює основні складові діалектичної теорії й, відповідно, світогляду, а також діалектичної логіки. Слід погодитися із тим, що розвиток суспільства відбувається за відомими законами діалектики (боротьба та єдність протилежностей, перехід кількісних змін у якісні, заперечення заперечення та ін.) [445, с. 248]. Підкреслюючи значимість діалектики у вивченні будь-якого питання, слід відзначити, що неможливо з'ясувати, порушено чи не порушено права людини з позицій гендеру, не маючи уяви про права людини загалом. Лише це може бути відправною точкою, наприклад, для вирішення справи

органами судової влади про те, відбулося чи не відбулося порушення прав жінки або чоловіка.

Відомо, що протиріччя є важливим елементом у становленні та формуванні суспільства. Не є винятком й ті суспільства, які досягли високого рівня розвитку. Тим більше це стосується українського суспільства, члени якого, як свідчать, зокрема, соціологічні дані та інші рівні вимірювання соціальних показників, не зовсім готові сприймати жінок як повноцінних учасників діалогу у різних сферах життєдіяльності суспільства й особливо на високих державних та муніципальних посадах. Проте, як свідчить вітчизняна практика, саме у протиріччі виявляються найбільш позитивні аспекти жіночої участі у політиці, економіці тощо.

Для прикладу, станом на сьогодні серед голів державних обласних адміністрацій по всій Україні є тільки одна жінка (Харківська обл.), яка протягом 2017 р. залишалася найбільш впливовим губернатором, адже змогла залучати великі інвестиції в область, відновлювати старі масштабні виробництва, вести діалог із місцевими елітами тощо [436]. Враховуючи такі показники (є й низка інших прикладів), певна частина суспільства все одно залишається упередженою щодо місця жінок у владі. Звичайно, це ускладнює роботу жінок, проте дозволяє їм проявити найкращі свої якості (витривалість, силу волі, здатність до напруженої роботи та ін.).

Також за допомогою евристичного потенціалу діалектики визначено низку таких протиріч, зокрема у нормативно-правовій складовій механізмі забезпечення принципу гендерної рівності, як: суперечності між певними нормами права, поява чого зумовлена помилками нормотворчої техніки; протиріччя між правовими нормами та урегульованими за їх допомогою потребами суспільства (прийняття ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори» — як наслідок, оскільки через неготовність суспільства та різних політичних сил, вказана норма була порушена у ряді випадків) тощо.

У контексті діалектичного підходу щодо принципу гендерної рівності з позиції його послідовного розвитку наголошено на

важливості збереження досягнутих результатів у цій сфері українським суспільством, доведено необхідність подальшого формування державно-правових та громадських засад у забезпеченні гендерної рівності. Діалектичний підхід до аналізу дотримання суспільством та державою принципу гендерної рівності надає підстави стверджувати про необхідність створення цілісної системної моделі, враховуючи диференційоване різноманіття, що відповідала б сучасній дійсності.

Важливим підходом до пізнання принципу гендерної рівності є метафізика. Метафізика ґрунтується на граничних, позаекспериментальних принципах і началах буття, знання, культури. З цього погляду предмети і явища розглядаються у статиці, як відсторонені від впливу інших чинників, що дає можливість «заглянути усередину» правових явищ, процесів, досліджувати їх ознаки і властивості, їх юридичну природу та специфіку [337, с. 41]. Використання метафізичного методу сприяло, окрім іншого, визначенню стану принципу гендерної рівності у той чи інший історичний період в Україні та інших державах світу.

Подальшим фактором еволюції парадигми наукового знання (частина знань хоча і набули статичності, проте отримали підкріплення фундаментальними директивами) стає антропоцентризм.

Так, важливе теоретичне та практичне значення для вивчення принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення має антропологічний підхід. Проблематику антропологічного підходу вивчали: О. Бандура, Дж. Берман, В. Бігун, Р. Дворкін, О. Гришук, Д. Гудима, В. Завальнюк, А. Кауфман, М. Мюллер, Ю. Оборотов, В. Оксамитний, О. Петришин, О. Пучков, Н. Рулан, І. Скакун, Дж. Фінніс, Л. Фуллер, Г. Харт, Р. Циппеліус, Ю. Цуркан-Сайфуліна, І. Честнов та ін. У цьому контексті антропоцентризм формує вектори спрямованості розвитку філософської думки, яка реалізовувалася завдяки методології нової гуманітарно-наукової парадигми. Кожен науковець бажає здійснити революційне відкриття у своїй сфері. Й саме людиномірність будь-якого дослідження виступає у

ролі стримувача (запобіжника) наукового знання, яке може спричинити катастрофічні наслідки для людства загалом чи окремої його групи. У контексті нашого дослідження прикладом може стати негативна дискримінація однієї чи іншої статевої групи. Тож, антропологічний підхід виконує свого роду захисну функцію у науковій сфері.

Щодо принципу гендерної рівності, то хоча первинним і виступає усвідомлення суспільством необхідності забезпечення рівності жінок і чоловіків, проте все ж провідне значення у цьому процесі відіграє діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Так, з метою прийняття справедливих рішень суб'єкти влади мають керуватися об'єктивними положеннями дійсності. Іншими словами, незалежно від того, хто є суб'єктом владних повноважень — жінка чи чоловік, кожного разу рішення має відповідати суспільним потребам на основі рівності, абстрагуючись від особистих емоційних та будь-яких інших оцінок.

Також крізь призму антропоцентризму кожний член суспільства, й першочергово представники влади, має знати, що будь-які дії, спрямовані на заклики до переважання ролі тієї чи іншої статі, можуть стати предметом осуду суспільством, однак, у протилежному випадку, — дії з підтримки рівності мають заохочуватися, особливо на сучасному переламному етапі, адже вони виступають суспільною цінністю.

Концептуальним підґрунтям сучасної філософії є синергетичний підхід. Різні аспекти синергетики обговорювались у роботах таких авторів, як П. Аллен, Л. Антипенко, В. Афанасьєв, К. Бейлі, Б. Блауберг, В. Вайдліх, М. Ейген, П. Йолон, Р. Карпинська, Дж. Каст, П. Корнинг, І. Кривцова, М. Кузьмін, М. Моїсеєв, В. Надурак, С. Никольський, М. Попович, Дж. Россер, С. Ситько, Дж. Скотт, Г. Хааг, Г. Хакен, Ю. Яковець та багатьох ін.

Синергетичний підхід збагатив науку класом загальнонаукових моделей самоорганізації, низкою загальних принципів динаміки та саморозвитку складних систем, новим методологічним баченням

природи складності [454, с. 3; 543]. Синергетичний підхід сприяє зрушенню у способах концептуалізації наукових знань, забезпечує розвиток категоріального апарату у сфері гендерної рівності. Так, у зв'язку з системним розвитком гендерної рівності у роботі запропоновано термін «муніципальна гендерна політика».

У межах синергетичного підходу суспільство «може бути представлено нерівноважною системою особливого типу, стійкість якого забезпечується штучним опосередкуванням зовнішніх (з природним середовищем) і внутрішніх відносин» [544, с. 458]. Цей підхід підтверджує думку, що соціальна система має специфічну особливість — у ній самоорганізація доповнюється організацією, оскільки у суспільстві діють люди, які володіють певним рівнем розвитку свідомості та формують власні цілі і процедури їх досягнення. Тому різного характеру регулятивні норми та правила поведінки, у сенсі керуючих блоків системи, формулюються і приймаються для того, аби відкоригувати й виправити недоліки стихійно плінних самоорганізованих процесів [578, с. 157]. Синергетичне розуміння забезпечення принципу гендерної рівності виражається у потребі розумного розширення прав та можливостей реалізовувати ініціативи суспільства з метою гарантування гендерного паритету, стимулювання потенціалу громадськості у цій сфері.

З позицій синергетичного підходу визначено, що в умовах розвитку демократичної держави все більше актуалізується питання залучення членів суспільства до участі у прийнятті державних рішень. Саме цей шлях допоможе підвищити ефективність комунікації між владою та громадянським суспільством й вирішити таке важливе питання, як підвищення рівня гендерної рівності.

В межах синергетики гендерна рівність постає як складна, проте відкрита система, здатна до самоорганізації. У синергетичному ракурсі виявилася змога розкрити та виявити сучасні закономірні зв'язки між складовими механізму забезпечення принципу гендерної рівності. Разом із тим слід враховувати, що не тільки механізм забезпечення принципу гендерної рівності у цілому, але і

його складові є багатовекторними системами, що саморозвиваються. Синергетика як методологічний підхід дозволила по-новому поглянути на проблему усунення суперечностей між різними нормативно-правовими актами, спрямованими на правове регулювання у сфері забезпечення гендерної рівності, встановити специфіку сутності принципу гендерної рівності. З'ясовано, що принцип гендерної рівності самоорганізується у найбільш задовільному для себе напрямі. Найголовнішою ознакою принципу гендерної рівності в рамках синергетики є нелінійність його становлення.

Окремий пізнавальний потенціал у вивченні проблематики принципу гендерної рівності відіграє комунікативний підхід.

Комунікативний підхід пізнання дозволяє встановити, що окремі соціальні зв'язки і суспільство у цілому формуються із синтезу порядку та хаосу, а не заміни їх один одним. Пов'язано це з тим, що соціум належить до нестабільних, постійно функціонуючих, дисипативних систем [127, с. 59; 157, с. 63; 637, с. 48-51]. Комунікативний підхід спрямований на збалансування публічних і приватних інтересів та потреб жінок і чоловіків. Вміння та бажання налагоджувати діалог між різними суб'єктами права, у тому числі між жінками та чоловіками як окремими соціальними групами, — це основа розвитку сучасного суспільства. Комунікативний підхід детермінує якісні перетворення у механізмі забезпечення принципу гендерної рівності.

Важливе значення для розвитку принципу гендерної рівності має діяльність засобів масової інформації, оскільки останні мають вагомий вплив на формування суспільної думки. У цьому аспекті необхідною є ефективна комунікація мас-медіа з органами публічної влади та інститутами громадянського суспільства з метою об'єктивного висвітлення стану дотримання принципу гендерної рівності в державі.

Інтенсивний розвиток філософії у ХІХ ст. та, особливо, у ХХ ст. призвів до появи чималої кількості нових течій та переосмислення вже існуючих. Одною з таких стала філософська гермене-

втика (*hermeneutikos* — розуміння, тлумачення). Наука про тлумачення, яка з'явилась як спроба дослідження сакральних текстів у Новий Час, перетворилась на дещо більш масштабне завдяки Ф. Шлейермахеру, В. Дільтею, П. Рікеру та ін. [338, с. 236]. У подальшому й донині цій проблематиці присвятили свої праці Н. Алексєєв, П. Баранов, Й. Брокмейер, В. Верещагін, Дж. Гамперц, Т. Дудаш, П. Іванишин, Д. Керімов, С. Кріпке, Е. Кузнецов, В. Курбатов, А. Мережко, В. Нерсесянц, А. Овчинников, В. Сирих, Р. Харрі, Н. Фейрклау, Дж. Фьорс, Г. Хофстеде, Е. Холл, О. Юркевич та багато інших дослідників.

Герменевтика — загальнонауковий феномен, що інтегрує сукупність принципів, шляхів і методів пізнання, вироблених наукою, зокрема юридичною, що застосовуються в процесі наукового пізнання особливостей правової діяльності, її розвитку та практичного перетворення [916, с. 183]. Нині герменевтика як методологічний підхід набуває все більш прагматичного та універсального значення.

Мета юридичної герменевтики полягає не тільки в тому, щоб усвідомити сенс норми, але й у тому, щоб перевести цей сенс на мову більш конкретних висловлювань, наближених до практичних ситуацій настільки, щоб не виникало сумнівів у їх належності нормі, яка тлумачиться, і тим самим полегшити її застосування [491, с. 40]. Провідне значення має герменевтика в умовах адаптації вітчизняного законодавства до європейських стандартів, у тому числі й нормативно-правової бази, пов'язаної із забезпеченням принципу гендерної рівності.

Застосування герменевтичного підходу уможливить максимально адекватну та об'єктивну інтерпретацію вітчизняного та зарубіжного законодавства у сфері гендерної рівності. Так, герменевтичний підхід дозволив констатувати, що нормативно-правова складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності — це не комплекс нормативно-правових актів, а складне багаторівневе утворення; як цілісна конструкція нормативно-правова складова

механізму забезпечення принципу гендерної рівності представлена системою взаємопов'язаних матеріальних і процесуальних норм права та ін.

Застосування системного підходу сприяло систематизації та узагальненню наявних у науковій сфері поглядів щодо принципу гендерної рівності.

Загалом значний внесок у розробку концепції системного підходу і його практичне використання зробили такі вітчизняні та зарубіжні дослідники: А. Асмолов, Д. Агейкін, В. Бабкін, І. Блауберг, В. Венда, Б. Ганьба, Д. Гвішлані, О. Гранін, Ю. Забродін, Г. Заракowski, В. Зінченко, М. Козюбра, В. Копейчиков, В. Кузьмін, В. Лекторський, В. Ломов, О. Лукашева, Л. Наливайко, Н. Оніщенко, В. Павлов, О. Петришин, В. Погорілко, І. Прангішвілі, П. Рабінович, Ю. Римаренко, В. Садовський, В. Селіванов, В. Сіренко, Р. Тополевський, Р. Фейджин, А. Холл, Ю. Шемшученко, Е. Юдін, О. Ярмиш та ін. [103; 124; 189; 634; 826].

Значного поширення системний підхід як дослідницький метод набув у період 1960-1980-х рр. Основні наукові праці щодо застосування системного підходу в галузі суспільних наук припадають на середину 1970-1980-х рр., коли були опубліковані ґрунтовні філософські дослідження [162, с. 30]. Нині цей методологічний підхід набув широкого застосування.

Системний підхід є таким аспектом дослідження, який передбачає розгляд об'єкта як складного, багатогранного та багатовісного явища, що складається з елементів, зв'язки між якими утворюють його відносно незмінну структуру та забезпечують цілісність [162, с. 30; 817, с. 12]. Перевагою цього методу для вивчення гендерної рівності є те, що він дозволяє дотримуватися принципів цілісності та єдності у розгляді предмета пізнання; надає можливість встановити головні зовнішні ознаки принципу гендерної рівності.

Системний підхід дозволяє розглядати роль жінок та чоловіків як взаємопов'язані елементи єдиної системи. Визначено, що принцип гендерної рівності є складним явищем, яке, своєю чергою,

виступає окремим елементом більш широких правових явищ і процесів (принципів права). Також визначено, що гендерна рівність є одним із фундаментальних принципів розвитку громадянського суспільства та правової держави.

Наголошено, що принцип гендерної рівності — відносно самостійне соціальне та політико-правове явище, проте неодмінним є виявлення його взаємозв'язків з іншими елементами правової дійсності, зокрема принципом верховенства права, принципом законності, принципом справедливості та ін.

Оскільки структура вітчизняного законодавства є досить багаторівневою та багатоелементною і кожен з цих рівнів досліджувався автономно, то за допомогою системного підходу вдалося розкрити розбалансованість системи нормативно-правових актів забезпечення принципу гендерної рівності, визначити динаміку у цій сфері та запропонувати шляхи вирішення. Вивчення окремих елементів принципу гендерної рівності передбачає розкриття їх мети та завдань, які мають на початку розгляду узгоджуватися із загальною метою всієї системи механізму забезпечення принципу гендерної рівності.

Осягнення сутності підходів як складової методології юриспруденції і визначення ролі аксіологічного підходу в цій системі дозволить не тільки з'ясувати тенденції у світоглядній реальності нашого часу, розкрити нові грані правового пізнання, але й вирішити низку актуальних для сучасної юриспруденції теоретичних і практичних завдань [848, с. 1]. Аксіологічний підхід використано для визначення місця та ролі принципу гендерної рівності у розвитку демократичної держави та громадянського суспільства. Дослідження принципу гендерної рівності з позицій аксіологічного підходу має важливе суспільно-політичне та науково-дослідне значення, адже забезпечення гендерного балансу як соціально-правової цінності має стати фундаментом вітчизняної політико-правової думки.

Забезпечення принципу гендерної рівності, безперечно, є надійною гарантією стійкого та передбачуваного розвитку суспільства. Інституціональний підхід дозволяє охарактеризувати правові засади публічних інститутів влади у забезпеченні принципу гендерної рівності та передбачає, що наявність органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які реалізують функції у досліджуваній сфері, є об'єктивним станом, спрямованим на створення та гарантування стабільності у цій сфері. Однак функціонування владних структур має обов'язково базуватися на врахуванні суспільної думки, взаємодії відповідних органів влади з громадськістю, що забезпечить утворення ефективної інституціональної системи забезпечення принципу гендерної рівності.

Феноменологічний підхід передбачає відмову від будь-яких ідеалізацій та сприйняття єдиної передумови — можливості описання спонтанного змістовного життя свідомості або інтерпретації фундаментальних структур людського існування. Самоочевидні структури, що передують нормам права, правовим інститутам та правовому мисленню, розуміються як загальне, що є у всіх правових явищах, їх генетичний принцип, який породжує всі можливі одиничні прояви права. Відповідно, норми права розглядаються як такі, що не створюються і не винаходяться законодавцем, а відкриваються подібно законам математики [337, с. 41-42]. Логіка феноменологічних процедур передбачає виявлення смислу предмета як мети інтенціонального аналізу, який реалізується через дослідження структури феноменів відповідно до їхніх складових та конфігурацій [389, с. 83]. Таким чином, феноменологічний підхід дозволяє виявити, що рівність у цілому та гендерна рівність зокрема у суспільстві є основою людського існування та розвитку його різноманітних структур. Феноменологічний підхід забезпечує вивчення принципу гендерної рівності з позицій суб'єктивності, об'єктивності та доцільності.

Фактично у кожному дослідженні, до того ж з будь-якої дослідної сфери, застосовується історичний метод.

Виведення лише приватних наукових понять поза зв'язком з загальнотеоретичною категорією «юридичне пізнання» містить певне логіко-формальне протиріччя, оскільки опис приватного елемента без розкриття його генезису і закономірностей розвитку, тобто поза світоглядних, морально-етичних та інших пізнавальних засобів, обмежує теоретичне вивчення та практичне вирішення конкретних проблем юридичного пізнання [134, с. 13]. Так, важливим є гносеологічний аспект у вивченні проблематики гендерної рівності, в рамках якого можливо здійснити тлумачення понять «рівність», «рівноправність», «гендерна політика», «державна гендерна політика», «муніципальна гендерна політика» тощо загальнотеоретичних категорій на основі історіографічного підходу до аналізу основних етапів їх розвитку, з одного боку, а також гносеологічної інтерпретації в системі наукового знання — з іншого. Саме історичний підхід є одним із основних способів отримання фактологічного матеріалу щодо принципу гендерної рівності, завдяки якому констатовано, що принцип гендерної рівності у ході своєї еволюції здійснив сутнісну, змістовну та формальну трансформацію; він становить сукупність обумовлених конкретно-історичним суспільним розвитком базових ідей, які об'єктивують правові цінності щодо встановлення гендерної справедливості в усіх сферах життєдіяльності, та забезпечує становлення правової держави і громадянського суспільства тощо.

Метод раціональної реконструкції дозволяє виявити логіку становлення, функціонування та перспективи подальшого розвитку гендерної рівності в Україні, враховуючи сучасні вітчизняні реалії.

Також використання цього методу допомогло встановити, що ідея відмінності використовується для легітимації нерівності. Використовуючи ідею відмінності, структури влади виправдовують відтворення гендерних режимів, заснованих на гендерній нерівності, пояснюючи нерівність як наслідок відмінності [375, с. 9; 778, с. 15].

Слід зауважити, що визначення термінів «гендерна рівність» та, особливо, «принцип гендерної рівності» є одним із найактуальніших питань у сучасній науці. Ці явища були предметом уваги багатьох дослідників, якими здійснено низку спроб сформулювати та обґрунтувати їх дефініції. У більшості випадків їх концепти виявлялися розбіжними, а подекуди суперечливими. Тому саме категоріальний аналіз цих та інших явищ виступив важливою методологічною складовою дослідження.

Прогностичний метод сприяв обґрунтуванню можливих напрямів змін у різних сферах життєдіяльності суспільства на основі принципу гендерної рівності.

Важливе значення у розгляді досліджуваної проблематики має метод класифікації, який насамперед вимагає, щоб матеріал як порівняльний був розподілений не ізольовано, а у його внутрішній зв'язаності. Далі, оскільки класифікація матеріалу не може бути конкретизована за часом і місцем, запозиченням чи самотністю, цей матеріал виділяється в особливу загальну групу [371, с. 329-330]. Метод класифікації сприяв, наприклад, виокремленню різновидів громадських організацій у сфері забезпечення принципу гендерної рівності за такими класифікаційними критеріями: за сферою діяльності; за статусом чи територією діяльності; за кількістю членів; залежно від мети створення та діяльності. Класифіковано нормативно-правову складову механізму забезпечення принципу гендерної рівності; нормативно-правові засади державної політики, спрямованої на досягнення гендерної рівності у Збройних Силах України; виокремлено групи суб'єктів інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної тощо.

Цінне науково-практичне значення для опрацювання питання принципу гендерної рівності має метод аналізу і синтезу. Так, визначивши основні проблеми у механізмі забезпечення принципу гендерної рівності, можна розкрити причини досить невисокого рівня гендерної рівності в Україні.

У низці випадків дослідження принципу гендерної рівності застосовано статистичний метод. Найбільш повним джерелом показників статистики є переписи населення, що являють собою суцільні державні статистичні спостереження, які включають збір демографічних та соціально-економічних даних, що на встановлену дату характеризують чисельність та склад населення країни, а також обробку, узагальнення, поширення та використання результатів [655]. Перевагою переписів є універсальність, широкий спектр отриманих даних, детальне документування результатів. Програма перепису містить досить широке коло відомостей про кожну людину, включаючи демографічні, соціальні, економічні характеристики, а також інформацію про склад домогосподарств. Переписи населення є основним джерелом показників гендерної статистики, оскільки забезпечують надійні дані щодо первинних (персональних) характеристик населення залежно від статі [202, с. 37-38]. Статистичний метод використано, зокрема, у сфері визначення рівня безробіття серед чоловіків та жінок різних вікових груп. Проведено аналіз статистичних даних Центральної виборчої комісії та інших органів державної влади у сфері забезпечення рівності прав жінок та чоловіків. Всі охарактеризовані показники дозволили виявити тенденції та визначити результати перетворення у досліджуваній сфері.

Метод узагальнення застосовано у кожному розділі та у загальному контексті для підготовки висновків проведеного дослідження.

Останні два методи мають безпосереднє відношення до юриспруденції та, як наголошують деякі вчені, є власними методами правознавства: догматичний (нормативно-догматичний, юридико-технічний) та порівняльно-правовий (компаративний) методи.

Так, догматичний метод використовувався майже у кожному підрозділі роботи, досить часто виникала необхідність тлумачити різні нормативно-правові акти на предмет їх відповідності сучасним вимогам принципу гендерної рівності. Так, було здійснено детальний аналіз ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори», яка

викликала низку резонансних судових справ та стала підґрунтям та свідченням позитивних зрушень у забезпеченні принципу гендерної рівності у представницьких органах місцевого самоврядування. Це надало змогу запропонувати нові формулювання до ряду нормативно-правових актів.

Також, запропоновано зміни до Законів України «Про вибори народних депутатів України», «Про Регламент Верховної Ради України» та ряду інших законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів.

Компаративний метод надав можливість порівняти особливості механізму забезпечення принципу гендерної рівності в Україні та інших державах світу. За допомогою евристичних можливостей порівняльно-правового методу досліджено динаміку участі жінок у законодавчих органах влади та представницьких органах місцевого самоврядування, збройних силах, діяльність громадських організацій, спрямованих на забезпечення реалізації принципу гендерної рівності тощо. Все це є провідними чинниками формування та реалізації гендерного паритету в Україні.

Зокрема, на підставі порівняльно-правового методу з метою забезпечення принципу гендерної рівності у Парламенті, враховуючи зарубіжну практику, запропоновано етапи реформування політичної системи у забезпеченні гендерного паритету у Верховній Раді України.

Не менш важливим елементом методології пізнання принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення є наукові принципи.

Принципи пізнання можна розуміти як основоположні ідеї, керівні основи пізнавальної діяльності тощо [77, с. 32]. До основних наукових принципів методології дослідження принципу гендерної рівності доцільно віднести: принцип історизму, пізнавальний принцип, принцип детермінізму, принцип об'єктивності, принцип аргументованості, принцип усебічності, принцип додатковості, принцип комплексності тощо.

Принцип історизму вимагає розгляду історичних явищ і подій відповідно до конкретно-історичних обставин, у їх взаємозв'язку і взаємообумовленості. Саме він дозволяє реконструювати особливості зовнішніх (соціальних, політичних, економічних, культурних) чинників зміни суспільно-політичного становища жінки, а також підкреслити вплив комуністичної ідеології та пропаганди [434, с. 34]. Із застосуванням принципу історизму, з'явилася змога продемонструвати рівень гендерної рівності в різні часи, особливий акцент було зроблено на порівнянні забезпечення принципу гендерної рівності з моменту становлення незалежності Української держави до сьогодні, розкритті ролі різних публічних та приватних суб'єктів у цій сфері.

Загалом щодо науки та, зокрема, проблематики гендерної рівності пізнавальний принцип, який ще також називають когнітивний, має особливе значення у дослідженні динаміки науки та її взаємодії із суспільством та реальністю, де провідну роль має поведінка суб'єкта. Межі когнітивного принципу визначаються особливістю сфери пізнання. У контексті вивчення принципу гендерної рівності вказаний методологічний засіб зосереджує увагу на окремих особах та різних соціальних групах, їх бажанні й вмотивованості щодо інформаційно-пізнавальних потреб відносно гендерної рівності.

Детермінізм у пізнанні принципу гендерної рівності використовується з метою проведення аналізу причинно-наслідкових зв'язків у цій сфері, зокрема з'ясування як саме впливає забезпечення принципу гендерної рівності на становлення в Україні демократичної держави та громадянського суспільства.

Важливе значення для вивчення проблематики принципу гендерної рівності має технологічний детермінізм, який вивчали в рамках різних суспільних наук Г. Ашин, В. Базилевич, Д. Белл, Дж. Гелбрейт, В. Графський, Е. Деменчонок, В. Копилов, Г. Ленк, С. Макеев, І. Малик, Д. Секлер, С. Сорокіна, Е. Тоффлер, Р. Хайлбронер та ін. Нині як в юриспруденції, так і в інших наукових

сферах недостатньо уваги приділено вивченню технологічного детермінізму як методологічного принципу.

Сучасна епоха породжує перед людством складні проблеми існування, які багато в чому визначаються постіндустріальним розвитком суспільства, транснаціональними процесами в галузі культури, інформації та освіти, а також видатними досягненнями науки. Завдяки своїм унікальним інтеграційним якостям, здатності комплексно взаємодіяти з усіма сферами соціального життя наука неухильно розширює вплив, набуваючи характеру глобального явища сучасності [385, с. 4]. На початку ХХ ст. бурхливий розвиток техніки і технологій призвів до значних змін у функціонуванні суспільно-політичних інститутів. Роль технологічного фактору ставала все більш очевидною, що призвело до формування окремого напрямку технологічного детермінізму. Технологічний детермінізм — теорія, яка виходить з положення, що технологічний прогрес визначає соціальний прогрес, а новітні технології трансформують суспільство як на інституційному, так і на індивідуальному рівні [407, с. 321]. Технічний фактор у розвитку всіх сфер суспільства має провідне значення. Технологічний детермінізм як методологічний принцип у контексті вивчення принципу гендерної рівності вказує на провідну роль техніки і технології. Застосування новітніх технологій може сприяти активному включенню громадськості у необхідність забезпечення рівних прав та свобод жінок і чоловіків. Разом із тим сучасні технології дозволяють визначити рівень ставлення суспільства до гендерної проблематики та здійснювати пошук методів щодо вирішення цього питання, наприклад шляхом проведення лекційних (ознайомчих) занять та виставлення їх у відкритий доступ.

Необхідно наголосити на важливості стрімкого розвитку інформаційних технологій у сфері науки, що унеможливило подальше штучне стримування гендерних досліджень. Разом з цим всевітня комп'ютерна мережа уможливила появу статево не диференційованого спілкування, певну свободу від традиційної

патріархальної комунікативної моделі та феномену кіберфемінізму [798, с. 93]. Важливо, що технологічний детермінізм, як підкреслює частина вчених, — це не звичайна сукупність техніки та технологій, це також створення нової культури, яка інтегрується в загальну культуру суспільства та охоплює культуру суспільства щодо гендерної рівності.

Принцип об'єктивності забезпечив повний та ретельний аналіз різних явищ у сфері гендерної рівності. Дотримання цього принципу унеможливорює появу висновків на підставі особистих зацікавлень, уподобань, або ж навпаки — негативного ставлення до тих чи інших явищ. Такий підхід дозволив сформулювати рекомендації та пропозиції щодо механізму забезпечення принципу гендерної рівності відповідно до існуючої правової реальності.

Принцип аргументованості у ході пізнання принципу гендерної рівності проявляється у підтвердженні авторських висновків низкою фактів (статистичні дані, соціологічні опитування тощо).

Принцип усебічності вивчення механізму забезпечення принципу гендерної рівності полягає у розгляді взаємозалежності його із змістовно спорідненими явищами.

Принцип додатковості як прояв принципу системного плюралізму покликаний враховувати протилежні, однак такі, що доповнюють один одного в єдиній системі властивостей предмету [578, с. 120; 793, с. 31]. Додатковість як можливість додати щось інше до вже пізнаного явища не означає, що утворене таким чином нове знання про це явище набуває завершеного, остаточного вигляду. Параметри об'єкта виявляють перманентно непізнаний його характер, у сенсі принципової складності та динамічності природи. Власне кажучи, потенціал плюралізму в ідеї додатковості розкривається у перманентній можливості, можливості інакше розв'язати поставлену задачу, можливості поряд із уже відомою моделлю об'єкта розкрити нове його виявлення [578, с. 118]. Принцип додатковості, першочергово, вказує на неможливість комплексного

пізнання принципу гендерної рівності в рамках конкретної парадигми.

Досягнути міждисциплінарності у вивченні принципу гендерної рівності допоміг принцип комплексності, відповідно до якого існує вимога у ході дослідження звернутися не лише до юридичних джерел, а й інших соціальних наук: філософії, соціології, політології, науки державного управління тощо.

Отже, використання зазначених у роботі методологічних підходів, методів, наукових принципів забезпечить всебічне, неупереджене дослідження проблематики принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення. Визначена система дослідницьких засобів принципу гендерної рівності характеризується динамічністю та потребує подальшого вивчення з метою трансформації у майбутньому.

Узагальнюючи концептуально-гносеологічні висновки проведеного аналізу методології дослідження принципу гендерної рівності, зазначимо наступне.

1. Методологія пізнання будь-якого об'єкта завжди є індивідуальною та унікальною. Пов'язано це не лише із різноманітною сукупністю методів та принципів, а й черговістю їх застосування та поєднання у ході дослідження. Методологія наукового пізнання загальноправових аспектів принципу гендерної рівності має важливе теоретичне та прикладне значення і становить самостійний напрям у системі наукового дослідження. Вивчення принципу гендерної рівності вимагає застосування широкого кола принципів, методологічних підходів і методів наукового пізнання, що зумовлюється специфікою предмета дослідження.

2. Враховуючи особливий характер принципу гендерної рівності, саме міждисциплінарний та міжгалузевий підходи до його пізнання мають стати в основі вивчення досліджуваної тематики, оскільки гендерна рівність є однією із тих проблем, що розглядаються практично кожною суспільною наукою у зв'язку з її високою

значимістю для поступального розвитку демократичної держави та громадянського суспільства.

3. Методологія дослідження принципу гендерної рівності являє собою цілісну систему; є складною, розгалуженою, якісно різноманітною галуззю наукового пізнання; включає концептуальну та інструментальну складові, які ефективні лише у взаємодії, підсилюючи одна одну. Методологія дослідження принципу гендерної рівності — це логічно побудована система наукових принципів, методів, методологічних підходів, парадигм, які в комплексі спрямовані на отримання науково істинних результатів дослідження принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення.

4. Вибір методів та принципів дослідження безпосередньо залежить від його об'єкта та предмета. Щодо тематики принципу гендерної рівності — це: сукупність загальних та спеціальних норм права, пов'язані з ними відносини, що виникають у суспільстві; наукові здобутки вітчизняних та зарубіжних вчених; національні традиції, що формувалися протягом тривалого періоду і мають значний вплив на розвиток гендерної рівності. Всі зазначені елементи у своєму комплексі формують нову правову дійсність, яка потребує наукового супроводу на основі дієвої у своїй сукупності методологічної бази.

5. Керуючись принципами неупередженості та об'єктивності, запропоновано структурно-функціональну систему методології дослідження принципу гендерної рівності, яка включає такі рівні: загальнофілософські підходи, загальнонаукові (міждисциплінарні), спеціальні та власні методи правознавства. Застосування вказаних груп методів у комплексі забезпечило всебічність, повноту та достовірність висновків і пропозицій.

6. Основними науковими принципами дослідження принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення, що утворюють основу проведення наукового пізнання, є: принцип історизму, пізнавальний принцип, принцип детермінізму, принцип об'єктивності, принцип аргументованості, принцип усебічності, принцип

додатковості, принцип комплексності тощо. Сформульована система принципів має динамічний характер та потребує подальшого удосконалення.

Висновки до розділу 1

1. Принцип гендерної рівності у ході історичного розвитку пройшов сутнісне, змістовне і формальне наповнення і трансформацію. Принцип гендерної рівності слід розуміти як сукупність обумовлених конкретно-історичним суспільним розвитком базових ідей та положень, що об'єктивують правові цінності щодо встановлення гендерної справедливості в усіх сферах приватного, суспільного та державного життя і забезпечують розвиток правової держави й громадянського суспільства. Принцип гендерної рівності виступає як мета, яку необхідно враховувати у правотворчості і правозастосуванні. Принцип гендерної рівності передбачений реалізувати першочергово методологічну функцію — надавати засоби та способи ефективного реалізації прав людини. Проведений аналіз змістовного наповнення принципу гендерної рівності надає можливість констатувати його взаємовплив та взаємозалежність з іншими фундаментальними принципами права — принципом верховенства права, принципом законності та інших, які лише в сукупності здатні належним чином викоринити в українському суспільстві дисбаланс у правах, можливостях та обов'язках жінок і чоловіків та встановити гендерний паритет. Смисловими складниками принципу гендерної рівності є свобода, справедливість, верховенство права та законність. Гендерна рівність передбачає створення та використання єдиних правових засобів для всіх учасників суспільних відносин — жінок та чоловіків; можливе передбачення системи винятків для окремих випадків (позитивна дискримінація); гарантування організаційних та процесуальних засобів для реалізації прав та обов'язків жінок і чоловіків.

2. Проведений аналіз наукової літератури надає можливість виокремити такі основні підходи щодо співвідношення категорій «гендерна демократія» та «паритетна демократія»: 1) гендерна демократія та паритетна демократія — явища тотожні; 2) гендерна демократія — більш широке поняття, ніж паритетна демократія; 3) паритетна демократія включає у свій зміст явище гендерної демократії; 4) гендерна демократія та паритетна демократія — самостійні, проте взаємозалежні явища. З урахуванням обґрунтованих і проаналізованих теоретико-методологічних підходів до визначення термінів «гендерна демократія» та «паритетна демократія» їх доцільно розглядати як взаємопов'язані та взаємодетерміновані явища. Видається некоректним стверджувати про меншу значимість вказаних явищ по відношенню одне до одного. Поняття «паритетна демократія» та «гендерна демократія» змістовно значно розширилися у процесі їх ретроспективи та з урахуванням динамічного розвитку суспільних відносин. Узагальнюючи існуючі погляди вчених, а також сучасні світові тенденції у досліджуваній сфері, термін «гендерна демократія» слід розуміти як систему нормативно впорядкованих та передбачених політико-правовими принципами прав, свобод та обов'язків жінок і чоловіків, забезпечення можливості їх рівноправної реалізації та дотримання у всіх сферах державно-громадської діяльності з урахуванням гендерних інтересів і потреб за допомогою відповідного правового механізму реалізації. Паритетна демократія — система нормативно впорядкованих та передбачених політико-правовими принципами прав, свобод і обов'язків людини і громадянина, забезпечення можливості їх рівноправного здійснення та дотримання у всіх сферах державно-громадської діяльності за допомогою відповідного механізму реалізації.

3. Проблематика принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення має безпосередній стратегічний вплив на всі сфери життєдіяльності суспільства. Існування гендерного дисбалансу практично у кожній сфері, особливо в політичній та управлінні як

приватними, так і державними структурами, підтверджує фактичну дискримінацію, що не відповідає вимогам сучасної демократичної держави. Наукові праці, що стали фундаментом для вивчення проблематики принципу гендерної рівності, можна умовно розділити на дві великі за обсягом групи: 1) в яких розглядаються загальні теоретичні положення: принципу рівності та взаємопов'язаних з ним принципів, механізму забезпечення прав людини, державної політики, державної чи громадської експертизи, бюджетування тощо; 2) в яких безпосередньо вивчається принцип гендерної рівності: механізм забезпечення принципу гендерної рівності, державна гендерна політика, гендерна експертиза, гендерне бюджетування та ін. Розвиток суспільства та держави у напрямі забезпечення принципу гендерної рівності передбачає такі основні напрями, які також мають отримати подальший потужний науковий супровід: проблеми механізму забезпечення принципу гендерної рівності та удосконалення його складових (нормативно-правової та організаційно-правової); модернізація гендерної політики в Україні; вдосконалення забезпечення принципу гендерної рівності у діяльності парламенту, уряду, правоохоронних органах, збройних сил, органів судової влади, місцевого самоврядування, громадських організацій; принцип гендерної рівності в умовах формування інформаційного суспільства; вирішення питань щодо гендерно обумовленого насильства тощо.

4. Методологія дослідження принципу гендерної рівності являє собою цілісну систему; є складною, розгалуженою, якісно різноманітною галуззю наукового пізнання; включає концептуальну та інструментальну складові, які ефективні лише у взаємодії, підсилюючи одна одну. Методологія дослідження принципу гендерної рівності — це логічно побудована система наукових принципів, методів, методологічних підходів, парадигм, які в комплексі спрямовані на отримання науково істинних результатів дослідження принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення. Керуючись принципами неупередженості та об'єктивності,

запропоновано структурно-функціональну систему методології дослідження принципу гендерної рівності, яка включає такі рівні: загальнофілософські підходи, загальнонаукові (міждисциплінарні), спеціальні та власні методи правознавства. Застосування вказаних груп методів у комплексі забезпечило всебічність, повноту та достовірність висновків і пропозицій. Основними науковими принципами дослідження принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення, що утворюють основу проведення наукового пізнання, є: принцип історизму, пізнавальний принцип, принцип детермінізму, принцип об'єктивності, принцип аргументованості, принцип усебічності, принцип додатковості, принцип комплексності тощо. Сформульована система принципів має динамічний характер та потребує подальшого удосконалення.

Розділ 2

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ЙОГО ЕЛЕМЕНТІВ

2.1. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: поняття, елементи, їх загальна характеристика

Всебічне гарантування прав людини є об'єктивно можливим за умови існування реально діючого механізму забезпечення принципу гендерної рівності.

В Україні прийнято систему нормативно-правових актів, які є різними за змістом, але всі вони безпосередньо чи опосередковано встановлюють та регламентують рівність чоловіків і жінок. Також законодавством передбачено функції системи державних інституцій у сфері забезпечення гендерної рівності, а інститути громадянського суспільства беруть на себе відповідні обов'язки на добровільних засадах.

Однак до цього часу в Україні не вироблено ефективного, комплексного, цілісного механізму забезпечення принципу гендерної рівності. Для практичного формування такого механізму необхідними є визначення і теоретична характеристика його поняття, елементів, умов дієвості.

Механізм як загальнонаукову категорію досліджували: Т. Альберда, О. Белкіна, В. Гуляєв, В. Заславська, М. Козюбра, Л. Летнянчин, Л. Наливайко, О. Петришин, В. Погорілко, В. Речицький, Ю. Решетов, Р. Ривкіна, С. Рудницький, М. Ставнійчук, Ю. Тодика, К. Шундигов та ін. Результати наукових пошуків зазначених

вчених створюють емпіричну базу для використання гносеологічних можливостей поняття «механізм» у суспільно-наукових дослідженнях.

Окремі аспекти механізму забезпечення гендерної рівності досліджували представники різних суспільних наук, серед них: політологи М. Білинська, О. Венгер, Л. Воронько, Л. Гонюкова, А. Іовчева, Т. Краснопольська, Н. Педченко, І. Цікул та ін.; економісти Г. Герасименко, І. Суліма та ін.; представники науки державного управління В. Грицяк, Г. Даудова, Н. Ковалішина, І. Лазар та ін.; філософи С. Бондар, О. Власова, Ю. Івченко, О. Кисельова та ін. Багатоаспектна категорія «гендерна рівність» є предметом вивчення різних суспільних наук, проте саме юридична наука розробляє основоположні правові засади впровадження гендерної рівності в суспільне життя, створює цим умови для її імплементації в політику, економіку, державне управління, суспільні відносини.

В межах наукових досліджень з різних галузей правничої науки деякі питання механізму забезпечення принципу гендерної рівності вивчали такі вчені: Н. Бондаренко, Т. Ганзицька, О. Дашковська, М. Крочук, К. Левченко, Л. Леонтьєва, Т. Марценюк, О. Мельник, О. Пишуліна, І. Похловська, С. Рябошапка, О. Сулова, А. Слатвицька та ін. Проте в юридичній науці досі не вироблено цілісного уявлення про механізм забезпечення принципу гендерної рівності. Також відсутні єдині підходи до розуміння його змісту.

У зв'язку з цим постає необхідність теоретико-правової характеристики механізму забезпечення принципу гендерної рівності через з'ясування його поняття, ознак, структури для приведення до вимог міжнародних стандартів і подальшого ефективного впровадження гендерної рівності в Україні.

Правове забезпечення гендерної рівності в сучасній правовій державі має базуватися на ефективному законодавстві, що об'єктивує принципи справедливості, гідності, рівності. При цьому врахування міжнародних стандартів під час розроблення національного законодавства у сфері гендерної рівності є обов'язковим. Але

навіть досконале законодавство не буде дієвим без механізмів його практичного забезпечення.

У випадку коли чинне законодавство, що забезпечує принцип гендерної рівності, не реалізується у реальному житті суспільства, воно є «мертвим», таким, що втратило своє соціальне призначення або ніколи його не виконувало.

Гендерна рівність може існувати тільки в суспільстві, де втілюються у повсякденних діях і поведінці людей відповідні правові, моральні та етичні норми. Проте реалізація законодавства, що об'єктивує принцип гендерної рівності, має підкріплюватись гарантіями з боку держави через покладення відповідних обов'язків на її інституції.

Закріплений в нормативно-правових актах принцип гендерної рівності не буде реальним без його систематичного впровадження в суспільне життя через діяльність державних та громадських організацій.

Ю. Тодика зазначає, що недостатньо мати матеріальні норми, розвинену систему законодавства, а потрібні чіткі механізми їх втілення в життя [823, с. 336-337]. Міжнародний досвід доводить, що створення механізмів забезпечення принципу гендерної рівності свідчить, наскільки ефективно держава може побудувати об'єднане, розвинуте та поступальне суспільство. Адже рівень захищеності прав жінок показує рівень розвитку суспільства, тому нехтування проблемами гендерної рівності ставить під сумнів всю систему державного управління [211, с. 116; 236, с. 52; 237, с. 22-23; 247, с. 67]. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності є неодмінною складовою комплексного механізму забезпечення прав і свобод людини.

Покращення сучасного становища жінки, подолання гендерного розриву, вироблення ефективного механізму забезпечення принципу гендерної рівності можливе через його наукову розробку з подальшим впровадженням наукових висновків у нормотворчий та правозастосовний процес.

Передусім, слід зазначити, що сьогодні в юридичній літературі не використовується єдине поняття, яке б однозначно вказувало на механізм забезпечення принципу гендерної рівності. Тому об'єктивною, але не бажаною, є відсутність його єдиного визначення.

Негативно впливає на формування теоретичної концепції механізму забезпечення принципу гендерної рівності відсутність переліку його ознак, основних засад, функцій і, особливо, неузгодженість його структури. Велика кількість питань, пов'язаних з цією проблематикою, виникає в науковій літературі стосовно об'єктивної необхідності наукового визначення поняття механізму забезпечення принципу гендерної рівності. Для його у розуміння слід визначити зміст поняття «механізм» та звернутися до етимології цього терміна.

Поняття «механізм» несе в собі специфічне смислове навантаження. Його використовують у різних сферах суспільного життя та наукових галузях, водночас, у літературних джерелах існує велика кількість підходів щодо його розуміння.

Механізм (від грецької μηχανή, mechane — «машина»; з англійської mechanism та німецької mechanismus — «механізм») визначається як пристрій, що передає або перетворює рух; внутрішня будова, система чого-небудь; сукупність станів і процесів, з яких складається певне фізичне, хімічне та ін. явище [122, с. 695]. С. Ожегов у Словнику російської мови визначає термін «механізм» як внутрішній устрій (систему ланок) машини, приладу, апарата, що приводить їх у дію; систему, пристрій, що визначають порядок якогось виду діяльності; послідовність станів, процесів, що визначають собою якусь дію, явище [569]. В Енциклопедичному словнику Ф. Брокгауза та І. Ефрона механізм розуміється як сукупність тіл, що обмежують свободу руху один одного взаємним опором; він служать для передачі і перетворення руху [920]. У словниковій літературі «механізм» визначається переважно як технічний пристрій чи прилад, оскільки цей термін первинно був притаманний технічним і природничим наукам.

Проте згодом він набув поширення і в суспільних науках, де його використання також є багатоаспектним. В. Гуляєв зазначає, що поняття фізичного світу не можуть беззастережно застосовуватися до соціального світу, але не варто відкидати суто механістичне розуміння механізму [278, с. 57]. Саме гносеологічні можливості «механізму» дозволяють пояснити, яким чином задекларовані права чи існуючі інтереси суб'єктів суспільно-політичного життя реалізуються в дійсності [267, с. 7; 754]. Категорію «механізм» використовують у таких суспільних науках, як правознавство, економіка, соціологія, психологія, філософія, державне управління та ін.

Механізм як категорія має значні пізнавальні можливості для опису явищ і процесів суспільно-політичного життя. Її застосування ускладнює неоднозначне трактування в суспільно-орієнтованих науках [753]. Так, термін «механізм» використовують для позначення різних суспільних явищ і визначають його як сукупність систем, процедур та їх логічних зав'язків, способів і засобів тощо.

У суспільно-науковій літературі відсутній консенсус щодо його змістовного наповнення. Під механізмом розуміють або набір певних елементів, або їх дію (взаємодію) чи процес, або зв'язки, причому є спроби поєднати предметне і діяльнісне розуміння механізму [754]. Але в будь-якому випадку поняттям «механізм» має позначатися змістовно наповнене, комплексне, структурне, динамічне явище.

У політичній науці, як правило, політичні механізми виступають засобом реалізації державної політики [113, с. 5]. За допомогою певних механізмів здійснюється регулювання політичних процесів, які представляють собою стійкі способи впливу на веління учасників політичних подій [717, с. 45]. М. Фарукшин зауважує, що політична система будь-якого суспільства характеризується наявністю певних механізмів, які гарантують йому стійкість і життєздатність [849].

Схожими за внутрішнім змістом є економічні механізми. В економічній науці поширеним є використання такої категорії, як

«економічний механізм». Під цим поняттям розуміється сукупність економічних структур, інститутів, форм і методів, за допомогою яких реалізується вплив на економічні відносини і процеси [359, с. 292; 370]. Економічний механізм має специфічні економічні методи впливу суб'єкта управління на об'єкт [769, с. 188]. Також його утворюють різні економічні заходи [364].

В соціології механізми використовуються для позначення способу переходу суб'єкта з одного стану в інший, зокрема через вплив соціальних інститутів, потрапляючи у сферу впливу яких індивід чи соціальна група мають суттєві можливості підвищення власного соціального статусу [453, с. 208]. Досліджуючи шляхи взаємодії особистості із суспільством, соціологи визначили дві групи механізмів такої взаємодії: до першої групи віднесли механізми соціалізації особистості (соціальна адаптація, індивідуалізація, соціальний контроль); до другої — механізми саморозвитку, зміни соціальної системи (індивідуальна цілеспрямованість, міжособистісне спілкування, різноманітні способи зв'язку індивідів із суспільством) [495, с. 102]. У соціології зміст поняття «механізм» суттєво відрізняється від змісту політичних, економічних і юридичних механізмів, між якими є деякі спільні риси.

При розгляді первинного походження поняття «механізм» виділяють декілька необхідних та визначальних його властивостей як абстрактної категорії, зокрема: 1) динаміку об'єктів; 2) взаємодію частин механізму; 3) взаємообумовленість частин механізму; 4) системну організацію частин механізму; 5) наявність простих і складних частин механізму, які обумовлюють його структуру [547, с. 486]. Зазначені властивості притаманні і державно-правовим механізмам.

Характеристика явища або процесу як механізму (у найширшому смислового значенні цього поняття) передбачає: по-перше, складність його структурної будови; по-друге, системність, узгодженість організації його елементів; по-третє, здатність до динаміки, визначеної цілеспрямованої діяльності; по-четверте, його

схильність до самоуправління або зовнішнього управління. Очевидно, що поняття «механізм» як родова наукова абстракція може застосовуватися для характеристики достатньо широкого кола явищ та процесів [86; 915, с. 13]. Системоутворююче поняття «механізм» об'єднує взаємопов'язані елементи, що мають динамічний та функціональний зміст.

В юридичній науці поняття «механізм» є поширеним, його використовують для позначення таких категорій, як «механізм держави», «правовий механізм», «механізм правового регулювання», «механізм гарантування», «механізм державного управління», «механізм реалізації» та багато ін. Плюралізм визначень поняття «механізм» у юридичній науці не лише доводить його універсальність, а й демонструє неоднозначне розуміння його змістовного навантаження.

Підсумовуючи вищезазначене, слід виділити декілька важливих ознак механізму як абстрактної категорії: 1) системність, логічність і функціональний зміст; 2) динамізм і стабільність; 3) цілеспрямованість; 4) постійний характер і ефективність. Зазначені властивості притаманні й для юридичних механізмів, відповідно і механізму забезпечення принципу гендерної рівності. Але для юридичних механізмів, в першу чергу, властивою є правова регламентованість та гарантованість.

Механізм дозволяє пов'язувати елементи забезпечення принципу гендерної рівності у структурно-функціональній «вузол» і надавати їм динамічного змісту.

Ознаки механізму забезпечення принципу гендерної рівності є його характерними властивостями, категоріями, що відображають його зміст. З метою визначення поняття механізму забезпечення принципу гендерної рівності необхідно більш детально дослідити такі його головні ознаки:

1) правова регламентованість. Головною ознакою механізму забезпечення принципу гендерної рівності є його правова регламентованість. Юридичні механізми у правовій державі організовані

за допомогою методів та засобів правового регулювання. Правове регулювання забезпечення принципу гендерної рівності має ґрунтуватися на засадах верховенства права та справедливості. Нормативно-правове регулювання принципу гендерної рівності здійснюється через систему нормативно-правових актів та інших джерел права, яку складають Конституція України, закони України, підзаконні нормативно-правові акти, міжнародні нормативно-правові акти та договори. Важливого значення у забезпеченні принципу гендерної рівності набуло індивідуальне (ненормативне) правове регулювання, що здійснюється через правозастосування.

2) системність і функціональний зміст. Характеристиками механізму забезпечення принципу гендерної рівності є його цілісність, системність та наявність зв'язків між елементами. Діалектика розглядає частину і ціле в їхній діалектичній єдності. При утворенні цілого виникає нова якість, яка не зводиться до суми властивостей частин; проте вона визначається частинами — їх кількістю і певним типом їхньої взаємодії [280]. Саме поняття системи передбачає певну кількість елементів, які її складають, наявність стійких відносин, що пов'язують окремі елементи цієї системи [547, с. 553]. Система — це порядок, зумовлений правильним, планомірним розташуванням та взаємним зв'язком частин чого-небудь [123].

Властивостями системності є: цілісність; якісна визначеність; відмежованість відносно середовища; гетерогенність і структурованість; взаємодія частин системи між собою; взаємодія і зв'язок з навколишнім середовищем; наявність інтегральних характеристик; емерджентність; наявність цілей та їх сукупності [789, с. 17]. Системність нерозривно пов'язана з логічністю як зв'язків, так і механізму в цілому.

Цілісність є складовою системності. Семантично «цілісність» означає стан внутрішньої єдності певного об'єкта чи предмета, його відносну автономність, незалежність від навколишнього середовища [155, с. 1575; 221]. Цілісність є якісною характеристикою юридичного механізму. Не всі механізми характеризуються

цілісністю, тому і їх дієвість та ефективність є незадовільною. Відтак, важливо організувати в Україні механізм забезпечення принципу гендерної рівності відповідно до цієї вимоги.

Функціональний зміст досліджуваного механізму означає виконанням ним певної системи функцій з метою підтримки і зміни соціальної системи, при цьому всі його елементи та складові виконують власні визначені функції.

3) динамізм і стабільність. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності є динамічним явищем, таким, що постійно розвивається, трансформується, удосконалюється і перебуває в безперервному русі. Проте, для цього механізму, як і законодавства, що регламентує його, характерним є поєднання динамізму і стабільності (тривалого збереження певного якісного стану, його передбачуваність).

4) цілеспрямованість. Цілеспрямованість механізму забезпечення принципу гендерної рівності означає, що його функціонування орієнтоване на досягнення певної мети — реалізацію основоположного правового принципу рівності в суспільстві через досягнення реального стану рівності чоловіків і жінок в усіх сферах життєдіяльності.

Мета і цілі механізму забезпечення принципу гендерної рівності визначають його функціональне спрямування і ціннісне значення. Не вдаючись до їх детальної характеристики, варто зазначити, що в цивілізованій, правовій, демократичній державі мета і цілі юридичних механізмів мають зосереджуватись на гуманістичних напрямках розвитку. Тому в Україні механізм забезпечення принципу гендерної рівності має бути спрямованим на реалізацію кращих європейських і світових практик у цій сфері.

Так, загальною метою Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки є досягнення ефективної реалізації політики гендерної рівності та розширення можливостей для жінок і чоловіків. Основну увагу впродовж цих років буде зосереджено на шести стратегічних напрямках (цілях): 1) запобігання гендерним

стереотипам та сексизму й боротьба з такими явищами; 2) запобігання та боротьба з насильством щодо жінок і домашнім насильством; 3) забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя; 4) досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень; 5) захист прав жінок-мігрантів, жінок-біженців та жінок-шукачів притулку; 6) реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках та заходах [794]. Безумовно, визначені мета і цілі є актуальними для України.

5) гарантованість. Дієвість механізму забезпечення принципу гендерної рівності залежить і від його належного гарантування. Гарантованість механізму означає наявність загальних і спеціальних умов та засобів, що практично забезпечують його функціонування. Водночас, механізм забезпечення принципу гендерної рівності не можна ототожнювати з гарантіями принципу гендерної рівності, оскільки механізм є ширшим, багатоелементним.

б) постійний характер та ефективність. Важливими умовами реалізації механізму забезпечення принципу гендерної рівності є його постійний характер та ефективність. Головна роль механізмів забезпечення гендерного паритету зводиться не тільки до розробки та впровадження стратегій забезпечення рівних прав і можливостей, а й до спостереження за виконанням та реалізацією програм і проєктів щодо поліпшення статусу жінок і чоловіків. Механізми забезпечення гендерної рівності виконують роль каталізатора інтеграції гендерної проблематики в систему прийняття рішень та управління [874, с. 188]. Досягнення мети і цілей забезпечення принципу гендерної рівності не є підставою для припинення існування відповідного механізму. Ефективність механізму — це співвідношення між його функціонуванням і реально досягнутими цілями.

Зазначений перелік ознак механізму забезпечення принципу гендерної рівності не є вичерпним і переважно характеризує належну модель його організації, а не реальну. В Україні спостерігається невідповідність національного механізму деяким із зазначених ознак, тому визнати його досконалим наразі неможливо.

На думку Т. Заславської і Р. Ривкіної, при описі механізму необхідно враховувати вивчення окремих його елементів і механізму у цілому; окремих елементів та їх взаємозв'язків; окремих елементів і складної системи; стану механізму і його динаміки; функцій і дисфункцій; дисфункцій та їхніх причин [342, с. 30]. Важливим і дискусійним є питання структури механізму забезпечення принципу гендерної рівності. В юридичній літературі немає узгодженості не тільки щодо поняття, а й щодо переліку елементів, які входять до її складу. Але всі науковці є одностайними в тому, що механізм забезпечення принципу гендерної рівності є багатокомпонентним.

Механізм забезпечення принципу гендерної рівності характеризується системністю. Його структурні елементи потребують наукової конкретизації та обґрунтування, тому в першу чергу необхідно дослідити наукові підходи щодо їх переліку.

За першим підходом, механізм забезпечення принципу гендерної рівності ототожнюється з суто інституційною (організаційною) його складовою (О. Венгер, Г. Герасименко, Л. Гонюкова, О. Кисельова, К. Левченко, Н. Педченко та ін.). Науковці виокремлюють в його структурі систему органів публічної влади, інститути громадянського суспільства, підприємства, установи, організації різних форм власності тощо. Зауважимо, що такий підхід є вузьким і не відображає реального змісту механізму забезпечення принципу гендерної рівності.

Наприклад, Л. Гонюкова і Н. Педченко визначають, що механізм забезпечення гендерної рівності — це впорядкована система міжнародних, регіональних і національних організаційних структур державного і громадського характеру [211, с. 116]. Під механізмом забезпечення гендерної рівності О. Венгер розуміє інституційну урядову та парламентську структуру, яка створюється з метою сприяння посиленню ролі жінок та повноцінної реалізації жіночою своїх прав [156, с. 142]. Г. Герасименко, також, ототожнює державний механізм сприяння гендерній рівності в Україні з його суто інституційною складовою та зауважує, що національні механізми

з питань гендерної політики є другорядними в рамках урядових структур [202, с. 142, 150]. У свою чергу, К. Левченко наголошує, що національний механізм формування та реалізації будь-якого напрямку політики на рівні держави — це сукупність органів державної влади, міжнародних, неурядових, науково-дослідних організацій, які перебувають у тісній взаємодії [481, с. 91]. В цьому контексті йдеться про систему органів і не береться до уваги нормативно-правова складова, на основі якої здійснюється забезпечення принципу гендерної рівності. Це значною мірою обмежує реальну структуру і зміст цього механізму. Безумовно, інституційна складова є важливим елементом в його структурі, але вона діє в єдності поряд з іншими складовими.

Відповідно до другого підходу, забезпечення гендерної рівності здійснюється через одночасно кілька окремих, самостійних механізмів, що діють як одне ціле (М. Білинська, Г. Даудова, Л. Воронько, І. Лазар, Т. Мельник, А. Слатвицька, І. Цікул та інші). Наприклад, Г. Даудова виділяє чотири механізми, через які відбувається реалізація державної гендерної політики: організаційний, правовий, економічний, політичний [281, с. 117-118]. А. Слатвицька, також, виділяє чотири: міжнародний, регіональний, національний державний і недержавний механізми [783, с. 137]. Т. Мельник на прикладі світового досвіду, виокремлює понад п'ятнадцять форм механізмів, які відрізняються своєю функціональністю, зокрема: міжнародні, регіональні, національні; інституціональні, організаційні, фінансові; правові й неправові; політичні, економічні, соціальні, культурні; теологічні, психологічні, праксеологічні та ін. [524]. І. Лазар до таких механізмів відносить правові, інституційні, кадрові, фінансово-економічні, науково-інформаційні та інші. Механізми формування та реалізації гендерної політики, на її думку, формують систему, елементами якої є загальні та спеціальні механізми [464, с. 48-49]. Не заперечуючи зазначеного підходу, все ж резюмуємо, що він потребує уточнення, оскільки виділені форм механізмів не складають єдиного комплексного механізму.

Філософи заперечують виділення цілого як частини у структурі цілого [280; 917]. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності є системним явищем, що включає в себе взаємозалежні складові, які є простими частинами по відношенню до складного, цілого механізму.

Третій підхід є поширеним в юридичній науці не тільки в контексті дослідження структури механізму забезпечення принципу гендерної рівності, а й щодо структурування інших юридичних механізмів. Так, О. Дашковська, Т. Ганзицька, Л. Наливайко, О. Турута та інші підтримують позицію щодо цілісності юридичних механізмів та їх складових. Наприклад, досліджуючи механізм держави, Л. Наливайко виокремлює чотири його специфічні складові: 1) правову (сукупність правових норм); 2) структурну (сукупність державних організацій); 3) функціональну (система визначених функцій); 4) інструментальну (система визначених законодавством повноважень, способів, методів, прийомів й засобів) [547, с. 525]. У свою чергу, О. Турута виділяє такі елементи юридичного механізму забезпечення реальності прав і свобод громадян: 1) нормативний, що складається з двох елементів — нормативно-матеріальний, нормативно-процесуальний; 2) інституційний; 3) процесуальний; 4) результативний [834]. О. Дашковська обґрунтовує, що механізм забезпечення рівних прав і рівних можливостей чоловіків та жінок складається з: 1) діяльності органів державної влади; 2) комплексних механізмів формування і розподілу державних ресурсів (бюджет, державні програми та ін.); 3) діяльності Уповноваженого з прав людини; 4) судового й адміністративного захисту прав людини і громадянина [283, с. 346]. Наведені приклади структурування юридичних механізмів об'єктивно не застосовуються до механізму забезпечення принципу гендерної рівності через його специфічну мету та призначення. Але використання зазначеного підходу є доцільним для вироблення структури механізму забезпечення принципу гендерної рівності.

Отже, механізм забезпечення принципу гендерної рівності має конкретну структуру, до якої пропонується відносити нормативно-правову та організаційно-правову (інституційну) підсистеми.

Відповідно до законів діалектики, комплексного розуміння змісту цілого можливо досягти через вивчення властивостей його складових частин. Тому для дослідження змісту механізму забезпечення принципу гендерної рівності доцільним є науковий аналіз його нормативно-правової та інституційної підсистем.

Нормативно-правова складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності. В науковій літературі з гендерної тематики нормативно-правова складова ототожнюється з правовими механізмами. Правові механізми визначають як сукупність правових засобів, за допомогою яких поведінка суб'єктів суспільних відносин приводиться у відповідність до приписів, що містяться в нормах права [405, с. 261]. Також під цим поняттям розуміють об'єктивований на нормативному рівні, системно організований комплекс юридичних засобів, необхідний і достатній для досягнення конкретної цілі (сукупності цілей).

Правові механізми — це прийняття нормативно-правових актів для визначення засад та шляхів реалізації державної гендерної політики [211, с. 117]. Правові механізми як конструкції позитивного права формалізують «набір» юридичних регуляторів: прав, обов'язків, заборон, принципів, презумпцій, фікцій, строків, процедур, мір заохочення, мір відповідальності та ін. Змістовна організація правового механізму відображає внутрішню логіку правового регулювання, особливості спеціально-юридичного впливу на певне суспільне відношення, взяте в конкретно-історичному прояві [86, с. 66]. Нормативно-правова складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності — це сукупність правових засобів, за допомогою яких суспільство і держава впливають на забезпечення принципу гендерної рівності.

До системи нормативно-правового забезпечення у сфері реалізації гендерної політики України належать: конституційне

регулювання гендерних правовідносин (легітимація найважливіших гендерно-паритетних принципів і прав громадян); гендерно-правове регулювання (опирається на норми загальних і спеціальних законів, кодексів, постанов уряду, указів і розпоряджень Президента України та інших нормативно-правових актів); міжнародно-правове регулювання (співробітництво конвенційного типу, міжпарламентське співробітництво, взаємодія виконавчих структур, інформаційно-наукова співпраця, взаємодія недержавних організацій) [464, с. 128]. Правовий механізм забезпечується сукупністю норм та правил, які регулюють гендерні відносини. Він включає як набір відповідних законодавчих або підзаконних актів, так й інструменти та засоби їх реалізації [281, с. 118].

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складається з Конституції України, цього Закону та інших нормативно-правових актів. Якщо міжнародним договором України встановлено інші правила, то застосовуються правила міжнародного договору [662]. Нормативно-правова складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності, як цілісна конструкція, представлена системою взаємопов'язаних матеріальних і процесуальних норм права.

Вона знаходить своє об'єктивне відображення у системі чинного законодавства України, яку складають: закони України; підзаконні нормативно-правові акти; міжнародні нормативно-правові акти та договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.

Проте нормативно-правова складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності є продуктом еволюції правової системи, оскільки лише логічно побудована, цілеспрямована та реально діюча система правових норм може бути визнана складовою механізму.

Правова система, що забезпечує гендерну рівність, має недостатні економічні підстави, а механізми контролю та моніторингу дотримання законодавства у сфері гендерної рівності є недосконалими [613, с. 57]. Отже, нормативно-правова складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності потребує комплексного дослідження в окремому підрозділі.

Інституційна (організаційно-правова) складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності. В юридичній літературі для позначення певних суб'єктів, що діють спільно, використовуються такі поняття, як «організаційно-правова», «інституційна» система, які поняття є тотожними. Але дослідники механізмів забезпечення гендерної рівності часто застосовують термін «інституційний механізм», що як вже було зазначено є некоректним.

Інституційна (організаційно-правова) складова забезпечується діяльністю суб'єктів, що впливають на забезпечення принципу гендерної рівності у суспільстві.

О. Кисельова, досліджуючи інституційні механізми забезпечення гендерної рівності, зазначає, що це урядові та парламентські структури, які створюються з метою сприяння посиленню ролі жінок та повноцінній реалізації жінкою своїх прав. Їхнім основним завданням є простежити і забезпечити застосування закону, зокрема принципу недискримінації та рівності між жінками і чоловіками [378]. Слід зауважити, що зазначений перелік не є повним.

Т. Мельник розширює перелік інституцій та визначає, що інституційний механізм — це створення органів, державних установ, призначення окремих посадовців у законодавчій і виконавчій владі, в органах місцевого самоврядування, які формують та реалізують державну гендерну політику; сприяння створенню та діяльності недержавних організацій гендерного спрямування; взаємодія органів влади та громадянського суспільства [524]. Але дослідниця не відносить до цієї системи судову гілку влади та прокуратуру, які відіграють важливу роль у забезпеченні принципу гендерної рівності.

А. Іовчева всю систему державних інституцій структурувала на вищі державні установи, регіональні, місцеві установи та спеціальні органи з питань забезпечення гендерної рівності. Вчена зазначає що незважаючи на досить обширну та розгалужену систему, недоліком є те, що при великій кількості органів та структур, які реалізують гендерну рівність, функції та напрями їх діяльності дуже часто дублюються [361, с. 185]. Ця проблема виникла через неузгодженість окремих положень нормативно-правових актів, що регламентують правовий статус цих інституцій.

Для визначення структури інституційної складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності доцільно проаналізувати її нормативно-правові основи.

Як вже було зазначено, механізм забезпечення принципу гендерної рівності часто ототожнюють з його інституційною складовою. Така тенденція існує у зв'язку з тим, що Розділ II «Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. закріплює саме повноваження окремих суб'єктів забезпечення принципу гендерної рівності.

У ст. 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. передбачено, що інституційний елемент механізму складають органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори); громадські об'єднання [662].

Для приведення зазначеного Закону у відповідність до Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська

конвенція) та на виконання положень Національної стратегії у сфері прав людини від 25 серпня 2015 р. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. було доповнено ст. 7-1, в якій закріплено перелік суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Серед них: уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; органи виконавчої влади, зокрема уповноважені підрозділи органів Національної поліції України, місцеві державні адміністрації; органи місцевого самоврядування; центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги; суди; прокуратура; загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб; громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах. На добровільних засадах можуть брати участь у відповідній діяльності підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, громадські об'єднання та іноземні неурядові організації, фізичні особи-підприємці, які відповідають критеріям діяльності суб'єктів, що надають соціальні послуги, а також фізичні особи, які надають соціальні послуги, у тому числі послуги патронату над дітьми [662; 663]. Провідне значення у забезпеченні гендерного паритету та важливе місце в інституційній підсистемі механізму забезпечення принципу гендерної рівності належить інститутам громадянського суспільства.

Науковці також визнають важливу роль громадянського суспільства у забезпеченні гендерної рівності, яке має створити та гарантувати середовище, де права людини розглядаються як головні і практично реалізуються. Це стає реальним лише за умов формування гендерної культури суспільних відносин, побудованих на принципах гендерної демократії [271, с. 370]. Сьогодні, в Україні існує і розвивається значна кількість громадських організацій гендерного спрямування, які активно взаємодіють з системою органів

державної влади та місцевого самоврядування, науковими установами та суб'єктами підприємницької діяльності.

Якщо порівнювати ступінь реалізації політики гендерної рівності в різних європейських країнах, то можна помітити тенденцію: розвинуті західноєвропейські країни та країни, що входять до Європейського Союзу, значно просунулись на шляху розвитку інституційних систем. У цих країнах вони переважно виконали свою первісну роль, тобто тут не тільки прийнято відповідне законодавство щодо забезпечення рівних можливостей, а й створені відповідні урядові і парламентські структури, які контролюють виконання законів. Сьогодні ці країни стоять перед завданням інтегрувати засади гендерної рівності в усі стратегії та програми на всіх рівнях [378]. В Україні інституційна підсистема перебуває на стадії розвитку.

Інституційна суть української моделі полягає у тісному поєднанні жорстких правил, зафіксованих у законодавстві, з масовою практикою неформальних домовленостей, які дозволяють обходити законодавчі норми. Таким чином, гнучкість української моделі забезпечує не гнучкість правил, а можливість уникати виконання законів [613, с. 57]. Саме через систему неформальних домовленостей жінки і чоловіки в Україні поступаються своїм конституційним правом на рівність, що значною мірою ускладнює і уповільнює досягнення реального стану гендерної рівності у суспільстві.

Пріоритетом функціонування інституційної складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності має бути, зокрема, підвищення рівня правосвідомості громадян, подолання практики нехтування громадянами своїми законними інтересами.

Висувають такі вимоги щодо ефективного функціонування інституційних систем: вони повинні бути підпорядковані посадовій особі максимально високого рівня в уряді — а саме одному із членів уряду; мати децентралізоване планування, виконання і контроль з метою залучення неурядових організацій і громад з низового рівня і вище; володіти достатнім обсягом ресурсів з точки зору бюджетних

коштів і забезпечення кадрами; можливість впливу на розробку урядом політики в усіх сферах [156, с. 143]. Для забезпечення результативного і комплексного функціонування інституційної підсистеми механізму забезпечення принципу гендерної рівності важливою є постійна, скоординована співпраця з міжнародними правозахисними інституціями.

Провідне місце у забезпеченні принципу гендерної рівності на міжнародному рівні займає ООН з її спеціалізованими комісіями та комітетами, а також структура «ООН-жінки». Серед регіональних інститутів слід виділити структурні підрозділи Ради Європи, Європейського Союзу та ОБСЄ [439, с. 126]. Система національних інституцій є основною складовою механізму забезпечення принципу гендерної рівності в Україні. Міжнародні та регіональні (європейські) інститути відіграють важливу роль у забезпеченні гендерної рівності в Україні, але не входять до структури інституційної підсистеми національного механізму забезпечення принципу гендерної рівності.

Отже, узагальнюючи вищезазначене, пропонується до структури інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності віднести таких суб'єктів, як: Верховна Рада України, її інституції; Президент України; Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади; Конституційний Суд України та система судів загальної юрисдикції; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Уповноважений Президента України з прав дитини; Урядовий уповноважений з питань гендерної політики; органи місцевого самоврядування; прокуратура; адвокатура; центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги; загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб; інститути громадянського суспільства (політичні партії, громадські організації, благодійні та релігійні організації, професійні і творчі спілки, організації роботодавців, територіальні громади та органи самоорганізації населення, засоби масової інформації, невідприємницькі товариства і

установи тощо); міжнародні та регіональні спеціалізовані установи, представництва, фонди та програми, акредитовані в Україні (ООН, Рада Європи, ОБСЄ та ін.); підприємства, установи і організації різних форм власності.

У ході формування механізму забезпечення принципу гендерної рівності виникає багато дискусійних питань, наукова розробка яких пов'язана з потребою надання практичних рекомендацій щодо забезпечення прав і свобод людини і громадянина в Україні.

Створення таких механізмів є способом розбудови державами стійкого, справедливого та розвинутого суспільства, напрямком здійснення жінками і чоловіками своїх прав і умовами ліквідації гендерної дискримінації [439, с. 104]. Розвиток механізму забезпечення принципу гендерної рівності полягає у консолідації та гармонізації функціонування його нормативно-правової та організаційно-правової (інституційної) складових.

Але, варто зазнати, що сьогодні як нормативно-правова, так і організаційно-правова (інституційна) підсистеми потребують суттєвого доопрацювання. Отже, першочергово, необхідними є їх науковий аналіз та вивчення з метою надання теоретичних і практичних рекомендацій щодо удосконалення:

1. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності є складовою комплексного механізму забезпечення прав і свобод людини. Це складна, структурована, динамічна, комплексна система, що через нормативно-правову та інституційну (організаційно-правову) складові цілеспрямовано забезпечує і впроваджує і усі сфери суспільного життя принцип гендерної рівності.

2. Ознаками механізму забезпечення принципу гендерної рівності є: 1) правова регламентованість; 2) системність, логічність і функціональний зміст; 3) динамізм і стабільність; 4) цілеспрямованість; 5) гарантованість; 6) постійний характер і ефективність.

3. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності має складну, логічну структуру. До його структури пропонується

відности: нормативно-правову та інституційну (організаційно-правову) складові.

4. Нормативно-правова складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності, як цілісна конструкція, представлена системою взаємопов'язаних матеріальних і процесуальних норм права. Вона знаходить своє об'єктивне відображення у системі чинного законодавства, яку складають: закони України; підзаконні нормативно-правові акти; міжнародні нормативно-правові акти та договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.

5. Інституційна складова забезпечується діяльністю суб'єктів, що впливають на забезпечення принципу гендерної рівності в суспільстві. Структуру інституційної складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності складають: Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Президент України, Уповноважений Президента України з прав дитини; Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики; Конституційний Суд України та система судів загальної юрисдикції; органи місцевого самоврядування; прокуратура; адвокатура; загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб; інститути громадянського суспільства (політичні партії, громадські організації, благодійні та релігійні організації, професійні і творчі спілки, організації роботодавців, територіальні громади та органи самоорганізації населення, засоби масової інформації, невідприємницькі товариства і установи тощо); міжнародні та регіональні спеціалізовані установи, представництва, фонди та програми, акредитовані в Україні (ООН, Рада Європи, ОБСЄ та ін.); підприємства, установи і організації різних форм власності та ін. Провідне значення у забезпеченні гендерного паритету та важливе місце в інституційній підсистемі механізму забезпечення принципу гендерної рівності належить інститутам громадянського суспільства.

2.2. Нормативно-правова складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності в Україні

Нові виклики, що ставить перед державою суспільство, включають вимогу переоцінити підходи до правового регулювання прав і свобод людини і громадянина та, особливо, механізмів їх гарантування. Актуальність дослідження нормативно-правової складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності в Україні зумовлене сучасним етапом реформування державно-правової дійсності з метою приведення її до вимог принципів гуманізму і справедливості. Одними зі складових категорії «гідність» є ставлення людини до самої себе і ставлення до неї суспільства та держави як до особистості. Зміст і розуміння цінності людини не може залежати від її статі.

Останнім часом захищено чимало кандидатських і докторських дисертацій, присвячених проблемам гендерної рівності. Окремі питання забезпечення гендерної рівності у вітчизняному законодавстві досліджували такі вітчизняні науковці, як В. Агеєва, Н. Аніщук, В. Близнюк, О. Вовченко, Н. Гапон, Ю. Галусян, І. Головашенко, Н. Грицяк, М. Гуренко, О. Дашковська, Т. Жалій, Ю. Івченко, Л. Кобелянська, С. Коваль, І. Лаврінчук, К. Левченко, Л. Леонтєва, О. Львова, Л. Макаренко, Н. Максименко, О. Матвієнко, М. Майор, Т. Мельник, А. Олійник, Н. Оніщенко, О. Пацулко, О. Піжук, С. Плахотнюк, Е. Плісовська, В. Покришук, Н. Римашевська, З. Ромовська, Ю. Рошин, Л. Смоляр, М. Томашевська, Г. Христова, О. Ярош та інші.

Вклад у вироблення теоретичних і практичних рекомендацій щодо правового забезпечення гендерної рівності у політичній сфері здійснили Л. Кобелянська, О. Матвієнко, С. Матвієнків, Т. Мельник, С. Харисова, Н. Шведова та ін.; у соціальній та економічній сфері — І. Андрусяк, М. Баксакова, Н. Болотіна, Г. Герасименко, В. Гошовська, О. Гришнова, Т. Журженко, Н. Лавріненко, Е. Лібанова, Л. Лобанова, О. Макарова, М. Малишева, Е. Мезенцева, Ю. Саєнко,

В. Стешенко, Л. Чуйко та ін.; у сфері охорони здоров'я — С. Гордієнко, А. Крапівіна, Н. Римашевська, Л. Чепелевська та ін.; у культурно-духовній сфері — А. Брильова, В. Гайденко, С. Дмитрова, Т. Дороніна, Н. Зборовська, О. Луценко, Ю. Маслова, С. Павличко, Л. Пагуліч, О. Плахотнік, Л. Погоріла, В. Сокольська, Н. Чермалих, І. Царенко Г. Ярманова та ін.

Міжнародно-правове забезпечення гендерної рівності досліджували С. Білосорочка, В. Буроменський, О. Кисельова, М. Корюкалов, Н. Кушнір, Т. Марценюк, К. Чижмарь та ін.

Незважаючи на широке висвітлення проблем правового регулювання гендерної рівності у науковій літературі, комплексних досліджень нормативного-правової складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності в Україні на сучасному етапі в умовах євроінтеграції не проведено.

Необхідним є теоретико-правовий аналіз нормативно-правової складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності для систематизації і подальшого удосконалення та приведення до міжнародних стандартів.

Важливою передумовою гендерних змін є нормативно-правова база, оскільки саме вона офіційно закріплює у суспільстві та свідомості людей певні норми поведінки, спрямовані на повагу до прав жінок і чоловіків. Законодавство одночасно і відображає традиційні суспільні погляди, і визначає їх формування [464, с. 60]. Проте в питаннях забезпечення гендерного паритету законодавство має закріплювати не стереотипні погляди на соціальні ролі чоловіка і жінки, а прогресивні принципи та гарантії їх рівності як суб'єктів права.

Гендерна рівність є складовою загального принципу рівності, тобто належить до фундаментальних засад прав людини. Норми будь-якої галузі права повинні відповідати загальним принципам права, у тому числі й принципу гендерної рівності [584, с. 20]. Формування правових засад гендерної рівності має базуватися на ідеях гуманізму, демократії, справедливості та гідності.

Правова система включає гендерні відмінності та наділяє жінок і чоловіків певним соціальним статусом, а існуючі гендерні стереотипи й усталена система гендерних відносин впливають на формування і реалізацію окремих правових інститутів і норм. Гендерні відносини стають об'єктом правового регулювання й елементом правової системи, тому набувають залежності від будь-яких структурних чи елементарних перетворень у ній [584, с. 4]. Забезпечення принципу гендерної рівності можливе в умовах належного правового врегулювання статусу чоловіків і жінок за єдиним підходом в окремому нормативно-правовому акті та, аналогічно до нього, в усій системі законодавства.

У процесі формування вітчизняної нормативно-правової складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності Україна має орієнтуватися на провідну міжнародну практику у цій сфері та впроваджувати егалітарну політику.

Нормативно-правова складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності знаходить своє об'єктивне відображення у системі чинного законодавства України, яку складають: закони України; підзаконні нормативно-правові акти; міжнародні нормативно-правові акти та договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України. Для комплексного її вивчення необхідно проаналізувати означені складові елементи.

Насамперед, доцільним є аналіз положень Конституції та законів України щодо ефективності закріплення принципу гендерної рівності.

Рівність усіх людей у праві означає їх володіння рівними правовими можливостями як матеріального, так і процесуального характеру для реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод. Основні права, свободи і обов'язки людини і громадянина закріплені в Конституції України. Серед основоположних принципів правового статусу людини — конституційний принцип рівності. Чинне законодавство деталізує та розвиває конституційні засади принципу гендерної рівності.

У конституціях більшості держав світу закріплено три складові принципу рівності: рівність громадян перед законом, рівність незалежно від раси і національності, рівність жінки і чоловіка [575, с. 19]. Основний Закон України відображає загальноприйнятий підхід забезпечення цього принципу та передбачає: 1) рівні конституційні права і свободи громадян та рівність кожного перед законом (ст. 21); 2) заборону 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 (ст. 24); 3) рівність жінки і чоловіка (ст. 24). Проте декларування принципу рівності в Конституції України не забезпечує реальної рівності жінок і чоловіків у суспільстві.

Комплекс взаємопов'язаних конституційних норм, що безпосередньо чи опосередковано гарантують рівність та недискримінацію осіб, передбачено, зокрема, у ст. 1, 3, 8, 17, 21, 23, 24, 26, 38, 51, 52, 55, 57, 59 Конституції України. Для представників обох статей на засадах рівності гарантовано право на життя (ст. 27); на повагу до гідності (ст. 28); свободу та особисту недоторканність (ст. 29); таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції (ст. 31); невтручання в особисте і сімейне життя (ст. 32); свободу пересування, вільний вибір місця проживання, право вільно залишати територію України (ст. 33); свободу думки і слова (ст. 34), світогляду і віросповідання (ст. 35); свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації (ст. 36); право на звернення (ст. 40); право власності (ст. 41); право на підприємницьку діяльність (ст. 42); на працю (ст. 43) і на страйк (ст. 44), відпочинок (ст. 45) та соціальний захист (ст. 46); право на житло (ст. 47), достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48); на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); освіту (ст. 53); свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав (ст. 54) та ін. Обмеження зазначених прав і свобод через гендерно обумовлені чинники у правовій державі не можуть бути допущені.

На основі конституційних норм приймається і розвивається галузеве законодавство. Конституційно-правові засади принципу гендерної рівності є конкретними і чіткими, проте законодавство має розгалужений характер.

В Україні формування національного законодавства, що закріплює рівність чоловіків і жінок, відбувається під впливом міжнародних стандартів у сфері прав людини та гендерної рівності.

Нормотворчу діяльність щодо забезпечення принципу гендерної рівності на міжнародному рівні здійснюють ООН, Рада Європи, Європейський Союз, ОБСЄ та інші міжнародні організації. Україна, поділяючи цінності міжнародного співтовариства, приєдналась до переважної більшості міжнародних актів у цій сфері.

Основні міжнародні акти, що визначають стандарти рівності людей, їх соціальну цінність, незалежно від статі, можна поділити на загальні та спеціальні. Так, до загальних відносяться: Загальна декларація прав людини від 1948 р., Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 р., Міжнародний пакт про громадські та політичні права від 1966 р., Пакт про соціально-економічні та культурні права від 1966 р. та інші.

Після оприлюднення Загальної декларації прав людини від 1948 р. виникла потреба у створенні окремого документа, присвяченого правам жінок. Проблема була пов'язана з тим, що існуючі декларації не допомагали ліквідувати нерівність чоловіків та жінок у різних сферах та різних країнах [328, с. 21]. Це зумовило розробку системи спеціальних актів для закріплення міжнародних стандартів, які мали б активізувати роботу держав-членів ООН у сфері утвердження рівних прав та можливостей чоловіків і жінок.

Міжнародні стандарти гарантування гендерної рівності, недискримінації та захисту від гендерно обумовленого насильства закріплено в таких спеціальних міжнародних актах ООН, як: Конвенція про політичні права жінок від 1952 р., Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 р., Статут Організації Об'єднаних Націй від 1945 р., Конвенція про боротьбу

з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами від 1949 р., Декларація про ліквідацію дискримінації стосовно жінок від 1967 р., Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325(2000) «Жінки. Мир. Безпека» та інших резолюціях у цій сфері.

Серед зазначених міжнародних актів необхідно виділити Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 р., у ст. 5 якої визначено, що держави-сторони мають вжити усіх заходів з метою зміни соціальних та культурних моделей поведінки чоловіків і жінок для всіх проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей; забезпечити, щоб сімейне виховання включало правильне розуміння материнства як соціальної функції і визначало загальну відповідальність чоловіків і жінок за виховання та розвиток своїх дітей [412]. Спеціально створений Комітет ООН з ліквідації дискримінації стосовно жінок здійснює роботу щодо деталізації та посилення Конвенції через надання рекомендацій державам-членам.

Проблема забезпечення принципу гендерної рівності в Україні ускладнена через неналежне виконання та, іноді, ігнорування рекомендацій міжнародних організацій. Формалізм у виконанні зауважень Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок ставить під сумнів міжнародного співтовариства прагнення України до встановлення гендерного паритету.

Досягнення гендерної рівності є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи. Комітет Міністрів і Парламентська Асамблея Ради Європи прийняли велику кількість конвенцій та рекомендацій, які скеровують процеси розвитку гендерної рівності в Європі та у світі і впливають на них [794]. Ключовим європейським документом на сучасному етапі є Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 рр.

Загальною метою Стратегії є досягнення ефективної реалізації політики гендерної рівності та розширення можливостей для жінок і чоловіків у державах-членах Ради Європи шляхом підтримки

імплементатції наявних документів та зміцнення нормативно-правового доробку Ради Європи в галузі гендерної рівності під керівництвом Комісії з гендерної рівності (ГЕС) [794]. В її основу покладені попередньо розроблені Радою Європи та апробовані державами-членами стандарти гендерної рівності.

Сьогодні проблема забезпечення гендерної рівності є глобальною. Найбільшого прогресу в її розв'язанні досягли країни Європейського Союзу, зокрема, скандинавські. Вони характеризуються високорозвинутою правовою системою та демократичними інститутами, а також нижчим, порівняно з Україною, рівнем правового нігілізму. У країнах ЄС велику увагу приділено саме практиці правозастосування та правореалізації у сфері гендеру. Відповідній діяльності обов'язково передуює розробка та прийняття гендерно розвинутого законодавства, запровадження якого забезпечує досягнення принципу гендерної рівності та паритету [584, с. 24]. Розроблена міжнародними організаціями система правових актів і рекомендацій щодо утвердження гендерної рівності має неухильно враховуватись Україною.

Міжнародні документи у сфері гендерної рівності, зокрема, стали основою для формування відповідної нормативної основи забезпечення рівних прав і свобод людини і громадянина в Україні.

До базових нормативно-правових актів, предметом правового регулювання яких є принцип гендерної рівності, відноситься Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства [662]. В цьому Законі визначено спрямування державної політики на закріплення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; запроваджено обов'язкове проведення гендерно-правової експертизи; заборонено дискримінацію за ознакою статі; визначено систему суб'єктів, що наділені повноваженнями у сфері гарантування рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; передбачено засади забезпечення гендерної рівності у конкретних сферах; введено

позитивні дії; встановлено відповідальність за порушення законодавства про рівність прав та можливостей жінок і чоловіків.

Аналіз Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. дозволив дійти висновку про його недосконалість. Більшість питань, які є предметом правового регулювання цього Закону, вже врегульовані чинним законодавством. Відбулось дублювання положень низки нормативно-правових актів, що закріплюють повноваження суб'єктів забезпечення принципу гендерної рівності, внаслідок чого утворились колізії.

Закон розроблено з порушенням вимог юридичної техніки: в ньому недостатньо конкретизації та бракує визначень основних понять. Водночас, наявні прогалини, назви деяких статей і навіть розділів не відповідають їх змісту.

Загалом, нормативно-правовий акт має декларативний характер, оскільки не закріплює дієвого механізму забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації.

Ефективне функціонування Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. і досягнення позитивних результатів у реалізації принципу гендерної рівності можливі лише за умови вироблення механізму впровадження положень цього Закону з урахуванням вимог не формального, а сутнісного підходу [601, с. 45]. Варто зауважити, що, попри наявні недоліки, в незалежній Україні зазначений нормативно-правовий акт був першою спробою комплексно і системно забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків.

Гендерно обумовлене насильство є проявом порушення принципу гендерної рівності. Законодавство у сфері протидії домашньому насильству є неодмінною складовою нормативно-правової складової забезпечення принципу гендерної рівності.

За статистикою, щороку в Україні понад 150 тис. жінок потерпають від насильства. Протягом дев'яти місяців 2017 р. за допомогою до поліції звернулися 83 964 особи [836]. Більшість жертв —

жінки. Офіційна статистика, наведена за результатами звернень, не відображає реальної проблеми. Враховуючи, що жертви домашнього насильства не завжди готові звернутися до поліції, реальна кількість таких правопорушень є значно більшою.

Ця ситуація виникла у зв'язку з тим, що Закон України «Про попередження насильства в сім'ї» від 15 листопада 2001 р. не закріпив дієвого механізму реагування держави на факт домашнього насильства. Необхідним і очікуваним кроком в утвердженні принципу гендерної рівності, недискримінації і протидії домашньому насильству в Україні є ратифікація Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству (Стамбульської конвенції).

7 грудня 2017 р. Закон України «Про попередження насильства в сім'ї» від 15 листопада 2001 р. було скасовано у зв'язку з прийняттям Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», який передбачив, відповідно до міжнародної практики: організаційно-правові засади та радикальні методи запобігання та протидії домашньому насильству; ефективне реагування на факти домашнього насильства шляхом запровадження механізму взаємодії суб'єктів; надання допомоги та захисту постраждалим особам, забезпечення відшкодування шкоди, завданої домашнім насильством; належне розслідування фактів домашнього насильства, притягнення кривдників до передбаченої законом відповідальності та зміну їх поведінки [663]. У перехідних положеннях Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07 грудня 2017 р. передбачено низку норм для удосконалення та приведення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. у відповідність до Стамбульської конвенції.

Зокрема, до Закону було додано такі важливі дефініції, як: дискримінація за ознакою статі; позитивні дії; насильство за ознакою статі; запобігання насильству за ознакою статі; протидія насильству за ознакою статі; оцінка ризиків; обмежувальний припис стосовно

кривдника та інші. Удосконалено перелік суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, а також розширено повноваження Кабінету Міністрів України, омбудсмена, Міністерства соціальної політики України. Визначено повноваження центрів з надання безоплатної вторинної правової допомоги у цій сфері та передбачено утворення загальних та спеціалізованих служб підтримки постраждалих осіб. Надано додаткові права громадським об'єднанням та іноземним неурядовим організаціям, засобам масової інформації у гарантуванні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобіганні та протидії насильству за ознакою статі. Закон доповнено Розділом V-1 «Запобігання та протидія насильству за ознакою статі».

Важливим у забезпеченні принципу гендерної рівності є правове врегулювання механізму протидії дискримінації за ознакою статі. Вагоме значення має Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 р. [664], що встановлює правові засади запобігання та протидії дискримінації.

Під дискримінацією в Законі розуміється ситуація, за якої особа та/або група осіб, зокрема, за ознакою статі зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [664]. Серед «захищених ознак» найбільше уваги науковці приділяють саме статі.

Покликання заборони дискримінації полягає не лише в номінальній забороні легітимності гендерної диференціації, але й у гарантуванні фактичної рівності через створення для жінок рівних з чоловіками умов користування своїми правами. Проте відсутність реальних механізмів захисту осіб, що постраждали від дискримінації, свідчить про неефективну протидію та боротьбу з дискримінацією в Україні, зокрема за допомогою інструментів судового захисту [724, с. 24, с. 118]. На сьогодні, від гендерної дискримінації страждають переважно жінки, хоча права чоловіків, також стають

об'єктом дискримінації. Судове оскарження цього правопорушення не є поширеним через неготовність постраждалих осіб звертатися за захистом, а юридична відповідальність за порушення антидискримінаційного законодавства не деталізована в адміністративному, кримінальному, цивільному законодавстві.

Аналіз застосування Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 р. свідчить про недостатність імплементаційних механізмів його реалізації. Зокрема, практика застосування судами цього Закону свідчить, що його положення використовуються лише як вторинне джерело тлумачення позовних вимог позивача, тоді як у значній кількості випадків позивач звертався до суду з вимогою встановити саме факт дискримінації за певною ознакою [651]. Тому з метою удосконалення антидискримінаційного законодавства був розроблений проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)» від 20 листопада 2015 р.

З 2016 р. Закон чекає на розгляд у другому читанні. Актуальність його прийняття обумовлена тим, що він передбачає усунення прогалин, удосконалення юридичної відповідальності за дискримінацію, посилення контрольних повноважень Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини тощо. Зазначені зміни сприяють удосконаленню механізму забезпечення принципу гендерної рівності, але в системі чинного законодавства діє низка нормативно-правових актів, що закріплюють юридичну нерівність чоловіків і жінок.

Важливою є гармонізація національного законодавства, що забезпечує принцип гендерної рівності з європейськими стандартами прав людини.

Принцип гендерної рівності забезпечується низкою галузевих законів: конституційного, адміністративного, цивільного, кримінального, трудового, сімейного, медичного, інформаційного,

екологічного спрямування тощо. Закони, що закріплюють принцип гендерної рівності, регулюють суспільні відносини в різних сферах суспільного життя.

Для розуміння нормативно-правової підсистеми механізму забезпечення принципу гендерної рівності необхідно проаналізувати нормативно-правові акти, що закріплюють цей принцип в різних галузях законодавства.

Конституційне законодавство. Система законів, що містять конституційні норми, є розгалуженою, тому для їх аналізу доцільно спиратися на підхід до класифікації інститутів конституційного права за предметом правового регулювання.

За цим критерієм відмежовують такі конституційно-правові інститути, як: основ конституційного ладу, конституційно-правового статусу людини і громадянина, форм безпосередньої демократії, парламентаризму, глави держави, системи органів виконавчої влади, судової влади, конституційної юстиції, територіального устрою, місцевого самоврядування тощо [851, с. 52]. Для урозуміння нормативного закріплення принципу гендерної рівності необхідно проаналізувати правові засади окремих конституційно-правових інститутів.

Законодавство, що регулює статус людини і громадянина в Україні. В основу нормативно-правового забезпечення принципу гендерної рівності покладено законодавство про правовий статус людини.

У Законі України «Про громадянство України» від 18 січня 2001 р. на засадах гендерної рівності визначено правовий зміст громадянства України. Одним із принципів законодавства про громадянство є рівність громадян [657]. Закон не закріплює дискримінаційних положень, що утворюють гендерний розрив громадян. Але в Україні на постійній основі проживає велика частка осіб, які не мають громадянства.

Експерти Представництва Верховного комісара ООН у справах біженців нарахували в Україні понад 82 тис. осіб без громадянства.

Це найбільша кількість «негромадян своєї держави» в Європі [367]. Позитивним є те, що в Законі України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 22 вересня 2011 р. [689] відсутні норми, що порушують принцип гендерної рівності або детермінують дискримінацію однієї із статей.

Понад 3 тис. осіб отримали статус біженців в Україні [120]. Порівняно з більшістю європейських країн кількість біженців в Україні є відносно невисокою. Правовий статус біженців та осіб, які потребують захисту в Україні, передбачено Законом України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» від 08 липня 2011 р. [643]. Водночас у Законі не визнано підставою надання статусу біженця чи особи, яка потребує додаткового захисту через обґрунтовані побоювання стати жертвою переслідувань за ознакою статі.

Це не порушує положення Конвенції про статус біженців від 28 липня 1951 р. [414], оскільки, завдана в приватній сфері шкода не вважається переслідуванням. Проте, необхідно враховувати, що стать особи може бути причиною переслідувань на публічно-правовому рівні.

Починаючи з середини 1980-х рр. спостерігається більший вплив статі заявника на результати розгляду заяви про надання статусу біженця. Так, враховується, що переслідування відбуваються у різних формах (сексуальне насильство і зґвалтування, примусовий шлюб, калічення жіночих статевих органів, торгівля людьми з метою примусової проституції або сексуальної експлуатації тощо). Причини переслідувань також відрізняються (ЛГБТ-спільноти можуть зазнавати насильства чи дискримінації, або жінка може бути покарана своєю сім'єю чи спільнотою в результаті її нездатності дотримуватися правил поведінки, покладених на неї, як на представницю своєї статі) [344, с. 11]. Отже, до підстав надання статусу біженця чи особи, яка потребує додаткового захисту, варто додати підставу «побоювання стати жертвою переслідувань за ознакою статі», а також внести до Закону України «Про біженців та осіб,

які потребують додаткового або тимчасового захисту» від 08 липня 2011 р. відповідні поправки.

Для України проблема внутрішнього переміщення не є новою, але анексія Криму, збройна агресія Росії на території Донецької та Луганської областей спричинили безпрецедентну за обсягом внутрішню міграцію громадян України. Держава зіткнулась з низкою проблем щодо їх захисту, серед них — дискримінація. В Законі України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 р. прямо не закріплено принцип гендерної рівності внутрішньо переміщених осіб, але і не розрізняється правовий статус чоловіків і жінок.

Проте в ст. 14 Закону заборонено дискримінацію внутрішньо переміщених осіб і визначено, що вони користуються тими ж правами і свободами, як інші громадяни України. Забороняється дискримінація при здійсненні ними будь-яких прав і свобод на підставі того, що вони є внутрішньо переміщеними особами [660]. При правовому закріпленню прав і свобод внутрішньо переміщених осіб необхідно враховувати різницю у потребах чоловіків, жінок, дітей і літніх людей. Експертне середовище та громадськість акцентують увагу на тому, що внутрішньо переміщені жінки знаходяться в складнішому соціально-економічному становищі, ніж чоловіки.

Протилежним є підхід до закріплення принципу гендерної рівності осіб, які перебувають на тимчасово окупованій території Автономної Республіки Крим. У Законі України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» від 15 квітня 2014 р. зосереджено увагу на захисті лише окремих прав і свобод людини і громадянина на тимчасово окупованій території. До них не віднесено принципи рівності та недискримінації. Проте особи, які перебувають на тимчасово окупованій території, об'єктивно не можуть користуватися всім обсягом прав, свобод та гарантій, які надані законодавством України.

У ст. 18 Закону визначено, що громадянам України гарантується дотримання у повному обсязі прав і свобод, передбачених Конституцією України, після залишення ними тимчасово окупованої території. Права, свободи та законні інтереси осіб, які переселяються з тимчасово окупованої території України, визначені Законом України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 р. [661]. Громадянам, які перебувають на тимчасово окупованій території, Українська держава не може практично забезпечити принцип рівності, в тому числі і гендерної. Вирішення цієї проблеми буде можливим лише після відновлення суверенітету України на території Кримського півострову.

Законодавство, що передбачає основні засади та механізми демократії, забезпечує рівність чоловіків і жінок в політичній сфері. Відповідно до ст. 6 Закону України «Про політичні партії в Україні» від 05 квітня 2001 р. [685] право об'єднання у політичні партії належить, виключно громадянам України, які мають право голосу на виборах. В ст. 7, 8 Закону України «Про громадські об'єднання» від 22 березня 2012 р. [656] визначено, що членами (учасниками) громадського об'єднання можуть бути громадяни України, іноземці та особи без громадянства, юридичні особи приватного права. Отож, членство в політичних партіях та громадських об'єднаннях не обмежене для представників певної статі.

В ч. 8 ст. 2 Закону України «Про вибори народних депутатів України» від 17 листопада 2011 р. [644], п. 4 ст. 2 та п. 1 ч. 4 ст. 3 Закону України «Про вибори Президента України» від 05 березня 1999 р. [645], ч. 6 ст. 3 Закону України «Про місцеві вибори» від 14 липня 2015 р. [680] заборонено будь-які прямі або непрямі привілеї чи обмеження виборчих прав громадян України за ознакою статі. Цей принцип стосується як активного, так і пасивного виборчого права. Виборче законодавство не встановлює статевих цензів. Але на практиці ці норми об'єктивно не спроможні гарантувати пропорційне представництво жінок і чоловіків в органах публічної влади, склад яких формується на виборах. Електорат може

не підтримати кандидата на виборах, в тому числі і через стать, — це не є порушенням принципу гендерної рівності, але демонструє наявність гендерних стереотипів у суспільстві.

Щодо доступу громадян до референдного процесу, то сьогодні це питання законодавчо не врегульовано, оскільки Закон України «Про всеукраїнський референдум» від 6 листопада 2012 р. визнано неконституційним згідно з Рішенням Конституційного Суду № 4-р/2018 від 26 квітня 2018 р. Зазначений нормативно-правовий акт гарантував рівний доступ до права голосу для представників обох статей. Важливо, щоб у новому законі про референдуми зберігся зазначений принцип.

В Україні триває пошук методів розв'язання проблеми дискримінації жінок, які б сприяли їх активному включенню в усі процеси розвитку сучасного суспільства та залученню до розроблення і прийняття економічних, політичних, соціальних і правових рішень на всіх рівнях влади [330, с. 12]. Сьогодні Україна як демократична держава підтримує загально визнаний підхід у забезпеченні рівної участі жінок і чоловіків у політичному житті. Хоча кількість жінок у цій сфері збільшується, різниця у доступі до політичних прав для чоловіків і жінок є помітною.

У загальному рейтингу серед 193 країн світу Україна за рівнем представництва жінок у законодавчому органі (12,3 %) посідає лише 146 місце. Посилення ролі жінок у громадсько-політичному житті є зобов'язанням держави згідно з ухваленою у 1979 р. Конвенцією про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок [154]. У рамках ратифікованих «Цілей розвитку тисячоліття ООН» Україна зобов'язалась до 2015 р. забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше 30 до 70 % тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та вищих щаблях виконавчої влади [119]. У ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори» від 14 липня 2015 р. передбачено, що представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 % загальної кількості кандидатів у виборчому

списку [680]. Досвід проведення місцевих виборів довів, що після внесення такої поправки ситуація залишилась незмінною.

Відсутність у виборчих законах процедури формування партійного списку та порядку розподілу місць у ньому не забезпечує жінкам рівних з чоловіками можливостей бути обраними до представницьких органів. Тому конституційне право бути обраним (пасивне виборче право), яке гарантується і жінкам, і чоловікам, залишається здебільшого декларативним для жінок [464, с. 34]. Вирішення цієї проблеми вбачається у закріпленні в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Законі України «Про політичні партії в Україні» та виборчому законодавстві не тільки заходів позитивної дискримінації у формі гендерного квотування, а й визначення дієвих механізмів стимулювання та контролю за їх виконанням, санкції за неврахування.

Парламентське законодавство. В ст. 1 Закону України «Про статус народного депутата України» від 17 листопада 1992 р. надано гендерно нейтральне визначення поняття «народний депутат України» [699]. В цьому Законі взагалі відсутні норми, які б мали гендерне «забарвлення». Такий підхід зберігається і в Законі України «Про Регламент Верховної Ради України» від 10 лютого 2010 р., що визначає процесуальний порядок роботи парламенту, не порушуючи принципу гендерної рівності [694]. Закон України «Про комітети Верховної Ради України» від 04 квітня 1995 р. [677] не обмежує членство чоловіків і жінок у комітетах, а процедура формування комітету не сприяє гендерній дискримінації.

Законодавство, що регулює статус глави держави, також є гендерно нейтральним. Конституція України не обмежує доступ жінок до цієї політичної посади. Але в українському суспільстві існує стереотип, що жінка не спроможна стати ефективним державним лідером.

Законодавство у сфері здійснення виконавчої влади. Система законодавства, що регламентує функціонування виконавчої гілки влади складається з великої кількості нормативно-правових актів,

основними з яких є: Закони України «Про Кабінет Міністрів України» від 27 лютого 2014 р., «Про центральні органи виконавчої влади» від 17 березня 2011 р., «Про місцеві державні адміністрації» від 09 квітня 1999 р. та ін.

Принцип гендерної рівності не включено до спеціальних принципів діяльності Кабінету Міністрів України [676], міністерств України та інших центральних органів виконавчої влади [710], місцевих державних адміністрацій [681]. Але, серед вимог до членів Кабінету Міністрів України та інших співробітників органів виконавчої влади відсутні такі, що створюють нерівні умови для чоловіків і жінок.

Кількісне гендерне співвідношення в системі органів виконавчої влади не рівне. Європейські країни також не досягли рівного представництва жінок і чоловіків в органах виконавчої влади [4]. Досягнути гендерного паритету можливо не через внесення відповідних поправок до законодавства, а через гендерну освіту державних службовців та гендерно нейтральну кадрову політику.

Кадровий потенціал органів виконавчої влади формується на основі законодавства про державну службу. Так у п. 7 ст. 4 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. заборонено всі форми та прояви дискримінації, необґрунтовані обмеження або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження. Під час реалізації громадянами права на державну службу не допускаються будь-які форми дискримінації [658].

Загалом, жінки переважають серед державних службовців, але їх представництво помітно скорочується на вищих керівних посадах. Лише 16,7 % посадовців, які залучені до прийняття рішень на вищому державному рівні (посади категорії «А»), — жінки [876, с. 42]. Гендерні стереотипи зосереджуються на уявленнях про те, що жінка не спроможна якісно здійснювати службові повноваження та приймати складні управлінські рішення.

Законодавство у сфері реалізації судової влади. Принцип гендерної рівності забезпечує законодавство, що регламентує діяльність судової влади. В Законі України «Про судоустрій та статус суддів» від 02 червня 2016 р. [704] передбачено, що кожному гарантується захист його прав, свобод та інтересів у розумні строки незалежним, безстороннім і справедливим судом (ст. 7); ніхто не може бути позбавлений права на розгляд його справи в суді (ст. 8); правосуддя в Україні здійснюється на засадах рівності всіх учасників судового процесу перед законом і судом, зокрема незалежно від статі (ст. 9). Крім того, можливим є оскарження гендерної дискримінації в суді.

Гендерно нейтральні вимоги до суддів, в тому числі до суддів Конституційного Суду, забезпечують рівний доступ до суддівських посад для чоловіків і жінок [678; 704]. Однак, у професійному середовищі суддів гендерну рівність не забезпечено.

За даними Державної судової адміністрації України, з суддів та працівників апаратів, які станом на 1 березня 2018 р. працюють в місцевих і апеляційних судах України, 77 % — жінки та 33 % — чоловіки. При цьому у місцевих і апеляційних судах України із суддів, які обіймають посаду голови суду: 36 % — жінки, 64 % — чоловіки; із суддів, які обіймають посаду заступника голови суду: 35 % — жінки, 65 % — чоловіки [308]. В системі місцевих і апеляційних судів України працюють переважно жінки, а обіймають керівні посади — чоловіки. У складі Верховного Суду України зберігається гендерний паритет, проте у складі Конституційного Суду України працює лише одна жінка.

Зміцнення принципу гендерної рівності не включено до Стратегії розвитку судової системи на 2015-2020 роки [796]. Це демонструє несприйняття важливості принципу гендерної рівності у підвищенні ефективності діяльності судової гілки влади.

Законодавство у сфері місцевого самоврядування закріплює принцип гендерної рівності у здійсненні муніципальної влади. В ст. 3 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 р. заборонено будь-які обмеження права громадян України на

участь у місцевому самоврядуванні, зокрема, через статтю [679]. Сільський, селищний, міський голова, староста, депутати місцевих рад обираються на засадах рівності, в тому числі і гендерної.

В ст. 4 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07 червня 2001 р. передбачено принцип рівних можливостей доступу громадян до служби в органах місцевого самоврядування з урахуванням їх ділових якостей та професійної підготовки, а в ст. 5 Закону визначено, що право на службу в органах місцевого самоврядування мають всі громадяни України незалежно від статі [697]. На практиці жінки мають доступ переважно до посад муніципальної служби нижчого чи середнього рівнів.

Законодавство у сфері національної безпеки. Забезпечення принципу гендерної рівності у Збройних Силах України та військових формуваннях є одним із дискусійних питань в Україні та світі. Конституція України покладає обов'язок захисту Вітчизни на всіх громадян, але жінки обмежені у доступі до такої діяльності.

У Законі України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25 березня 1992 р. [649] закріплено різні умови проходження військової служби для жінок і чоловіків. Жінки проходять службу на протекціоністських умовах, що обмежують їх потенціал, штучно знижується цінність жінок у Збройних Силах України, незважаючи на професіоналізм, що не сприяє їх кар'єрному зростанню.

Положення Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 09 квітня 1992 р. [683] є такими, що обумовлюють непряму дискримінацію жінок, звільнених з військової служби, при визначенні розміру пенсії. З метою подолання різниці у правовому статусі військовослужбовців жіночої та чоловічої статей 06 вересня 2018 р. парламент прийняв Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях».

У ситуації війни і насильницького конфлікту біологічна різниця між статями перебільшується культурою і традиціями суспільства. Від чоловіків вимагається готовність боротися, а від жінок — підтримувати чоловіків. За оцінками вчених, суспільства, які знаходяться у стані війни, вирізняються різко вираженою гендерною нерівністю [36, с. 9; 394, с. 12]. На сьогодні, через військовий конфлікт проблема забезпечення гендерної рівності отримує в українському суспільстві статусу «другорядної», що навпаки ускладнює безпекову ситуацію.

У Воєнній доктрині України від 24 вересня 2015 р. визначено, що інформаційна війна Російської Федерації проти України впливає на формування та розвиток безпекового середовища у світі. На спроможності України щодо адекватного реагування на виклики та ризики воєнній безпеці негативно впливають внутрішні економічні та соціально-політичні фактори, зокрема недостатні та непрофесійні зусилля органів державної влади України у сфері протидії пропаганді та інформаційно-психологічним операціям Російської Федерації [654]. Одним із аспектів інформаційної війни Росії проти України є штучний розвиток антигендерних та антифеміністичних рухів, викривлення змісту принципу гендерної рівності в пропагандистській літературі, формування в суспільстві антигендерних стереотипів через проросійські ЗМІ тощо. При цьому захист принципу гендерної рівності, навіть опосередковано, не регулюється у безпековому законодавстві.

Загалом, узагальнюючи закріплення рівності прав чоловіків і жінок у конституційному законодавстві, варто зауважити, що наявні недоліки правового характеру не призводять до складних наслідків. Але на забезпечення принципу гендерної рівності більшою мірою негативно впливають існуючі гендерні стереотипи.

Адміністративне та адміністративне процесуальне законодавство орієнтоване на гарантування рівності всіх його суб'єктів.

У Кодексі адміністративного судочинства України від 06 липня 2005 р. встановлено, що однією із основних засад адміністративного судочинства є рівність усіх учасників судового процесу перед

законом і судом. При здійсненні адміністративного судочинства суди зобов'язані дотримуватись принципу рівності, запобігати всім формам дискримінації. У ст. 8 Кодексу закріплено заборону привілеїв чи обмежень прав учасників судового процесу, зокрема за ознакою статі [396]. Адміністративне судочинство є однаково доступним для чоловіків і жінок.

Окремі норми Загальної частини Кодексу України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. передбачають «пом'якшені» умови для жінок порівняно з чоловіками. Зокрема, закріплено диференціацію граничного віку призначення громадських та суспільно корисних робіт для жінок (55 років) і чоловіків (60 років) (ст. 30-1, 31-1). Обставиною, що пом'якшує відповідальність за адміністративне правопорушення, є його вчинення вагітною жінкою або жінкою, яка має дитину віком до одного року (ст. 34) [398]. У сучасній практиці зазначені норми не вважаються такими, що дискримінують чоловіків. Проте законодавство про адміністративні правопорушення не спроможне забезпечити принцип гендерної рівності на практиці.

Норми адміністративного права містяться в різних законах, указах Президента України, постановах Кабінету Міністрів України, постановах, наказах та інструкціях органів державної виконавчої влади та ін. [277, с. 145]. Але жоден з них не передбачає підстав притягнення винних осіб до адміністративної відповідальності за гендерну дискримінацію. Вважаємо необхідним закріпити в Кодексі України про адміністративні правопорушення від 07 грудня 1984 р. склад адміністративного правопорушення за дії, що призвели до дискримінації, в тому числі гендерної.

З моменту прийняття Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 грудня 2017 р. розпочався процес удосконалення адміністративно-правових засад протидії гендерно обумовленому та домашньому насильству.

Так, Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. доповнено положеннями про примусове направ-

лення на проходження програми для особи, яка вчинила домашнє насильство чи насильство за ознакою статі (ст. 39-1); відповідальність за вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису або неповідомлення про місце свого тимчасового перебування (ст. 173-2) [398]. Зазначені зміни розроблено, зокрема, з метою посилення нормативно-правової підсистеми забезпечення принципу гендерної рівності.

Кримінальне та кримінальне процесуальне законодавство. В науці кримінального права, рівність поділяють на формальну (юридичну) та фактичну (соціальну). Юридична полягає у тому, що кожна особа, яка скоїла злочин, повинна підлягати кримінальній відповідальності на підставі чинного кримінального законодавства. Фактична ж рівність реалізується у єдності з принципом справедливості в аспекті визначення міри відповідальності [755, с. 223]. Принцип рівності у кримінальному праві визначається як рівність перед законом осіб, які вчинили злочин, а саме підлягають кримінальній відповідальності незалежно від правових ознак [416, с. 156]. Проте вітчизняне кримінальне та кримінально процесуальне законодавство враховує відмінності чоловіків і жінок не тільки у питаннях призначення та відбування покарання.

Так, у Кримінальному кодексі України від 05 квітня 2001 р. [446] встановлено відповідальність за дискримінацію. Кримінально караними є: катування з метою залякування чи дискримінації (ст. 127); ввезення, виготовлення або розповсюдження творів, що пропагують культ насильства і жорстокості, расову, національну чи релігійну нетерпимість та дискримінацію (ст. 300). На засадах рівності визначено кримінальну відповідальність чоловіків і жінок за гендерно обумовлене насильство: торгівлю людьми або іншу незаконну угоду щодо людини (ст. 149.); зґвалтування (ст. 152); насильницьке задоволення статевої пристрасті неприродним способом (ст. 153); примушування до вступу в статевий зв'язок (ст. 154) та ін. Матеріальні норми кримінального законодавства встановлюють

кримінальне переслідування за окремі аспекти порушення принципу гендерної рівності, а процесуальні — забезпечують рівний доступ чоловіків і жінок до кримінального судочинства.

У Кримінальному процесуальному кодексі України від 13 квітня 2012 р. [447], з метою забезпечення прав чоловіків і жінок захищено: привілеї чи обмеження у кримінально-процесуальних правах, зокрема за ознаками статі (ст. 10): виконання запиту про міжнародну правову допомогу, якщо є достатні підстави вважати, що запит спрямований на переслідування, засудження або покарання особи за ознаками статі (ст. 557). З урахуванням гендерних відмінностей проводяться слідчі дії: пред'явлення особи для впізнання (ст. 228); обшук житла чи іншого володіння особи (ст. 236); освідування особи (ст. 241) тощо.

Кримінальне і кримінально-процесуальне законодавство потребує посилення в частині кримінального переслідування гендерно обумовленого та домашнього насильства.

В січні 2019 р. заплановано набуття чинності Закону України «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» [652], прийнятий від 06 грудня 2017 р. з метою протидії гендерній дискримінації та гендерно обумовленому насильству. Криміналізація домашнього насильства, незаконної стерилізації, примушування до шлюбу, сексуального насильства та введення обмежувальних заходів щодо осіб, які вчиняють домашнє насильство, мають посилити кримінально-правовий вплив на забезпечення принципу гендерної рівності.

Цивільне та цивільне процесуальне законодавство. Серед загальних засад цивільного законодавства відсутній принцип гендерної рівності. Але юридична рівність учасників цивільних правовідносин є принципом цивільного права, який визначає специфіку методу цивільно-правового регулювання [108, с. 359]. На думку

С. Рабіновича, цивільна рівність виражає однакове значення індивідуальних воель учасників зобов'язань при здійсненні своїх природних прав чи при їх виникненні. В усіх випадках така рівність означає, насамперед, однакову значущість самих учасників цивільних зобов'язань [723, с. 324]. Рівність прав та обов'язків чоловіків і жінок як учасників цивільних правовідносин є одним з аспектів принципу гендерної рівності.

У Цивільному кодексі України від 16 січня 2003 р. визначено, що відносини, які регулюються цивільним законодавством, засновані на юридичній рівності, вільному волевиявленні, майновій самостійності їх учасників (ст. 1). Учасниками цивільних відносин можуть бути фізичні особи (ст. 2). Усі фізичні особи є рівними у здатності мати цивільні права та обов'язки (ст. 26) [871]. Цивільне законодавство не тільки забезпечує рівність чоловіків і жінок як учасників цивільних правовідносин, а й опосередковано встановлює основні засади цивільної відповідальності за гендерну дискримінацію.

У ст. 297 Цивільного кодексу України від 16 січня 2003 р. передбачено право кожного на повагу до його гідності та честі, які є недоторканими. Фізична особа має право звернутися до суду з позовом про захист її гідності та честі [871]. Право на гідність є основою права на гендерну рівність, а гендерна дискримінація — це поведінка, що принижує людську гідність. Честь і гідність є суміжними поняттями, але не тотожними.

Способами захисту порушених цивільних прав та інтересів особи може бути відшкодування завдання майнової та моральної шкоди. Моральна шкода, відповідно до ст. 23 Цивільного кодексу України від 16 січня 2003 р., полягає, зокрема, у формі душевних страждань, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної особи [871]. Гендерна дискримінація може бути оскаржена у порядку цивільного судочинства. Але не сприяє

правовому захисту принципу гендерної рівності відсутність у законодавстві прямого посилання на підстави цивільно-правової відповідальності за гендерну дискримінацію.

Принцип гендерної рівності є однією з основних засад цивільного судочинства. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. забезпечує кожному рівний доступ до цивільного судочинства (ст. 4). Суд зобов'язаний поважати честь і гідність усіх учасників судового процесу і здійснювати правосуддя на засадах їх рівності перед законом і судом незалежно, зокрема, від статі (ст. 6) [872]. У правовій державі доступність правосуддя є важливою гарантією забезпечення принципу гендерної рівності, тому національне процесуальне законодавство має бути гендерно орієнтованим.

Сімейне законодавство. Проблеми порушення принципу гендерної рівності у сімейних відносинах є такими, що їх подолання на законодавчому рівні практично неможливе. Втручання держави в приватну сферу громадян є не тільки забороненим, але і складним та недоцільним з практичної точки зору. Сімейне законодавство в Україні, як і в інших державах світу, є «гендерованим».

Конституція України в ст. 51 гарантує рівність чоловіка і жінки у шлюбі. Сімейний кодекс України від 10 січня 2002 р. закріплює гарантії їх рівності в особистій немайновій сфері: право на повагу до індивідуальності (ст. 51); право на фізичний та духовний розвиток (ст. 52); право на розподіл обов'язків та спільне вирішення питань життя сім'ї (ст. 54); рівний обов'язок турбуватися про сім'ю (ст. 55); право на свободу та особисту недоторканність (ст. 56) та інші [775]. Важливою гарантією гендерної рівності є регулювання майнових відносин чоловіка і жінки у шлюбі та охорона права спільної сумісної власності.

Дискримінаційним є співвідношення права жінки на материнство і права чоловіка на батьківство, що врегульовані на засадах їх нерівності у прийнятті рішення про народження дитини. Згідно з ч. 6 ст. 281 Цивільного кодексу України від 16 січня 2003 р. штучне переривання вагітності може здійснюватися за бажанням жінки, у

разі якщо вона не перевищує терміну 12 тижнів [871]. Правом на штучне переривання вагітності наділена лише жінка. Законодавець залишає юридично байдужою волю чоловіка щодо завершення реалізації своєї репродуктивної функції, пов'язуючи це з тим, що здійснення абортів є тісно пов'язаним з правом жінки на здоров'я [792]. У вітчизняному законодавстві фактично право вибору жінки розпоряджатися своїм здоров'ям та тілом, планувати сім'ю є пріоритетним над правом чоловіка на батьківство і правом ембріона на життя.

У питаннях планування сім'ї юридичний принцип рівності чоловіка порушується на користь біоетичного принципу автономії жінки. Його змістом є право індивіда розпоряджатися своїм здоров'ям та благополуччям. Цей принцип має антипатерналістську спрямованість, на ньому ґрунтується концепція «інформованої згоди» [600]. Українське законодавство ліберально вирішує питання співвідношення прав жінки на материнство та чоловіка на батьківство, хоча і не забезпечує принципу гендерної рівності.

Проблемним є захист прав батька у процесі розірвання шлюбу та визначення місця проживання дитини. Сьогодні 75 % розлучень ініціюються дружинами. Перспективи чоловіка при розлученні: 50 % ймовірності втратити дітей і платити аліменти; в одному з трьох випадків — втратити будинок; в одному випадку з десяти — втратити контакт з дітьми. Більшість судових рішень (близько 90 %) визначає, що дитина має жити з матір'ю [442]. Дискримінація чоловіків відбувається переважно у приватній сфері. В цій сфері держава має, в першу чергу, надавати свободу вибору громадянам, оскільки такі морально-етичні та міжособистісні відносини регулювати виключно за допомогою правових норм є неефективним. Протидія гендерній нерівності в сімейних відносинах має відбуватися через виховання.

Господарське та господарсько-процесуальне законодавство. Гендерна рівність в господарському законодавстві передусім проявляється в рівному доступі чоловіків і жінок до підприємницької

діяльності. У ст. 6 Господарського кодексу України від 16 січня 2003 р. закріплено свободу підприємницької діяльності [215], не обмежуючи при цьому доступ до неї представників певної статі. В Законі України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» від 17 червня 2017 р. [707] хоча і не встановлено вимог до учасників товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю, проте не створено для чоловіків і жінок перешкод доступу до членства в них.

У Господарському процесуальному кодексі України від 6 листопада 1991 р. до основних засад господарського судочинства віднесено рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом (ст. 2, 7). Кожному, незалежно від обставин, надано право на звернення до господарського суду (ст. 4) [216]. Принцип гендерної рівності не є спеціальним принципом господарського судочинства.

Перешкодою для підприємницької активності жінок є те, що в Україні ще відсутня модель «успішної жінки», яка б не перекривалася парадигмою «вдалого заміжжя», причому ЗМІ підтримують цю концепцію [801]. При аналізі розмірів підприємств, якими володіють жінки, є помітним, що в їх власності знаходяться переважно малі підприємства. Підприємства, очолювані жінками, є менш прибутковими незалежно від галузі та їх розмірів [576, с. 410]. Це, переважно, зумовлено тим, що жінка має поєднувати піклування про родину з підприємницькою діяльністю, тому не використовує власний потенціал повною мірою.

Трудове та соціальне законодавство. Законодавче закріплення принципу гендерної рівності у соціальній сфері та сфері зайнятості населення має здійснюватись комплексно, оскільки саме тут розвивається проблема гендерної дискримінації.

Конституція України в ст. 43 гарантує право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя роботою, яку кожен вільно обирає або на яку погоджується. Держава має гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [417]. З метою деталізації зазначеної конституційної норми в Кодексі законів про працю України від 10 грудня 1971 р. визначено

правові засади і гарантії здійснення громадянами України права на працю. У ст. 2-1 Кодексу заборонено будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків [397].

Основними проблемами гарантування економічної рівності жінок і чоловіків є гендерна нерівність на ринку праці. Але обмеження можливостей жінки заробляти собі на життя, самореалізуватися різними шляхами, досягати фінансових благ існує не через недосконале правове забезпечення права на працю, а через систему соціальних стереотипів, за якими чоловік вважається більш стабільним, вигідним працівником порівняно з жінкою.

Через наявність у жінок репродуктивних функцій та фізичних особливостей в Главі XII «Праця жінок» Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 р. закріплено гарантії, що мали б забезпечити жінок відповідними умовами праці. На практиці ж це зумовлює їх дискримінацію. Серед них: заборона застосування праці жінок на важких роботах (ст. 174); обмеження праці жінок на роботах у нічний час (ст. 175); заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3-х років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження (ст. 176); обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження (ст. 177); відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною (ст. 179); приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (ст. 180); відпустки жінкам, які усиновили дітей (ст. 182); гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей (ст. 184); обслуговування матері на підприємствах, в організаціях (ст. 186) та ін. [397]. Позитивним є надання особам, які виховують малолітніх дітей без матері, гарантій, що встановлені у ст. 56, 176, 177, 179, 181, 182, 182-1, 184, 185, 186 КЗпП.

Передбачені гарантії розроблено з метою захисту жінок від діяльності, що може призвести до порушення їх здоров'я, а також створює умови для суміщення материнства і трудової діяльності. У складних умовах сучасної ринкової економіки в Україні прибуткові підприємства, установи й організації мають працювати в умовах високої конкуренції, браку матеріальних, фінансових ресурсів. Тому при формуванні кадрового потенціалу перевага надається працівникам, які спроможні виконувати інтенсивну роботу, не обмежені в часі та можливостях.

Основною метою власника підприємства та його діяльності є отримання максимального прибутку, через це підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, оскільки чоловіки, порівняно з жінками, не наділені такою кількістю додаткових трудових пільг та гарантій [388, с. 55]. Жінки мають конкурувати на ринку праці з особами, що не обтяжені необхідністю піклуватись про родину.

Проблема удосконалення трудового законодавства зосереджена на усуненні дискримінаційних норм. Так, завдяки протестним рухам у 2017 р. був скасований Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджений Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. та на виконання Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. [682]. Загалом, ця норма порушувала соціальну справедливість: по-перше, вона обмежувала доступ до робіт, які жінки фактично змушені виконувати незаконно; по-друге, вона ставила під сумнів цінність здоров'я чоловіка, який може і фактично повинен працювати на небезпечних для здоров'я роботах.

Законом України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12 листопада 2015 р. до ст. 2-1 Кодексу законів про працю України внесено заборону дискримінації у сфері праці, зокрема порушення

принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від статі, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків [653]. Зазначена норма передбачена й у ст. 3 Проекту Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р.

Принципу рівності приділено увагу в ст. 2 проекту Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. Він гарантується через систему взаємопов'язаних принципів, серед них: заборона дискримінації та забезпечення особам, які зазнали дискримінації, права на звернення до суду, а також відшкодування шкоди; забезпечення права на рівну винагороду за працю рівної цінності, права на гідні умови праці для кожного, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, права на відпочинок; рівність прав і можливостей працівників, у тому числі гендерна рівність, шляхом гарантування єдності та диференціації умов праці; створення працівникам рівних можливостей для професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації [832]. Зазначені норми, за умови їх прийняття, сприятимуть захисту працівників від дискримінації загалом.

Недотриманням роботодавцями вимог забезпечення трудових пільг та гарантій для жінок є порушенням трудового законодавства, але аналіз практичної ситуації дає підстави зробити висновок, що лише удосконалення законодавства та протидія порушенням з боку роботодавців не вирішить проблему. Комплексна цілеспрямована економічна політика у сфері надання підтримки роботодавцям, що працевлаштовують жінок, гарантії судового захисту та поінформованість осіб у власних трудових правах дадуть змогу подолати гендерну нерівність у трудовій сфері. Важливо, щоб державна політика в зазначеній сфері не зосереджувалась лише на підтримці та захисті жінок, а забезпечувала свободу вибору трудової діяльності.

Україна знаходиться лише на початковому етапі трансформації в соціальну державу, тому врахування гендерного чинника у правовому закріпленні рівних соціальних прав для обох статей є однією з передумов гарантування соціальної справедливості.

Соціальне законодавство передбачає гарантування достатнього життєвого рівня, що включає можливість належного харчування, наявності одягу, житла з метою досягнення певного життєвого рівня.

Держава зобов'язана здійснювати заходи позитивного характеру для матеріального поліпшення умов життя своїх громадян [377]. Зв'язок достатнього рівня життя з доступом чоловіків і жінок до праці проявляється через гарантування достатнього рівня заробітної плати. Різниця у заробітній платі жінок і чоловіків суттєво впливає на можливість забезпечення їх власного добробуту.

Зі звіту Державної служби статистики України, у I кварталі 2018 р. жінки в середньому отримували заробітну плату на 22 % меншу, ніж чоловіки. Так, середня зарплата чоловіків становила 9031 грн., а жінок — 7080 грн. [771]. За розрахунками Світового банку, ситуація з оплатою праці в Україні є ще гіршою — на кожен зароблений жінкою гривню припадає 1,67 грн., зароблених чоловіком [138]. За даними Національного інституту пенсійного забезпечення США, можливість жіночої бідності після виходу на пенсію складає 80 %.

Соціальний захист забезпечує гарантії у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом [315, с. 445]. Соціальні виплати та допомоги призначаються особам незалежно від статі. Проте, економічне становище жінок є гіршим, спостерігається фемінізація бідності.

З іншого боку, існує й проблема соціального захисту чоловіків: вони частіше зазнають трудового каліцтва та стають жертвами нещасних випадків; чоловіки складніше, ніж жінки, адаптуються до зміни соціального статусу та способу життя, про що свідчать дані гендерного аналізу суїциду; є необхідність у розробленні спеціальних програм щодо запобігання алкоголізму, наркоманії серед чоловіків, зміцнення репродуктивного здоров'я чоловіків тощо [131, с. 5].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 р., громадяни України мають право на державну пенсію за віком, за інвалідністю, у зв'язку з втратою годувальника та в інших випадках, передбачених законом [684]. Загальновідомою є різниця у пенсійному віці жінок і чоловіків. Хоч така різниця є поширеною у світі, існують держави, що зрівняли її.

Пенсійний вік, однаковий для обох статей, встановлено у 12 країнах ЄС. При цьому в 10 країнах він є максимальним (65 років) та лише в двох складає 62 роки (Латвія, Угорщина) [392]. У правовому регулюванні пенсійного віку важливо, щоб він змінювався синхронно з середньою тривалістю життя. Враховуючи різницю у тривалості життя чоловіків і жінок та принцип гуманізму, необхідно переглянути підходи до визначення пенсійного віку.

Медичне законодавство. Гендерна рівність у реалізації прав чоловіків і жінок на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування є важливою соціальною гарантією. Сучасний підхід до гендерної рівності базується на постулаті, що чоловіки та жінки мають рівні права щодо реалізації права на здоров'я, але безпосередньо для досягнення найвищого можливого рівня здоров'я необхідно враховувати гендерні особливості та потреби при здійсненні цього права [762, с. 151]. Рівність громадян, демократизм і загальнодоступність медичної допомоги та інших послуг у сфері охорони здоров'я є принципами, що закріплені в ст. 4 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19 листопада 1992 р. У ст. 6 цього Закону право на охорону здоров'я гарантоване кожному громадянину України.

На практиці доступ до медичних послуг для чоловіків і жінок є різним. Фактично не забезпечується можливість вільного вибору постачальників медичних послуг. Науковці-медики констатують, що у сфері надання медичних послуг працюють переважно жінки [395; 538, с. 56]. Також, жінки в сільській місцевості не отримують належного доступу до закладів охорони здоров'я, через це поширюються випадки материнської та дитячої смертності.

Гендерні особливості мають причини смертності чоловіків та жінок, що не враховується при формуванні медичних програм. Так, від зовнішніх причин чоловіки вмирають в Україні втричі частіше, ніж жінки. За даними МОЗ, рисою смертності від зовнішніх причин в Україні є статева диференціація: чоловіча смертність у віці 16-59 років майже втричі перевищує жіночу, а від зовнішніх причин — у 5 разів [343]. Загальновідомою є різниця у тривалості життя чоловіків і жінок. За показниками тривалості життя Україна відстає від більшості розвинутих держав, і це відставання зростає, іноді перевищуючи 10, а у чоловіків — майже 15 років [918, с. 28]. Здоров'я чоловіка більшою мірою піддається ризикам, ніж жіноче зокрема через тяжкі умови праці.

В Україні порушуються права трансгендерів, яких вважають хворими на транссексуалізм, а їх лікування зводиться до зміни зовнішності людини на максимально близьку до зовнішності представників іншої статі [750, с. 82-83]. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19 листопада 1992 р. передбачає процедуру, за якої порушення відбуваються на стадії діагностування хвороби, що полягає в обстеженні у закритому психіатричному стаціонарі, так і на стадії допуску особи до медичного втручання — така особа не повинна бути в шлюбі і мати неповнолітніх дітей, щоб отримати медичну послугу.

Проблеми забезпечення гендерної рівності у сфері охорони здоров'я виникають не в результаті недосконалості медичного законодавства, а через систему економічних, політичних, соціальних та ідеологічних чинників, що потребують комплексного вирішення на рівні реформування загальнодержавної медичної політики і виховання населення. При розробці стратегій медичної реформи не враховуються належним чином гендерні особливості. Рівність прав жінок і чоловіків у сфері охорони здоров'я гарантована юридично, але її розуміння виключно як справедливості при доступі до медичної допомоги не забезпечує практичних умов для надання медичних послуг, не враховується різниця потреб жінок і чоловіків.

З метою подолання зазначеної проблеми варто використовувати метод гендерно-орієнтованого бюджетування в медичній сфері.

Інформаційне законодавство. Принцип гендерної рівності забезпечує інформаційне законодавство, оскільки саме його суб'єкти здійснюють вплив на формування гендерної культури в суспільстві.

Встановлені інформаційним законодавством свобода слова, заборона цензури та втручання в професійну діяльність журналістів і засобів масової інформації [659; 675] є складовими демократичного політичного режиму в Україні.

Свобода медіа і гендерна рівність пов'язані між собою по своїй суті. Свобода вираження поглядів, як одне з фундаментальних прав, стоїть поряд із гендерною рівністю. Крім того, реалізація свободи вираження поглядів може сприяти впровадженню гендерної рівності [56, с. 3]. Відповідно до ст. 24 Закону України «Про інформацію» від 02 жовтня 1992 р. заборонено вимагати у ЗМІ узгодження інформації до її оприлюднення [675]. Доцільність такої норми не викликає сумніву, а вплив на журналістів та засоби масової інформації не є можливим.

Сумлінне висвітлення гендерних аспектів має пріоритетне значення, якщо ЗМІ ставлять своїм завданням повноцінно відображати роль жінок у суспільстві. Існують численні приклади неналежного і некоректного висвітлення гендерних питань на тлі незначного числа ініціатив, спрямованих на вироблення етичних норм і недопущення несправедливих і застарілих стереотипів [199, с. 12; 537]. Постійною є поява у ЗМІ хибної інформації про принцип гендерної рівності, поширення гендерних стереотипів, сексизм у рекламі тощо. З метою вирішення цієї проблеми у вітчизняному інформаційному законодавстві зроблено спроби протидіяти дискримінації за ознакою статі.

Так, у Законі України «Про рекламу» від 03 липня 1996 р. заборонено вмішувати в рекламу твердження, які є дискримінаційними за ознакою статі (ст. 8). Серед принципів реклами визначено такі, що виключають гендерну дискримінацію, зокрема невикористання

інформації або зображень, які порушують етичні, гуманістичні, моральні норми тощо (ст. 7). В рекламі про вакансії заборонено пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі тощо (ст. 24-1) [695]. На практиці зазначені положення є декларативними, оскільки відсутній дієвий механізм моніторингу та протидії відповідним правопорушенням.

Моніторинг результатів діяльності ЗМІ та рекламної продукції свідчить, що медійний та рекламний простір переповнений сексистськими та гендерно дискримінаційними образами, що порушують права людини й призводять до поглиблення негативних гендерних стереотипів [231, с. 38; 394, с. 8]. Аналіз скарг від громадян на факти дискримінації за ознакою статі, які надходили до Експертної ради з питань протидії дискримінації за ознакою статі, показує, що більшість із них стосується саме випадків дискримінаційної реклами [478, с. 23]. Відсутнє не тільки належне реагування на висновки Експертної ради та дієві санкції. Ситуація ускладнена браком громадської ініціативи щодо протидії випадкам гендерної дискримінації в рекламі.

В інформаційному законодавстві не створено умов для впровадження принципу гендерної рівності через діяльність ЗМІ, теле- та радіоканалів. Тому Закони України «Про інформацію» від 02 жовтня 1992 р., «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» від 16 листопада 1992 р., «Про телебачення і радіомовлення» від 21 грудня 1993 р. необхідно доповнити нормою, що закріплює принцип поваги до рівності чоловіків і жінок, а також заборону гендерної дискримінації.

Підводячи підсумки аналізу чинного законодавства, можна дійти висновку, що закріплення правового статусу чоловіків і жінок за єдиним підходом не вирішує проблему забезпечення реального стану гендерної рівності в суспільстві. За відсутності в законодавстві заходів позитивної дискримінації і обмеженого застосуван-

ня позитивних дій гарантувати комплексний захист прав і свобод чоловіків та жінок вдається неможливим. Забезпечення гендерної рівності в законодавстві необхідно здійснювати з урахуванням не тільки принципу єдності, а і диференціації.

Система підзаконних нормативно-правових актів деталізує і конкретизує положення чинного законодавства. Їх прийняття різними суб'єктами нормотворчої діяльності спрямоване на реалізацію принципу гендерної рівності на практиці.

Всі підзаконні нормативно-правові акти у сфері забезпечення принципу гендерної рівності можна класифікувати залежно від суб'єкта видання на ті, що приймає парламент, глава держави, уряд та центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації та ін.

Важливі підзаконні нормативно-правові акти у сфері прав людини затверджені Президентом України.

У зв'язку з ратифікацією 26 квітня 2014 р. Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами Україна здобула рекомендації щодо проведення реформ для досягнення верховенства права й економічного розвитку.

З метою створення сприятливих умов співпраці між сторонами вже розроблено основні програмні документи, зокрема Стратегію сталого розвитку «Україна — 2020», затверджену Указом Президента України від 12 січня 2015 р. В ній визначено, що впровадження європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі пов'язані з необхідністю забезпечення взаємної поваги та толерантності в суспільстві [703]. Для реалізації Стратегії заплановано проведення 62 окремих реформ, серед них і ті, що пов'язані із гарантуванням гендерної рівності.

Важливим підзаконним нормативно-правовим актом, що визначає пріоритети забезпечення прав людини є Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента

України від 25 серпня 2015 р. [551]. Одним з напрямів, визначених у Стратегії, є зміцнення гендерної рівності, протидія гендерному насильству, торгівлі людьми та рабству, домашньому насильству.

Визнано, що стратегічною метою є впровадження міжнародних стандартів гендерної рівності; удосконалення механізмів її гарантування; збалансування участі жінок і чоловіків у громадсько-політичних процесах, прийнятті суспільно важливих рішень; подолання гендерної дискримінації, гендерних стереотипів; гарантування рівності у доступі до правосуддя [551]. Стратегія є програмним документом, що визначає орієнтири для інституційної підсистеми механізму забезпечення принципу гендерної рівності. Вона не повинна містити конкретних завдань, методів, форм чи способів реалізації цього принципу.

На її виконання Уряд затвердив План дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року від 23 листопада 2018 р. [618], в якому передбачено систему ефективних, чітких, конкретних завдань, але на практиці відсутній належний контроль за їх виконанням органами виконавчої влади у частині впровадження принципу гендерної рівності.

Загалом саме Кабінет Міністрів України розробив більшість підзаконних нормативно-правових актів у сфері гендерної рівності.

Серед них варто виділити Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. Заходи, передбачені в Національному плані, спрямовані на активне включення жінок до прийняття різного рівня рішень щодо врегулювання конфліктів.

Важливе значення має Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. на виконання Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. Метою Програми визнано удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок

і чоловіків в усіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності [665]. На необхідності затвердження Програми наполягали Уповноважений Верховної Ради з прав людини, політичні діячі, громадські правозахисні організації, науковці та активісти. Незважаючи на їх значення, сьогодні реалізація зазначених програмних документів набуває формального характеру. Суб'єктам їх виконання бракує ініціативи, ефективних підходів у реалізації передбачених напрямків, досвідчених лідерів.

На увагу заслуговують урядові підзаконні акти, що встановлюють засади проведення правової експертизи нормативно-правових актів. Так, Постановою Кабінету Міністрів України «Про проведення гендерно-правової експертизи» від 12 квітня 2006 р. встановлено, що гендерно-правову експертизу в усіх нормативно-правових актах, що стосуються прав і свобод людини, проводить Міністерство юстиції України [690]. На виконання зазначеного положення затверджено Інструкцію з проведення гендерно-правової експертизи від 12 травня 2006 р., а з метою визначення процедури проведення антидискримінаційної експертизи прийнято Порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів від 30 січня 2013 р. [611]. Зазначені підзаконні акти носять формальний характер, не закріплюють чіткої, дієвої процедури проведення гендерно-правової експертизи. Відсутні уніфіковані підходи до її проведення, тому вони не призводять до реального результату. Необхідною є розробка та правове закріплення єдиних концепцій гендерно-правової та антидискримінаційної експертизи з урахуванням сучасної методології.

Перспективою укріплення принципу гендерної рівності в суспільстві є затвердження Кабінетом Міністрів України проекту Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір — 2021». Її важливість обумовлена потребою впровадження гендерного підходу в сферу освіти для системного виховання поваги до принципу рівності чоловіків і жінок.

Впровадження принципу гендерної рівності є завданням системи органів виконавчої влади. Тому міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації створюють власні програмні документи та плани виконання президентських та урядових програм у сфері забезпечення гендерної рівності.

В Україні гендерне право перебуває на стадії становлення, сьогодні залишаються невирішеними питання формування інфраструктури правового регулювання у сфері гендеру, а саме: визначення інститутів, які здійснюватимуть вплив на гендерні процеси, методів та підходів такого регулювання, вдосконалення існуючих, відміна таких, що не відповідають принципу гендерної рівності, та прийняття нових егалітарних правових норм [584, с. 20]. Удосконалення системи вітчизняного законодавства в контексті зміцнення гендерної рівності має базуватися на розробці єдиної узгодженої системи взаємодії інституційних та нормативних елементів механізму забезпечення принципу гендерної рівності.

Всебічне дослідження положень законодавства і наукової літератури дає можливість зробити наступні висновки:

1. Нормативно-правова складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності є багаторівневою. Вона представлена низкою нормативно-правових актів, які за юридичною силою поділяються на три рівні: 1) закони України — Конституція України (встановлює основоположні засади рівності чоловіків і жінок в окремих статтях), конституційні, органічні та звичайні закони, що діють в різних галузях законодавства, зокрема конституційного, адміністративного, кримінального, цивільного, трудового, сімейного, соціального, медичного, інформаційного та ін.); 2) підзаконні нормативно-правові акти (постанови Верховної Ради України; стратегії, затверджені Президентом України; плани, схвалені Кабінетом Міністрів України, міністерствами, іншими ЦОВВ на виконання міжнародних гендерних стратегій; програми та плани місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування та ін.); 3) міжнародні акти (загальні та спеціальні міжнародні

документи, прийняті Радою Європи, ООН, Європейським Союзом, ОБСЄ та ін.).

2. Формування нормативно-правової складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності в Україні не є комплексним, структурним і лінійним процесом. Він відбувся під впливом міжнародних стандартів у сфері прав людини та гендерного паритету.

3. Декларування принципу рівності в Конституції України не забезпечує реальної рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві. Нормативно-правові акти, предметом правового регулювання яких є рівність чоловіків і жінок та протидія дискримінації, не забезпечені дієвим механізмом реалізації. Виконання програмних підзаконних нормативно-правових актів у цій сфері набуло формального характеру. Ефективне закріплення гендерної рівності в законодавстві можливе за умови поєднання принципів єдності і диференціації. Закріплення правового статусу чоловіків і жінок за єдиним підходом у чинному законодавстві має підтримуватися застосуванням заходів позитивної дискримінації і позитивних дій. Гармонізація національного законодавства, що забезпечує принцип гендерної рівності, з європейськими стандартами прав людини у цій сфері є обов'язковою. Уникнення формалізму у виконанні рекомендацій міжнародних організацій, зокрема зауважень Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, є передумовою встановлення гендерного паритету в Україні.

4. Недоліком у процесі формування нормативно-правової складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності є відсутність дієвої процедури проведення гендерно-правової та антидискримінаційної експертизи. Потребують доопрацювання Інструкція з проведення гендерно-правової експертизи від 12 травня 2006 р. та Порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів від 30 січня 2013 р. з метою закріплення чіткої, дієвої процедури проведення експертиз за єдиним підходом через закріплення уніфікованих концепцій гендерно-правової та антидискримінаційної

експертизи з урахуванням сучасної методології. Під час розробки проектів нормативно-правових актів необхідно здійснювати детальне прогнозування їх впливу на гендерний паритет.

5. Складність забезпечення гендерної рівності у різних сферах обумовлена системою економічних, політичних, соціальних та ідеологічних чинників, що потребують комплексної трансформації на рівні реформування загальнодержавної політики і підвищення рівня правосвідомості населення. На реалізацію принципу гендерної рівності в Україні негативно впливають існуючі гендерні стереотипи.

2.3. Теоретико-правовий аналіз інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності

Ідеї гідності, свободи і рівності набувають нового значення в умовах української кризи. Громадянське суспільство усвідомлює не тільки особливе значення своєї участі в процесі державотворення, а й свою цінність як єдиного носія влади в державі. Одними зі складових категорії «гідність» є ставлення людини до самої себе і ставлення до неї суспільства та держави як до особистості, яка є суспільною цінністю. Зміст і розуміння цінності людини не може залежити від її статевих ознак.

Актуальність та новизна дослідження інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності полягає у тому, що в Україні на сучасному етапі не сформовано чіткої, комплексної системи суб'єктів, які здійснюють впровадження принципу гендерної рівності у всі сфери суспільного життя. Бракує єдиних підходів до розуміння її структури, у зв'язку з чим не вироблено ефективного функціонального інструментарію, механізмів координації у сфері забезпечення гендерної рівності.

Наукову оцінку впливу державних та громадських інституцій на забезпечення прав людини здійснювали представники різних галузей юридичної науки в контексті окремих досліджень.

Проблематику інституційного забезпечення принципу гендерної рівності на сучасному етапі державотворення вивчали такі науковці, як: О. Венгер, Т. Ганзицька, Г. Герасименко, Л. Голяк, Л. Гонюкова, О. Дашковська, О. Кисельова, М. Корюкалов, К. Левченко, В. Лозовий, Т. Марценюк, Т. Мельник, В. Мозгова, Н. Педченко, О. Пишуліна, О. Руднева, С. Рябошапка, Я. Соколова, І. Сулова, О. Сулова, О. Уварова, Т. Фулей, І. Харечко, В. Яловська та інші. Не заперечуючи вагомого внеску вказаних науковців, зауважимо, що сучасний стан наукової розробки інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності характеризується відсутністю комплексних теоретичних розвідок. Це викликає потребу ґрунтовного аналізу елементів вказаної складової.

Необхідною є теоретико-правова характеристика та визначення елементів інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності з метою обґрунтування ефективності функціонування та надання пропозицій щодо подальшого удосконалення.

В Україні, попри наявну систему нормативно-правових актів, що гарантують принцип гендерної рівності, становище чоловіка та жінки характеризується нерівністю, як юридичною, так і фактичною. Біологічна стать особи визначає її можливості реалізувати власні потреби та інтереси, що не відповідає принципам правової, соціальної держави.

Серед східноєвропейських країн за ціннісно-нормативними уявленнями про гендер, українське населення наближене до Азії та Африки, а не до Західної Європи. Україна належить до країн, де стимулюється та схвалюється заняття жінок оплачуваними видами діяльності. Одночасно, мало хто заперечує проти участі жінок у забезпеченні сімейного добробуту. Переважна більшість опитаних

українських громадян (75 %) згодні з тим, що обоє — і чоловік, і дружина — повинні робити внесок до сімейного бюджету [357, с. 83]. Отож, українки мають і матеріально забезпечувати, і піклуватися про родину, тобто виконувати подвійне навантаження. При цьому на чоловіків покладають лише обов'язок забезпечувати матеріальне благополуччя родини.

Досягнення справедливості і гендерної рівності є само по собі метою людського розвитку — це не вимагає додаткового обґрунтування своєї необхідності [52; 60]. Ідеї рівноправності найширше можуть бути втілені за допомогою державного механізму в усіх галузях життєдіяльності суспільства через систему державних структур, тобто якщо сама рівноправність стає змістом, складовою всієї державної політики, а також як її напрям реалізується через створені для цього структури [271, с. 335]. Умовою гарантування принципу гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя є скоординована діяльність системи уповноважених суб'єктів.

Основою формування національної інституційної (організаційно-правової) складової є чітке розуміння, які суб'єкти можуть до неї входити та здійснювати забезпечення принципу гендерної рівності ефективно. Їх систематизація є необхідною умовою для визначення та законодавчого закріплення конкретних функцій і повноважень у цій сфері.

Так, всіх суб'єктів, що входять до інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності, можна поділити на дев'ять груп:

- 1) орган законодавчої влади та його інституції (Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини);
- 2) глава держави та його інституції (Президент України, Уповноважений Президента України з прав дитини);
- 3) органи виконавчої влади (Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики);

- 4) органи судової влади та конституційної юстиції (Конституційний Суд України та система судів загальної юрисдикції);
- 5) правоохоронні та правозахисні органи (прокуратура; адвокатура);
- 6) органи місцевого самоврядування;
- 7) інститути громадянського суспільства (політичні партії, громадські організації, благодійні та релігійні організації, професійні і творчі спілки, організації роботодавців, територіальні громади та органи самоорганізації населення, засоби масової інформації, непідприємницькі товариства і установи тощо);
- 8) міжнародні та регіональні спеціалізовані установи, представництва, фонди та програми, акредитовані в Україні (ООН, Рада Європи, ОБСЄ та ін.);
- 9) підприємства, установи і організації різних форм власності та ін.

В Україні ці інституції не упорядковані на законодавчому рівні, тому вони не діють узгоджено. Суб'єктам, що цілеспрямовано здійснюють вплив на певну сферу, безумовно, необхідна координація. Відсутність координації в інституційній (організаційно-правовій) складовій механізму забезпечення принципу гендерної рівності призводить до того, що її суб'єкти не працюють на досягнення єдиної мети.

Для з'ясування змісту та умов ефективності інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності необхідно проаналізувати діяльність її елементів.

У структурі інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності в будь-якій демократичній державі основне місце належить **парламенту**.

Конституція України наділила Верховну Раду України низкою виключних повноважень, завдяки яким парламент має можливість формувати правові та організаційні засади механізму забезпечення принципу гендерної рівності. Лише парламент має право на

законодавчому рівні забезпечувати принцип гендерної рівності; затверджувати видатки з Державного бюджету України на реалізацію вказаного принципу; визначати засади внутрішньої і зовнішньої політики держави у сфері забезпечення гендерного паритету; підтримувати принцип гендерної рівності в загальнодержавних програмах економічного, науково-технічного, соціального, національно-культурного розвитку, охорони довкілля; здійснювати парламентський контроль за його дотриманням тощо.

В ст. 8 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. передбачено повноваження Верховної Ради України з визначення основних засад гендерної політики держави; застосування у законодавчій діяльності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; здійснення парламентського контролю за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [662]. Отож, зазначена стаття дублює чинні положення Конституції України, тому можна зробити висновки про її формальний характер.

В Україні на парламентському рівні функціонують комітети та підкомітети з прав людини і гендерних питань. Так, до предмета відання Комітету з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин віднесено додержання прав і свобод людини і громадянина, законодавче забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків тощо [635].

В його структурі працює Підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації. Його діяльність спрямована на розробку та удосконалення законодавчих механізмів забезпечення гендерної рівності та недискримінації, адаптацію національного гендерного законодавства до європейських та міжнародних стандартів. Підкомітет ініціює включення гендерної складової у діяльність інших парламентських комітетів, чинне законодавство, що зможе забезпечити реальну рівність прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, рівний доступ до управління,

розподілу та користування ресурсами країни [347]. Активно працює в напрямку забезпечення принципу гендерної рівності Комітет з питань європейської інтеграції. Хоча це питання безпосередньо і не входить до його відання, Комітет проводить значну роботу щодо приведення вітчизняного законодавства до міжнародних стандартів гендерної рівності.

У Верховній Раді України створено Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» з метою покращення становища жінок у суспільстві, активізації суспільного діалогу щодо забезпечення гендерної рівності в різних сферах суспільно-політичного життя. Долучаються до вирішення проблем забезпечення принципу гендерної рівності окремі народні депутати України, користуючись своїми правами на депутатський запит та депутатське звернення. В цьому напрямку активно працюють Перший заступник Голови Верховної Ради України та Представник Президента України у Верховній Раді України.

Удосконалення діяльності Верховної Ради України як елементу інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності складається з таких компонентів: 1) збільшення кількості жінок у парламенті; 2) вдосконалення законодавства і політики гендерної рівності; 3) наскрізне впровадження гендерної рівності в діяльність парламенту; 4) підвищення гендерної сенситивності інфраструктури і парламентської культури; 5) розподіл відповідальності за гендерну рівність між народними депутатами — жінками і чоловіками; 6) заохочення політичних партій до впровадження політики гендерної рівності; 7) гендерна чутливість і рівність персоналу парламенту [807, с. 87]. Водночас нормотворча діяльність Верховної Ради України у сфері забезпечення гендерної рівності не є лінійною, що не сприяє комплексному забезпеченню цього принципу в законодавстві України. До того ж, відсутні єдині підходи у проведенні гендерної експертизи законодавства, що також унеможливує його дотримання. Не

здійснюється реальне прогнозування впливу нормативно-правових актів на забезпечення принципу гендерної рівності.

Важливе місце в інституційній (організаційно-правовій) складовій механізму забезпечення принципу гендерної рівності посідає **Президент України**. Він є гарантом прав і свобод людини і громадянина та має правозахисні повноваження, завдяки яким забезпечує рівність чоловіків і жінок.

Відповідно до ст. 106 Конституції України Президент України може сприяти забезпеченню принципу гендерної рівності через: укладення міжнародних договорів України; підписання законів, прийнятих Верховною Радою України; право вето щодо прийнятих Верховною Радою України законів з наступним поверненням їх на повторний розгляд [417].

Оскільки права та свободи людини і громадянина, а також їх гарантії визначаються виключно законами України, Президент України наділений повноваженнями щодо ініціювання прийняття відповідних законопроектів (ст. 93 Конституції України). Президент України у своїх посланнях до народу та щорічних і позачергових посланнях до Верховної Ради України визначає загальні засади гуманітарної політики. Президент України також зобов'язаний своєчасно реагувати на звернення громадян, зокрема й на ті з них, що стосуються порушення прав людини [851, с. 392]. Громадяни України мають право звернутися до Президента України через подання електронних петицій на сайті Офіційного інтернет-представництва з пропозиціями, зауваженнями, скаргами щодо забезпечення принципу гендерної рівності.

Президент України на основі та на виконання Конституції і законів України видає укази і розпорядження, які є обов'язковими до виконання на території України [417]. В цьому контексті варто відзначити затверджену Указом Президента України Національну стратегію у сфері прав людини від 25 серпня 2015 р. [551]. Одним із її стратегічних напрямів визначено забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків, протидію гендерно обумовленому насильству, торгівлі людьми та рабству.

З об'єктивних причин, принцип гендерної рівності не є предметом особливої уваги Президента України, що обумовлено низкою політико-правових питань, які потребують його першочергової участі. Але, він має можливість активізувати реалізацію у державі гендерно орієнтованих змін через стимулювання діяльності органів виконавчої влади. Президент України затвердив основні стратегічні документи у сфері прав людини, визначив пріоритети Української держави, зокрема у забезпеченні гендерної рівності.

На органи виконавчої влади покладено основні повноваження щодо виконання чинного законодавства, формування і реалізації державної політики та захисту прав і свобод людини та громадянина.

При цьому систему органів виконавчої влади, особливо, органи місцевого самоврядування, вважають слабкою ланкою в реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [807, с. 62].

Кабінет Міністрів України є вищим центральним органом у системі органів виконавчої влади. Відповідно до ст. 19 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» від 27 лютого 2014 р. уряд вирішує питання державного управління у сфері економіки та фінансів, соціальної політики, праці та зайнятості, охорони здоров'я, освіти, науки, культури, спорту, туризму, охорони навколишнього природного середовища, екологічної безпеки, природокористування, правової політики, законності, забезпечення прав і свобод людини та громадянина, запобігання і протидії корупції, розв'язання інших завдань внутрішньої і зовнішньої політики, цивільного захисту, національної безпеки та обороноздатності [676]. Саме уряд є основним суб'єктом реалізації державної гендерної політики у зазначених сферах.

У ст. 10 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. закріплено наступні повноваження Кабінету Міністрів України у сфері

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: проведення єдиної державної політики у цій сфері; розробка і реалізація Національного плану дій та державної цільової програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; координація роботи міністерств, інших органів виконавчої влади у цій сфері; організація підготовки державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; врахування принципу гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів; затвердження порядку проведення гендерно-правової експертизи та ін. [662]. Основним недоліком у діяльності Кабінету Міністрів України щодо забезпечення гендерної рівності є відсутність чіткого, постійного контролю і моніторингу за реалізацією гендерної політики. Це призводить до її формального, поверхневого характеру.

Кабінет Міністрів України координує діяльність спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Відповідно до Положення про Міністерство соціальної політики України від 17 червня 2015 р. Міністерство соціальної політики України є центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у соціальній сфері. Мінсоцполітики є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, надання гуманітарної допомоги [671].

У ст. 11 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. передбачено, що з метою утвердження принципу гендерної рівності та протидії насильству за ознакою статі Мінсоцполітики формує та реалізує відповідну державну політику; координує діяльність суб'єктів, що здійснюють заходи у цій сфері, міністерств та інших органів; проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів;

здійснює розроблення заходів, спрямованих на зміну соціальних і культурних моделей поведінки, подолання стереотипів; формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності та у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі; організовує навчання державних службовців; здійснює підготовку науково обґрунтованих пропозицій з гендерних питань; організовує наукові і експертні дослідження; здійснює моніторинг ефективності заходів у цій сфері; забезпечує розроблення та затвердження типових програм, методичних рекомендацій; затверджує стандарти надання соціальних послуг; контролює формування та ведення Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі; здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей в різних сферах життєдіяльності; веде облік та узагальнює випадки дискримінації та насильства за ознакою статі та ін. [662]. В структурі Мінсоцполітики функціонує Директорат соціальних послуг та інтеграції, Експертна група з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству, гендерної рівності та Експертна рада з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі.

Окремо варто зосередити увагу на діяльності останнього консультативно-дорадчого органу, оскільки його було створено для забезпечення всебічної реалізації Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

До складу Експертної ради входять фахівці та експерти з гендерних питань: посадові особи центральних, місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, міжнародні експерти, представники громадських організацій. Засідання Експертної ради проводяться не рідше одного разу на квартал [300]. Одним із напрямів її діяльності є розгляд звернень громадян. На підставі розгляду звернень Експертна рада приймає рішення і реагує на факти дискримінації, звертається до суб'єктів з вимогами негайного усунути виявлені порушення.

Варто констатувати, що не всі суб'єкти порушень реагують на зауваження. Як зазначає К. Левченко, на сьогодні відсутнє адекватне реагування на рішення Експертної ради з боку підприємств і компаній, які порушують Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р, що потребує подальшої уваги з боку як експертів, так і представників Міністерства соціальної політики України [478, с. 25]. Все це свідчить про формальний характер санкцій за гендерну дискримінацію.

Невизначеними лишаються повноваження органів виконавчої влади щодо формування та реалізації державної гендерної політики, що ускладнює розуміння ролі кожного з них у цьому процесі. Особливо важливою є реалізація гендерної політики всередині системи кожного центрального і місцевого органу виконавчої влади, що означає забезпечення рівних прав і можливостей усіх працівників та службовців [182]. Всі міністерства та центральні органи виконавчої влади мають дотримуватись принципу гендерної рівності у своїй діяльності, але його забезпечення у суспільному житті не є їх спеціальною компетенцією.

В ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. визначено суб'єктами забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі органи виконавчої влади. Мова йде про всі без винятку органи виконавчої влади. Деякі визначені в цій статті функції і повноваження не доцільно покладати на всі, без винятку, органи в системі виконавчої влади. Оскільки окремі міністерства, служби, агентства, інспекції та ЦОВВ зі спеціальним статусом не пов'язані з подібною діяльністю. Отож, необхідним є уточнення і систематизація органів виконавчої влади, які є суб'єктами забезпечення жінкам та чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Важливість принципу гендерної рівності у сучасному суспільстві не викликає сумніву, а ефективність його забезпечення зумовлена, насамперед, недосконалістю механізмів захисту прав і свобод

людини і громадянина. В Україні основну роль у захисті прав і свобод людини відіграють **органи судової влади**.

Конституційний Суд України є єдиним органом конституційної юрисдикції, який, згідно зі ст. 147 Основного Закону, вирішує питання про відповідність Конституції України законів України та у передбачених випадках здійснює офіційне тлумачення Конституції, а також інші повноваження [417]. Конституційний Суд України здійснює конституційне судочинство, об'єктом якого є, зокрема, конституційно-правовий статус людини і громадянина.

В ст.7 Закону України «Про Конституційний Суд України» від 13 липня 2017 р. до повноважень Суду віднесено вирішення питань про відповідність Конституції України законів України та інших правових актів Верховної Ради України, актів Президента України, актів Кабінету Міністрів України, правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим [678]. Отже, здійснюючи функцію конституційного контролю, Конституційний Суд України безпосередньо впливає на дотримання конституційного принципу рівності чоловіків і жінок у національному законодавстві.

У зв'язку з внесенням змін до Конституції України в частині правосуддя від 30 вересня 2016 р. Конституційний Суд України наділений правозахисною функцією. Її змістом є розгляд конституційних скарг щодо відповідності Конституції України закону України, що застосований в остаточному судовому рішенні у справі суб'єкта права на конституційну скаргу [678].

Результатом реалізації цієї функції Конституційного Суду України стане поновлення конституційних прав і свобод людини; скасування неконституційних актів чинного законодавства чи їх окремих положень [851, с. 492]. Тому можна констатувати, що механізм захисту та відновлення принципу гендерної рівності Конституційним Судом України удосконалено та посилено.

Призначення судової влади у забезпеченні принципу гендерної рівності обумовлене її правозахисним потенціалом. Загальні суди відіграють унікальну роль у суспільстві, оскільки, вирішуючи

спори, захищаючи порушене право чи законний інтерес, встановлюючи винуватість особи та призначаючи покарання, судова система є гарантом стабільності суспільних відносин, сприяючи тим самим сталому розвитку [858, с. 20]. Загальні суди здійснюють правосуддя у адміністративних, кримінальних, цивільних та господарських справах, зокрема для захисту прав і свобод людини і громадянина, принципу гендерної рівності. Вони є неодмінним елементом інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності в Україні.

Закон України «Про судоустрій та статус суддів» від 02 червня 2016 р. [704] передбачає гарантії судового захисту прав, свобод та інтересів кожному, незалежно від статі (ст. 7, 9). Суди захищають права і свободи, законні інтереси особи, а також відновлюють права, порушені внаслідок гендерної дискримінації та інших правопорушень права.

Судове оскарження сексуальних домагань, гендерної дискримінації та насильства за ознакою статі передбачено в ст. 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні» від 08 вересня 2005 р.

У забезпеченні гендерної рівності й подоланні проявів дискримінації за ознакою статі судді наділені достатньо широким колом можливостей: ставити перед судом конституційної юрисдикції питання про неконституційність законодавчого положення як такого, що носить дискримінаційний характер; забезпечувати захист від дискримінаційного ставлення; ухвалювати рішення, спрямовані на подолання усталених дискримінаційних підходів і практик; використовувати у своїх рішеннях міжнародні і регіональні договори у сфері прав людини; звертатися до прецедентної практики міжнародних і регіональних судових інституцій для аргументації власної позиції у справі; констатувати факт дискримінації, навіть якщо особа, яка звертається до суду за захистом, не вказує на дискримінацію як на причину порушення свого права [838, с. 9-10].

Але ефективність судового захисту в гендерно чутливих справах є сумнівною.

За результатами опитування експертного середовища, найменшою ефективністю відзначаються справи з трудових спорів за ознакою дискримінації. Ефективним судовий захист вважають лише 15 % опитаних, неефективним — 25 %. Судовий захист у справах про сексуальні домагання ефективним вважають 20 % опитаних, неефективним — 24 %. У справах із визначення місця проживання дитини спостерігається найбільша ефективність судового захисту — 31 % вважають його ефективним і лише 10 % — неефективним [858, с. 71]. Ефективний судовий захист прав і свобод жінок і чоловіків у гендерно чутливих справах можуть здійснювати лише судді, які обізнані в питаннях гендерної рівності та недискримінації.

На думку І. Суислової, на основі прийнятих судами рішень буде формуватися практика гендерних відносин у суспільстві. У цьому контексті особливої актуальності набуває глибока обізнаність суддів з національним і міжнародним законодавством, що визнає та закріплює право на рівність та недискримінацію, і звернення до нього у судовій практиці [805]. Водночас загальна низька ефективність судового забезпечення принципу гендерної рівності обумовлена і відсутністю належного реагування потерпілих на гендерно обумовлені правопорушення, скоєні щодо них.

Протиправні діяння, що мають дискримінаційний характер за ознакою статі, як правило, є латентними. В Україні більшість правопорушень у цій сфері є прихованими, постраждалі особи зазвичай не поспішають звертатись до правоохоронних органів та судових установ зі зверненнями про порушення їх прав за статевою ознакою. У результаті цього судова практика з розгляду таких справ у кількісному плані є незначною, інакше кажучи, відповідна практика звернень до суду ще не набула поширення серед громадян України [188, с. 7-8]. Громадяни часто не обізнані в питаннях ідентифікації та протидії випадкам гендерної дискримінації, не приділяють

значення їх комплексному впливу на суспільне життя, чим зумовлюють подальші порушення принципу гендерної рівності.

Позитивним видається той факт, що забезпечення принципу гендерної рівності не обмежується рівнем національної судової системи. Громадяни мають право звернутися за захистом до міжнародних організацій, судових органів, зокрема Європейського суду з прав людини.

Механізми правового захисту для громадян є доступними, але не використовуються через суб'єктивні причини. Вирішувати цю проблему покликані інші правоохоронні та правозахисні органи — прокуратура, адвокатура, поліція, омбудсмени, центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги та ін. Ці органи є самостійними елементами інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності.

Органічною частиною інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення прав людини в правовій державі є **інститут омбудсмена**. На сьогодні, в Україні працює три омбудсмена: Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Уповноважений Президента України з прав дитини та Урядовий уповноважений з питань гендерної політики.

У Законі України «Про Уповноваженого Верховної Ради з прав людини» від 23 грудня 1997 р. визначено, що метою парламентського контролю Уповноваженого є, зокрема, захист прав і свобод людини і громадянина; додержання та повага до прав і свобод людини і громадянина; запобігання порушенням прав і свобод людини і громадянина або сприяння їх поновленню; запобігання будь-яким формам дискримінації щодо реалізації людиною своїх прав і свобод (ст. 3) [708]. Парламентський омбудсмен є важливим суб'єктом забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У ст. 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. передбачено повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у цій сфері: контроль за дотриманням рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків; розгляд звернень про випадки дискримінації та насильства за ознакою статі; висвітлення питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі у щорічній доповіді [662]. Крім того, він наділений додатковими повноваженнями у сфері протидії дискримінації за ознакою статі.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини здійснює у сфері запобігання та протидії дискримінації: контроль за дотриманням принципу недискримінації в різних сферах суспільних відносин, зокрема у приватній сфері; звернення до суду із заявами про дискримінацію з метою захисту суспільних інтересів; проведення моніторингу та узагальнення результатів дотримання принципу недискримінації в різних сферах відносин; розгляд звернень осіб з питань дискримінації; ведення обліку та узагальнення випадків дискримінації у різних сферах відносин; внесення пропозицій щодо вдосконалення законодавства про запобігання та протидію дискримінації, застосування та припинення позитивних дій та ін. (ст. 10 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 р.) [664]. Попри наявні повноваження у сфері забезпечення принципу гендерної рівності омбудсмен залишається недоступним для громадян.

У 2017 р. до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини надійшло 373 звернення щодо дискримінації та порушення принципу рівності. Серед них — лише декілька щодо дискримінації за ознакою статі. Уповноваженим відкрито 22 провадження за зверненнями громадських організацій та громадян щодо дискримінації за ознакою статі в рекламі [919, с. 506, с. 550]. Кількість скарг безпосередньо до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини унеможливило забезпечення належного рівня парламентського контролю, а здійснення впливу на формування державної політики у сфері захисту прав людини відбувається на неналежному для інституції рівні з огляду на її потенційні можливості [468, с. 232].

У структурі Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини діє Управління з питань дотримання прав дитини, недискримінації та гендерної рівності, Представник Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод, Управління моніторингу рівних прав і свобод. Структурні підрозділи здійснюють забезпечення реалізації повноважень Уповноваженого у сфері здійснення парламентського контролю за дотриманням принципу недискримінації у різних сферах суспільних відносин. Але омбудсмен не має реальної практичної можливості здійснювати парламентський контроль на місцях через брак ефективних регіональних представництв.

Діти часто стають жертвами гендерно обумовленого насильства, торгівлі людьми, розбещення та сексуальних домагань тощо. Складною проблемою є дитячі суїциди через, зокрема, булінг за ознакою статі. Діти особливо вразливі до гендерних стереотипів. Крім того, в суспільстві існує тенденція виокремлення дітей у «третьій гендер» — інтереси дітей не диференціюються на інтереси дівчат та інтереси хлопців.

Глава держави завжди приділяє особливу увагу захисту прав, свобод та інтересів дітей, з цією метою діє інститут Уповноваженого Президента України з прав дитини.

Основними його завданнями є моніторинг додержання в Україні конституційних прав дитини; виконання Україною міжнародних зобов'язань у цій сфері; внесення Президентом України пропозицій щодо припинення і запобігання повторенню порушень прав і законних інтересів дитини та до проектів законів, актів Президента України з питань прав та законних інтересів дитини; здійснення заходів, спрямованих на інформування населення про права та законні інтереси дитини [612]. Використовуючи надані йому повноваження для реалізації зазначених завдань, Уповноважений Президента України з прав дитини має можливість впливати на укріплення гендерного паритету в суспільстві. Предметом

моніторингу Уповноваженого є, зокрема, і гендерний аспект забезпечення прав дитини.

Окремої уваги дитячого омбудсмена потребує політика держави щодо подолання гендерних стереотипів у вихованні молоді. Законодавство, що регулює права дитини, має бути гендерно орієнтованим для однаково ефективного забезпечення різних інтересів дітей обох статей. Це також має стати одним із пріоритетів роботи Уповноваженого.

Скандинавські країни досягли високих показників гендерної рівності завдяки систематичній діяльності спеціальних органів у цій сфері. В таких державах, як Швеція, Фінляндія та Норвегія, вже тривалий час діє інститут омбудсмена з гендерної рівності [209]. Незважаючи на вже досягнутий стан рівності у суспільстві, ці органи і далі продовжують свою діяльність.

7 червня 2017 р. Кабінет Міністрів України запровадив посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики для організації здійснення урядом повноважень у сфері гендерної рівності. 14 лютого 2018 р. першим Урядовим уповноваженим було призначено правозахисника, доктора юридичних наук, професора К. Левченко, яка з 1999 р. очолює Міжнародний жіночий правозахисний центр «Ла Страда-Україна».

Основними завданнями Урядового уповноваженого є: 1) сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; 2) участь у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 3) проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів; 4) участь у здійсненні Прем'єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і форумах; 5) співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав

та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [709]. Але головною метою створення посади є координація роботи виконавчої гілки влади щодо забезпечення і дотримання принципу гендерної рівності.

Створення подібної інституції в нашій державі сприяє підвищенню ефективності проведення урядової політики гендерного мейнстрімінгу та досягненню рівності чоловіків і жінок у всіх сферах суспільного життя країни, забезпеченню їх рівних можливостей, прав та обов'язків [209]. Важливим є врахування досвіду роботи аналогічних інституцій європейських держав з високим рівнем гендерної рівності.

Повноваження і можливості Урядового уповноваженого з питань гендерної політики не повинні бути формальними, а його пропозиції і рішення мають реалізовуватись не тільки на центральному, а і на місцевому рівні. На сьогодні, повноваження, якими наділений урядовий уповноважений не дають можливості здійснювати реальний вплив на забезпечення принципу гендерної рівності. Вони є формалізованими, позбавленими конкретики та обмежуються лише консультативним і моніторинговим аспектом.

Вважаємо, що Урядовий уповноважений з питань гендерної політики має бути автономним та незалежним, здійснювати самостійну чітку координацію у сфері забезпечення принципу гендерної рівності у всій системі органів виконавчої влади та сприяти такій діяльності в органах місцевого самоврядування.

Прокуратура відіграє важливу роль у забезпеченні прав і свобод людини через реалізацію функцій підтримки державного обвинувачення в суді, організації і процесуального керівництва досудовим розслідуванням, гарантуючи при цьому рівність кожного перед законом.

Участь прокурора в кримінальному правосудді щодо гендерно обумовлених злочинів має бути спрямована на гарантування принципів верховенства права, законності і справедливості.

Серед найбільш поширених порушень прав людини — насильство щодо жінок і дівчат. Це порушення має суттєві фізичні, психологічні, емоційні і соціальні наслідки. Саме тому провадження, пов'язані із захистом прав жінок, висувають до прокурорів додаткові вимоги, особливо коли йдеться про поведінку із такими вразливими групами, як жертви домашнього насильства, торгівлі людьми, сексуального насильства. Крім того, такі справи завжди ускладнені цілою низкою проблем, зумовлених особистим характером вчиненого насильства [838, с. 11]. На жаль, практика розгляду правопорушень проти жінок в Україні характеризується низкою суттєвих недоліків: легковажне ставлення прокуратури до гендерних особливостей правопорушень, невідповідність призначуваного покарання реальним наслідкам правопорушень, брак гендерної освіти правоохоронців.

У зв'язку з тим, що набирає чинності Закон України «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» від 06 грудня 2017 р. [652], прокуратура буде підтримувати державне обвинувачення в суді у справах про домашнє насильство (ст. 126-1), незаконне проведення абортів або стерилізації (ст. 134), примушування до шлюбу (ст. 151-2), сексуальне насильство (ст. 153), невиконання обмежувальних заходів, обмежувальних приписів або непроходження програми для кривдників (ст. 390-1) та ін. Враховуючи, що таку практику в Україні ще не напрацьовано, необхідним є додаткове навчання прокурорів у сфері роботи з жертвами таких правопорушень.

Звернення громадян до суду за захистом, у випадку порушення принципу гендерної рівності, буде ефективнішим у разі використання права на професійний захист адвоката.

Адвокатура здійснює захист, представництво та надає інші види правової допомоги на професійній основі [641]. Саме адвокатура володіє необхідними повноваженнями та професійними

правами для всебічного забезпечення прав, свобод та інтереси фізичних осіб у разі порушення принципу гендерної рівності в усіх категоріях справ.

Правозахисний потенціал адвокатури у сфері забезпечення гендерної рівності полягає в двох групах її функцій: приватних (функції адвоката, як правозахисника) та публічних (функції адвокатури як правозахисного інституту).

Законодавство, що регулює правовий статус адвоката надає достатньо повноважень, що сприяють захисту особи, яка постраждала внаслідок порушення принципу гендерної рівності. Так, у ст. 19 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 05 липня 2012 р. передбачено, зокрема, такі напрямки діяльності адвоката, як: надання правової інформації, консультацій і роз'яснень з правових питань; складання заяв, скарг, процесуальних та інших документів правового характеру; захист прав, свобод і законних інтересів підозрюваного, обвинуваченого, підсудного, засудженого, виправданого та ін.; надання правової допомоги свідку у кримінальному провадженні; представництво інтересів потерпілого під час розгляду справ про адміністративне правопорушення, прав і обов'язків потерпілого, цивільного позивача, цивільного відповідача у кримінальному провадженні; представництво інтересів фізичних і юридичних осіб у судах під час здійснення цивільного, господарського, адміністративного та конституційного судочинства, а також в інших державних органах, перед фізичними та юридичними особами; представництво інтересів фізичних і юридичних осіб, держави, органів державної влади, органів місцевого самоврядування в іноземних, міжнародних судових органах; надання правової допомоги під час виконання та відбування кримінальних покарань [641]. На практиці адвокати здійснюють забезпечення принципу гендерної рівності переважно через захист фізичних осіб. Але громадяни не завжди готові відстоювати свої порушені немайнові права та інтереси, тому не вдаються до послуг адвоката, враховуючи оплатні умови надання його послуг.

Реалізація публічних функцій Адвокатури України здійснює комплексний вплив на суспільні відносини, а отже, забезпечення принципу гендерної рівності на загальнодержавному рівні має відбуватися через цю інституцію зокрема.

До публічних функцій адвокатури відносять: функцію професійно-правового контролю за забезпеченням системою публічної влади конституційних прав і свобод людини; медіативну функцію (гармонізація відносин між суспільством і державою); просвітницьку функцію (поширення правової просвіти та привчання людей вирішувати свої проблеми в рамках закону і за допомогою закону); виховну функцію (здійснення навчання стажерів та адвокатів); нормотворчу (приймання внутрішніх НПА, що регулює адвокатську діяльність); функцію законотворчої ініціативи (зокрема, підготовка висновків на законопроекти, пов'язані з адвокатською діяльністю) [164, с. 28]. Безумовно, реалізація зазначених функцій в контексті забезпечення принципу гендерної рівності є необхідною для українського суспільства.

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 05 липня 2012 р. адвокатура є незалежною від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових та службових осіб [641]. Законодавство не покладає на інститут адвокатури обов'язку забезпечувати принцип гендерної рівності, оскільки її діяльність в будь-якій сфері є добровільною.

Для активізації участі Адвокатури України у забезпеченні принципу гендерної рівності необхідним є проведення серед адвокатів інформаційно-роз'яснювальної та просвітницької роботи щодо особливостей забезпечення рівності чоловіків і жінок. Подібні заходи можливо реалізувати на базі Національної асоціації адвокатів України та Рад адвокатів регіонів. Важливим є включення Адвокатури України на добровільних засадах до державних та регіональних гендерних програм, зокрема, в якості виконавців.

Якість професійної підготовки адвокатів з гендерної проблематики є запорукою всебічного захисту прав і свобод жінок і

чоловіків. Під егідою Міністерства соціальної політики України, Міністерства юстиції України, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування варто постійно проводити курси підвищення кваліфікації для адвокатів з гендерних проблем.

Важливим аспектом у забезпеченні прав і свобод жінок і чоловіків є надання державою правової допомоги безоплатно.

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про безоплатну правову допомогу» від 02 червня 2011 р. кожен має право на безоплатну правову допомогу — право отримати в повному обсязі безоплатну первинну правову допомогу, а також можливість для певної категорії осіб отримати безоплатну вторинну правову допомогу [642]. Забезпечує її Система надання безоплатної правової допомоги, юридичні клініки, громадські приймальні при органах публічної влади тощо.

В ст.13-1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. закріплено повноваження центрів з надання безоплатної вторинної правової допомоги забезпечувати надання безоплатної правової допомоги постраждалим особам, у тому числі на базі загальних та спеціалізованих служб підтримки постраждалих осіб [662]. В Законі прямо не передбачено надання правової допомоги з гендерних питань, але чинне законодавство не встановлює тематичних обмежень щодо звернень громадян за безоплатною правовою допомогою.

Система безоплатної правової допомоги (БПД), за підтримки міжнародних партнерів, орієнтована на подолання гендерних стереотипів та упереджень, гарантування рівних можливостей для чоловіків і жінок у доступі до правової допомоги. У 2018 р. вітчизняна система БПД приєдналась в межах україно-канадського проекту «Доступна та якісна правова допомога в Україні» до Гендерної стратегії системи безоплатної правової допомоги «Рівні партнери», що розроблена канадською експерткою П. Ренкін [774].

Координаційний центр з надання правової допомоги бере участь у проєкті Ради Європи «Посилення імплементації європейських стандартів прав людини в Україні» від 01 квітня 2018 р., який

покликаний упровадити європейські стандарти дотримання прав людини в Україні [850]. Одним з напрямів проекту є забезпечення принципу гендерної рівності. За безоплатною правовою допомогою до Центрів звертаються переважно жінки, отож, активне включення системи безоплатної правової допомоги до гендерного мейнстрімінгу позитивно характеризує вектор її розвитку.

Забезпечення принципу гендерної рівності системою безоплатної правової допомоги є доступним для громадян територіально і організаційно, крім того, місцева влада всебічно сприяє такій діяльності.

Невід'ємним елементом інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності є **місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування**. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. визнає їх суб'єктами забезпечення принципу гендерної рівності (ст. 12). Основні повноваження, які сприяють забезпеченню принципу гендерної рівності, передбачає законодавство, що регулює їх правовий статус.

Місцеві державні адміністрації є суб'єктами виконання Конституції, законів України, підзаконних нормативно-правових актів, державних і регіональних програм, а отже мають повноваженнями у сфері забезпечення принципу гендерної рівності на місцевому рівні. В ст. 13 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» від 09 квітня 1999 р. [681] до питань, що вирішуються місцевими державними адміністраціями, віднесено забезпечення законності, охорони прав, свобод і законних інтересів громадян. Незважаючи на загальне формулювання, цей напрям діяльності місцевих державних адміністрацій є комплексним і включає в себе гарантування гендерної рівності.

Органи місцевого самоврядування, на відміну від місцевих державних адміністрацій, мають більше можливостей у сфері забезпечення принципу гендерної рівності. Хоча в Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 р. не

передбачено окремих повноважень у цій сфері, до компетенції місцевих рад віднесено: право затверджувати програми соціально-економічного, культурного розвитку, інші цільові програми, передбачати видатки з місцевого бюджету на їх реалізацію (ст. 26); надання безоплатної первинної правової допомоги та можливість створювати для цього окремі установи (ст. 38-1) [679]. Нормотворчі, бюджетно-фінансові та правозахисні повноваження органів місцевого самоврядування сприяють забезпеченню ними принципу гендерної рівності.

Спеціальні права і повноваження місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування щодо забезпечення принципу гендерної рівності передбачає законодавство у сфері протидії дискримінації та забезпечення рівності чоловіків і жінок. Так, у ст. 12 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 р. передбачено наступні повноваження місцевої влади щодо запобігання та протидії дискримінації: підготовка пропозиції щодо вдосконалення законодавства про запобігання та протидію дискримінації; здійснення позитивних дій; дотримання принципу недискримінації у своїй діяльності; співпраця з громадськими організаціями щодо дотримання принципу недискримінації; сприяння науковим розробкам у сфері запобігання та протидії дискримінації; просвітницька діяльність з питань запобігання та протидії дискримінації [664]. Ці повноваження не є формальними, але вони не дають реальної можливості протидіяти гендерній дискримінації на практиці, тому необхідними є їх посилення і конкретизація.

В ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. передбачено широкий перелік спеціальних повноважень органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування: забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидію насильству за ознакою статі; виконання загальнодержавних та регіональних програм у цій сфері; створення умови для поєднання

жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків; забезпечення доступу до соціально-побутових послуг; просвітницьку діяльність; співпрацю з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями; надання пропозицій щодо вдосконалення законодавства у цій сфері; збір і поширення інформації про насильство за ознакою статі, а також про загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб; участь у підготовці фахівців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; сприяння науковим розробкам у сфері гендерних досліджень; дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності; здійснення позитивних дій [662]. Деякі зазначені повноваження є умовними і неконкретними, виникає питання про розмежування сфер впливу виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Важливою гарантією забезпечення принципу гендерної рівності є право громадян звернутися зі скаргою щодо дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань, насильства за ознакою статі, зокрема, до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб (ст. 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р.) [662]. Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування мають право призначити уповноважену особу (координатора), утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення гендерної рівності та протидії насильству за ознакою статі.

При місцевих державних адміністраціях цим питанням займаються спеціальні структурні підрозділи — департаменти соціального захисту населення, а також радники голів обласних державних адміністрацій з гендерних питань. У структурі органів місцевого самоврядування створюються постійні комісії місцевих рад, департаменти, управління, сектори у сфері соціальної політики. Органи

місцевого самоврядування уповноважені створювати комунальні заклади, соціальні центри, сферою діяльності яких є забезпечення принципу гендерної рівності.

На сьогодні беззаперечною є потреба територіальних громад у створенні **загальних та спеціалізованих служб підтримки** постраждалих осіб від гендерно обумовленого насильства, домашнього насильства. В забезпеченні принципу гендерної рівності, протидії його порушенням важливу роль відіграють саме спеціалізовані служби. Враховуючи, що від домашнього насильства страждають переважно жінки і діти, спеціалізовані служби можуть стати дієвою платформою забезпечення принципу гендерної рівності.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07 грудня 2017 р. до загальних служб підтримки належать: центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; притулки для дітей; центри соціально-психологічної реабілітації дітей; соціально-реабілітаційні центри (дитячі містечка); центри соціально-психологічної допомоги; територіальні центри соціального обслуговування (надання соціальних послуг); інші заклади, установи та організації, які надають соціальні послуги постраждалим особам. До спеціалізованих служб підтримки постраждалих осіб відносять: притулки для постраждалих осіб, центри медико-соціальної реабілітації постраждалих осіб, call-центр з питань запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей, мобільні бригади соціально-психологічної допомоги постраждалим особам та особам, які постраждали від насильства за ознакою статі, а також заклади та установи, призначені виключно для постраждалих осіб та осіб, які постраждали від насильства за ознакою статі [663]. На сьогодні становлення системи служб підтримки є проблемним питанням в контексті організаційного, матеріального і кадрового забезпечення їх діяльності.

У Законі України «Про місцеве самоврядування» від 21 травня 1997 р., визначено право місцевих рад приймати рішення про ство-

рення, ліквідацію, реорганізацію та перепрофілювання підприємств, установ та організацій комунальної власності відповідної територіальної громади (ст. 26) [679]. Органи місцевого самоврядування та місцеві державні адміністрації спільно з Міністерством соціальної політики України мають вжити необхідних заходів з метою становлення в Україні системи загальних та спеціалізованих служб підтримки.

У ст. 16 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07 грудня 2017 р. передбачено фінансування з бюджету відповідного рівня органів та установ, які опікуються питаннями запобігання домашньому насильству. Фінансування спеціалізованих установ для жертв домашнього насильства, утворених підприємствами, установами, організаціями, благодійними фондами, об'єднаннями громадян або окремими громадянами, здійснюється за рахунок власних коштів. Для створення місцевих служб підтримки є необхідні правові підстави. Однак фактична реалізація цих вимог все ще залежить від політичної волі місцевої влади. [865, с. 12]. Отож, громадськість має активізувати цей напрям діяльності органів місцевого самоврядування.

Інститути громадянського суспільства (політичні партії, громадські організації, благодійні та релігійні організації, професійні і творчі спілки, організації роботодавців, територіальні громади та органи самоорганізації населення, недержавні засоби масової інформації, інші невідприємницькі товариства і установи тощо) є найактивнішими суб'єктами, що впливають на реалізацію державної політики у всіх сферах. Варто відзначити вагоме значення громадськості у забезпеченні принципу гендерної рівності в суспільстві.

Загальновідомо, що лише суспільство рівноправних індивідів можна визнати громадянським. В такому суспільстві гендерна нерівність зведена до мінімуму. Інститути громадянського суспільства стимулюють досягнення гендерного паритету через послідовну взаємодію з органами публічної влади, формування гендерної культури громадян, моделювання гендерних відносин. Якщо держава

обмежує інституції громадянського суспільства, це суттєво послаблює гендерний паритет. Ефективна реалізація гендерної політики в державі є можливою за умови постійної державної підтримки участі інститутів громадянського суспільства в цьому процесі.

В ст. 14 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07 грудня 2017 р. визначено права громадських об'єднань та іноземних неурядових організацій у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобіганні та протидії насильству за ознакою статі, зокрема: брати участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з цих питань; брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм; делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування; проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та ін. [663]. Різні за типом інститути громадянського суспільства використовують свій потенціал у сфері забезпечення принципу гендерної рівності залежно від власних специфічних напрямків діяльності.

Неурядові жіночі організації відіграють особливо важливу роль у створенні соціального, економічного, політичного та культурного клімату на основі рівності між жінками та чоловіками. Важлива роль належить жіночим організаціям в країнах перехідного періоду [480]. Але не лише жіночі громадські організації намагаються вирішувати проблему гендерної нерівності.

Посилення сектору громадських організацій, що займаються проблемами гендерної рівності та розширенням прав і можливостей жінок, відбувається одночасно із підвищенням гендерної чутливості неурядового сектору загалом. Збільшується кількість ініціатив громадських організацій, спрямованих як на розширення прав і можливостей жінок і чоловіків, так і на включення гендерних підходів до інших їхніх ініціатив та проектів [428, с. 7].

Забезпечення принципу гендерної рівності є предметом діяльності системи інститутів громадянського суспільства, серед них необхідно відзначити саме діяльність громадських організацій. Вони здійснюють найбільш активний вплив на вдосконалення чинного законодавства у сфері забезпечення принципу гендерної рівності, проводять навчальну та правопросвітницьку діяльність для досягнення гендерного паритету, реалізують власні проекти та програми гендерного спрямування, розголошують інформацію про випадки гендерної дискримінації тощо.

Механізм взаємодії інститутів громадянського суспільства і органів державної влади у сфері забезпечення принципу гендерної рівності не є досконалим, іноді така співпраця набуває формального характеру. Бракує цілеспрямованих заходів щодо залучення інститутів громадянського суспільства до процесу прийняття управлінських рішень органів публічної влади у цій сфері.

Аналізуючи діяльність вітчизняних громадських організацій крізь призму соціального конструктивізму, помітною є їх участь у процесі збору, узагальнення і розповсюдження інформації з гендерної тематики. Громадські організації організовують тренінги, семінари, круглі столи, конференції для фахівців, розробляють, видають та розповсюджують інформаційні, навчально-методичні та наукові матеріали, стимулюють дискусії щодо гендерних проблем у публічному просторі України з метою досягнення фактичної рівності в суспільстві [862, с. 170]. Доцільною є консолідація зусиль органів публічної влади, інститутів громадянського суспільства, наукових установ, міжнародних організацій з метою вирішення загальнодержавних і регіональних проблем забезпечення принципу гендерної рівності.

Різні міжнародні організації, наприклад Рада Європи, ООН, Національний демократичний інститут (НДІ), Агентство США з міжнародного розвитку (USAID), Шведське агентство з питань міжнародного розвитку (SIDA) тощо, активно підтримують українські державні установи у створенні й реалізації політики гендерної

рівності, посиленні співробітництва з інститутами громадянського суспільства і збільшенні кількості жінок, що беруть участь в політичному житті країни [112, с. 9]. Відповідно до міжнародних угод та меморандумів в Україні діє **система міжнародних та регіональних спеціалізованих установ, представництв, фондів та програми** Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи, ОБСЄ та ін. Вони доповнюють інституційну (організаційно-правову) складову національного механізму забезпечення принципу гендерної рівності, отож, доцільно проаналізувати основні з них.

Україна — держава-член ООН і відтак зобов'язана впроваджувати резолюції Ради безпеки ООН. На сьогодні Рада безпеки ООН прийняла вісім резолюцій щодо гендеру, які складають порядок денний Резолюції 1325 «Жінки, мир, безпека». Крім того, Україна погодилась та долучилась до досягнення цілей сталого розвитку (SDG), зокрема Цілі 5: Гендерна рівність [112, с. 12].

Принцип гендерної рівності у системі прав людини є об'єктом постійної уваги Організації Об'єднаних Націй. Група установ ООН в Україні складається з представництв та офісів фондів, програм і спеціалізованих установ ООН, включаючи нерезидентів, проектні агенції та представництво Бреттон Вудських установ [83]. Різними питаннями забезпечення принципу гендерної рівності в Україні безпосередньо чи опосередковано займаються: Управління Верховного комісара ООН з прав людини, Фонд народонаселення ООН, Структура ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, Програма розвитку ООН та ін.

Мережа представництв ООН надає Україні інформаційні, організаційні, фінансові ресурси для розв'язання проблем забезпечення принципу гендерної рівності.

Рада Європи є провідним захисником прав людини на європейському континенті. Досягнення гендерної рівності є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи, суть якої — захищати права людини, підтримувати демократію та забезпечувати принцип верховенства права [794]. Офіс Ради Європи в Україні є інституційною

формою співробітництва між Урядом України та Радою Європи, створений для координації програм співробітництва Ради Європи [527]. На сьогодні Офіс Ради Європи в Україні реалізує проекти та програми, що впливають на забезпечення принципу гендерної рівності, серед них: «Боротьба з насильством щодо жінок та дітей в Україні», «Посилення імплементації європейських стандартів прав людини в Україні», «Посилення захисту прав людини внутрішньо переміщених осіб в Україні», «Сприяння розвитку місцевої демократії в Україні».

Рада Європи продовжує активно вирішувати як поточні, так і нові виклики й усувати бар'єри для досягнення реальної і повної гендерної рівності. Робота Ради Європи в галузі прав людини та гендерної рівності призвела до появи комплексних правових документів, спрямованих на досягнення кращого становища та розширення прав і можливостей жінок та ефективної реалізації гендерної рівності в державах-членах і за їх межами [794, с. 6-7]. Новаторські підходи у діяльності Офісу Ради Європи в Україні сприяють захисту прав чоловіків і жінок в українському суспільстві через удосконалення нормативно-правового регулювання та інституційного забезпечення принципу гендерної рівності.

Демократія, права людини та врядування є одним з напрямків діяльності Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) в Україні. USAID — організація, що здійснює підтримку демократичних перетворень у колишніх радянських державах. Передусім, її зусилля спрямовані на допомогу у створенні демократичних інститутів та проведення глобальної інтеграції країн до вільної ринкової економіки. Організація визнає пріоритетом протидію торгівлі людьми та надання гуманітарної допомоги тим особам, які проживають у конфліктних зонах [71]. Зміцнення демократії в державі є передумовою ефективного забезпечення принципу гендерної рівності, оскільки саме при демократичному політичному режимі особа отримує належний захист прав, свобод і законних інтересів.

У межах напрямку діяльності USAID реалізується багато проєктів, але впливають на забезпечення принципу гендерної рівності такі проєкти, як «Реагування на порушення прав людини та забезпечення можливостей громадян і захисників прав людини» та «Боротьба з торгівлею людьми».

Забезпечення принципу гендерної рівності в Україні є одним з напрямків діяльності Шведського агентства з питань міжнародного розвитку (SIDA), Національного Демократичного Інституту (NDI), Міжнародного фонду «Відродження», Представництва фонду ім. Ф. Еберта в Україні та інших.

Важливість врахування міжнародного досвіду та рекомендацій у сфері забезпечення принципу гендерної рівності не викликає сумніву, тому співпраця України з міжнародними організаціями не повинна бути формальною.

Міжнародний механізм поточного контролю за виконанням Україною міжнародних зобов'язань у сфері забезпечення принципу гендерного паритету відсутній. Це призводить до імітування національними інституціями реального забезпечення принципу гендерної рівності.

Відчутною проблемою є те, що міжнародні організації утримуються від забезпечення принципу гендерної рівності в Україні та підтримки жінок, які знаходяться на непідконтрольній території, через відсутність гарантій безпеки.

Інституційна (організаційно-правова) складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності включає **підприємства, установи і організації різних форм власності**. В Законі України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07 грудня 2017 р. їх наділено повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст.7), запобігання та протидії насильству за ознакою статі, виявлення фактів насильства за ознакою статі, надання допомоги та захисту постраждалим особам (ст. 7-1) [663].

«Слабким місцем» законодавства і правозастосовних практик (не лише щодо дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків) є регулювання і вплив на структури недержавної форми власності. Часто відбувається підміна понять, коли вважають, що будь-яке втручання порушує свободу, зокрема підприємництва. Обов'язок із захисту на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків вимагає від держави запобігати порушенням з боку третіх осіб (недержавних суб'єктів) [807, с. 86]. На сьогодні, державні підприємства, установи і організації є обов'язковими суб'єктами реалізації державної гендерної політики, а приватні — долучаються до цього процесу добровільно. Проте законодавство встановлює для них однакові вимоги щодо дотримання принципу гендерної рівності в діяльності.

Не вдаючись до детальної характеристики підприємств, установ і організацій, зауважимо, що деякі з них здійснюють комплексний вплив на забезпечення принципу гендерної рівності. Серед них — виховні, освітні та наукові установи, медичні заклади тощо. Прибуткові підприємства частіше виступають в якості спонсорів реалізації гендерних проектів.

Сформована в Україні інституційна (організаційно-правова) складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності не діє узгоджено, системно, ефективно. Бракує спільних дій державних і громадських інституцій щодо забезпечення рівних прав і свобод чоловіків і жінок.

Подальше дослідження розвитку інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності обумовлено потребою підвищення результативності координації у цій сфері. Зокрема, необхідно детально проаналізувати місце громадських організацій у забезпеченні рівних прав і свобод чоловіків і жінок.

На основі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки та узагальнення:

1. В Україні система суб'єктів, які здійснюють забезпечення принципу гендерної рівності, не упорядкована на законодавчому рівні, не скоординована, тому не діє в єдності. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. не закріплює механізму забезпечення принципу гендерної рівності, тому для усунення недоліків у розумінні його змісту і сутності інституційної (організаційно-правової) складової доцільною є зміна назви Розділу II «Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» на «Суб'єкти забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Юридично закріплена структура інституційної (організаційно-правової) складової не відображає її фактичної структури — на практиці до забезпечення принципу гендерної рівності залучено більше суб'єктів. Необхідно доповнити ст. 7 «Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначеного Закону повним, чітким, комплексним переліком суб'єктів.

2. До інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної пропонується віднести такі групи суб'єктів: 1) орган законодавчої влади та його інституції (Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини); 2) глава держави та його інституції (Президент України, Уповноважений Президента України з прав дитини); 3) органи виконавчої влади (Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики); 4) органи судової влади та конституційної юстиції (Конституційний Суд України та система судів загальної юрисдикції); 5) правоохоронні та правозахисні органи (прокуратура; адвокатура); 6) органи місцевого самоврядування; 7) інститути громадянського суспільства (політичні партії, громадські організації, благодійні та релігійні організації, професійні і творчі спілки, організації роботодавців, територіальні громади та органи

самоорганізації населення, засоби масової інформації, непідприємницькі товариства і установи тощо); 8) міжнародні та регіональні спеціалізовані установи, представництва, фонди та програми, акредитовані в Україні (ООН, Рада Європи, ОБСЄ та ін.); 9) підприємства, установи і організації різних форм власності та ін.

3. Відсутність координації діяльності суб'єктів інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності, призводить до того, що вони діють відокремлено, неузгоджено та не виконують єдиної мети. Враховуючи специфіку їх правового статусу, встановити єдиний орган чи посадову особу для координації забезпечення принципу гендерної рівності не можливо. Тому наразі доцільним є наукове обґрунтування і створення Міжрегіональної експертної координаційної комісії із забезпечення гендерної рівності, до складу якої увійшли б уповноважені представники органів державної влади, науковці, громадські і політичні діячі, міжнародні експерти та ін. Правовий статус та порядок утворення Комісії необхідно врегулювати Постановою Кабінету Міністрів України. Важливим є проведення регіональних координаційних нарад для обговорення і узгодження напрямків забезпечення принципу гендерної рівності на місцевому рівні.

4. Потенційні можливості у координації забезпечення гендерного паритету в суспільстві належать інституту омбудсмена з гендерної рівності. Повноваження Урядового уповноваженого з питань гендерної політики є формалізованими, позбавленими конкретики та обмежуються лише консультативним і моніторинговим аспектом у сфері забезпечення принципу гендерної рівності. Урядовий уповноважений з питань гендерної політики має бути автономним та незалежним, здійснювати самостійну координацію забезпечення принципу гендерної рівності у системі органів виконавчої влади та сприяти такій діяльності органів місцевого самоврядування. Доцільним є посилення можливостей урядового омбудсмена, що передбачені Положенням про Урядового уповноваженого

з питань гендерної політики, зокрема через надання права на підзаконну нормотворчість.

5. Ефективний судовий захист прав і свобод жінок і чоловіків у гендерно чутливих справах можуть здійснювати судді, які обізнані у питаннях гендерної рівності та недискримінації. До навчальних програм підготовки суддів необхідно включити відповідні навчальні дисципліни. Водночас загальна низька ефективність судового забезпечення принципу гендерної рівності обумовлена і відсутністю належного реагування потерпілих на гендерно обумовлені правопорушення, скоєні щодо них. Позитивним видається той факт, що забезпечення принципу гендерної рівності не обмежується рівнем національної судової системи. Громадяни мають право звернутися за захистом до міжнародних організацій, судових органів, зокрема, Європейського суду з прав людини.

6. Система інститутів громадянського суспільства здійснює активний вплив на вдосконалення чинного законодавства у сфері забезпечення принципу гендерної рівності, проводить навчальну та правопросвітницьку діяльність з метою досягнення гендерного паритету, реалізує власні проекти та програми гендерного спрямування, поширює інформацію про випадки гендерної дискримінації тощо. Взаємодія інститутів громадянського суспільства і органів державної влади у сфері забезпечення принципу гендерної рівності потребує удосконалення через недопущення випадків її формалізації. Доцільними є планування та реалізація цілеспрямованих заходів щодо залучення інститутів громадянського суспільства до процесу прийняття управлінських рішень органами публічної влади у цій сфері. Важливою є консолідація зусиль органів публічної влади, інститутів громадянського суспільства, наукових установ, міжнародних організацій з метою вирішення загальнодержавних і регіональних проблем забезпечення принципу гендерної рівності.

7. Міжнародний механізм поточного контролю за виконанням Україною міжнародних зобов'язань у сфері забезпечення принципу гендерної рівності відсутній, що призводить до імітування

національними інституціями реальної діяльності у цій сфері. Обов'язковим є врахування міжнародного досвіду та рекомендацій щодо забезпечення принципу гендерної рівності у практичній діяльності інституційної складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності. З метою уникнення формалізму у співпраці України з міжнародними організаціями в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. необхідно передбачити санкції за невиконання органами державної влади відповідних міжнародних зобов'язань.

Висновки до розділу 2

1. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності є складовою комплексного механізму забезпечення прав і свобод людини. Це складна, структурована, динамічна, комплексна система, що через нормативно-правову та інституційну (організаційно-правову) складові цілеспрямовано забезпечує і впроваджує в усі сфери суспільного життя принцип гендерної рівності. Ознаками механізму забезпечення принципу гендерної рівності є: 1) правова регламентованість; 2) системність, логічність і функціональний зміст; 3) динамізм і стабільність; 4) цілеспрямованість; 5) гарантованість; 6) постійний характер й ефективність.

2. Нормативно-правова складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності є багаторівневою та представлена низкою нормативно-правових актів, які за юридичною силою поділяються на три рівні: 1) закони України — Конституція України (встановлює основоположні засади рівності чоловіків і жінок в окремих статтях), конституційні, органічні та звичайні закони, що діють в різних галузях законодавства, зокрема конституційного, адміністративного, кримінального, цивільного, трудового, сімейного, соціального, медичного, інформаційного та ін.); 2) підзаконні нормативно-правові акти (постанови Верховної Ради України;

стратегії, затвержені Президентом України; плани, схвалені Кабінетом Міністрів України, міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади на виконання міжнародних гендерних стратегій; програми та плани місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування та ін.); 3) міжнародні акти (загальні та спеціальні міжнародні документи, прийняті Радою Європи, ООН, Європейським Союзом, ОБСЄ та ін.).

3. Декларування принципу рівності в Конституції України не забезпечує реальної рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві. Нормативно-правові акти, предметом правового регулювання яких є рівність чоловіків і жінок та протидія дискримінації не забезпечені дієвим механізмом реалізації. Виконання програмних підзаконних нормативно-правових актів у цій сфері набула формального характеру. Ефективне закріплення гендерної рівності в законодавстві можливе за умови поєднання принципів єдності і диференціації. Закріплення правового статусу чоловіків і жінок за єдиним підходом у чинному законодавстві має підтримуватися застосуванням заходів позитивної дискримінації і позитивних дій. Гармонізація національного законодавства, що забезпечує принцип гендерної рівності, з європейськими стандартами прав людини у цій сфері є обов'язковою. Уникнення формалізму у виконанні рекомендацій міжнародних організацій, зокрема зауважень Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, є передумовою встановлення гендерного паритету в Україні. Недоліком у процесі формування нормативно-правової складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності є відсутність дієвої процедури проведення гендерно-правової та антидискримінаційної експертизи. Потребують доопрацювання Інструкція з проведення гендерно-правової експертизи від 12 травня 2006 р. та Порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів від 30 січня 2013 р. з метою закріплення чіткої, дієвої процедури проведення експертиз за єдиним підходом через закріплення уніфікованих

концепцій гендерно-правової та антидискримінаційної експертизи з урахуванням сучасної методології.

4. В Україні система суб'єктів, які здійснюють забезпечення принципу гендерної рівності, не упорядкована на законодавчому рівні, не скоординована, тому не діє в єдності. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. не закріплює механізму забезпечення принципу гендерної рівності, тож для усунення недоліків у розумінні його змісту і сутності інституційної (організаційно-правової) складової доцільною є зміна назви Розділу II «Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» на «Суб'єкти забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Юридично закріплена структура інституційної (організаційно-правової) складової не відображає її фактичної структури — на практиці до забезпечення принципу гендерної рівності залучено більше суб'єктів. Необхідно доповнити ст. 7 «Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначеного Закону повним, чітким, комплексним переліком суб'єктів. До інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної пропонується віднести такі групи суб'єктів: 1) орган законодавчої влади та його інституції (Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини); 2) глава держави та його інституції (Президент України, Уповноважений Президента України з прав дитини); 3) органи виконавчої влади (Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики); 4) органи судової влади та конституційної юстиції (Конституційний Суд України та система судів загальної юрисдикції); 5) правоохоронні та правозахисні органи (прокуратура; адвокатура); 6) органи місцевого самоврядування; 7) інститути громадянського суспільства (політичні партії, громадські організації, благодійні та релігійні організації, професійні і творчі спілки, організації роботодавців, територіальні громади

та органи самоорганізації населення, засоби масової інформації, непідприємницькі товариства і установи тощо); 8) міжнародні та регіональні спеціалізовані установи, представництва, фонди та програми, акредитовані в Україні (ООН, Рада Європи, ОБСЄ та ін.); 9) підприємства, установи і організації різних форм власності та ін.

5. У зв'язку з неможливістю встановити єдиний орган чи посадову особу для координації забезпечення принципу гендерної рівності, доцільним є наукове обґрунтування і створення Міжрегіональної експертної координаційної комісії із забезпечення гендерної рівності, до складу якої увійшли б уповноважені представники органів державної влади, науковці, громадські і політичні діячі, міжнародні експерти та ін. Правовий статус та порядок утворення Комісії необхідно врегулювати Постановою Кабінету Міністрів України.

6. Міжнародний механізм поточного контролю за виконанням Україною міжнародних зобов'язань у сфері забезпечення принципу гендерної рівності відсутній, що призводить до імітування національними інституціями реальної діяльності у цій сфері. Обов'язковим є врахування міжнародного досвіду та рекомендацій щодо забезпечення принципу гендерної рівності у практичній діяльності інституційної складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності. З метою уникнення формалізму у співпраці України з міжнародними організаціями в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. необхідно передбачити санкції за невиконання органами державної влади відповідних міжнародних зобов'язань.

Розділ 3

ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

3.1 Гендерна політика в Україні: еволюція, поняття, шляхи підвищення ефективності

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

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

Актуальність вказаної проблематики викликана необхідністю розробки та реалізації сучасної гендерної політики й має суттєве теоретичне і практичне значення.

У науковій літературі неодноразово здійснювалися спроби вивчення проблематики гендерної політики та інших суміжних явищ з позицій філософії, соціології, політології, історії, психології,

культурології, економіки, науки державного управління, юриспруденції такими українськими та зарубіжними вченими, як: М. Білинська, М. Богачевська-Хомяк, О. Борисов, Т. Василевська, К. Верес, Є. Вознюк, Г. Герасименко, Н. Гога, І. Голубева, Л. Гонюкова, В. Гошовська, Н. Грицяк, Р. Губань, І. Добржанська, В. Довженко, Г. Дудова, О. Іваницька, Ю. Івченко, Л. Кобелянська, Н. Ковалішина, А. Комарова, Л. Кормич, Т. Краснопольська, О. Кулачек, Н. Лавріненко, І. Лазар, К. Левченко, Л. Лобанова, О. Макарова, Т. Марцинюк, Т. Мельник, Н. Оніщенко, М. Орлик, О. Піжук, М. Попов, А. Самакова, Л. Смоляр, С. Сулімова, О. Суслова, О. Хасбулатова, С. Хрисанова, Г. Фесенко, Ж. Чернова, В. Якунін, О. Ярош та ін. Це свідчить про міждисциплінарний та міжгалузевий характер обраної проблематики. Об'єктивний розвиток дієвої гендерної політики є основою усталеного цивілізаційного прогресу українського та будь-якого іншого суспільства. Тож, у сучасних євроінтеграційних умовах проблема ефективності гендерної політики потребує нагального теоретичного осмислення, зокрема в рамках науки теорії держави і права, що передбачає акумулювання здобутків та напрацювань попередників з метою визначення основних проблем та пріоритетів у дослідженій сфері на найближчу та віддалену перспективу. Це сприятиме уникненню негативних наслідків з минулого досвіду — як вітчизняного, так і зарубіжного — та ефективному практичному вирішенню.

Проблема нерівності та міри її справедливості є однією із ключових як для економічних, так і соціогуманітарних досліджень. Ця тематика стає особливо актуальною в період уповільнення трансформаційних процесів у суспільстві, коли пріоритети державної політики змінюються непослідовно, а кінцевий перехід до завершеної моделі суспільного розвитку не відбувається. За такого стану перерозподіл умов людського розвитку, його шансів та результатів відбувається за невизначеними критеріями, викликає суперечливе ставлення до процесів трансформації з боку населення, а також формує фрагментарність та алогічність конфігурації соціальних

сегментів [233, с. 89; 234, с. 176; 488, с. 192; 548, с. 132]. Так, забезпечення рівності прав та свобод людини і громадянина є фундаментом у системі розвитку будь-якої демократичної держави [39; 41; 589, с. 67-68]. Не менш важливим елементом у цій системі є забезпечення рівності прав і свобод людини та громадянина за статтю, тобто забезпечення принципу гендерної рівності. Головним механізмом такого забезпечення у суспільстві є розробка та впровадження гендерної політики, що пов'язується із сучасними тенденціями вдосконалення управління соціальними процесами у суспільстві.

Гендерна політика стала розповсюдженим правовим явищем в усіх демократичних державах світу після створення у 1946 р. спеціальної Комісії ООН для спостереження за становищем жінок та сприяння реалізації їхніх прав [617, с. 7]. З того часу і донині демократичні країни світу посилено працюють у напрямі вдосконалення гарантій впровадження принципу гендерної рівності на своїх територіях та на міжнародному (регіональному, зокрема європейському) рівні. До таких держав, з перемінним успіхом, можна віднести й Україну. Починаючи з 1991 р. й донині, в Україні проведено низку заходів у напрямі розвитку гендерної політики.

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

Так, на основі узагальнення світового досвіду наука і практика визначають типи такої політики: 1) патріархальна політика держави, метою і змістом діяльності якої є зосередження основного місця та ролі жінки на виконанні природної функції материнства й веденні домашнього господарства, усунення її з публічної сфери життя та обмеження у професійній діяльності, визнання залежності жінки від влади, власності й ідеології, сформованої чоловіками; 2) патерналістська політика держави — напрям державної діяльності щодо жінок, змістом якої є проголошення і захист прав та свобод на рівні з чоловіками, організоване залучення жінок до

державних форм організації влади й управління, створення системи пілг та захисту материнства й дитинства, регулювання участі жінок у системі виробництва, пропаганда образу жінки як рівної з чоловіком; 3) егалітарна державна політика — цілеспрямована діяльність держави із створення умов і можливостей для жінок на рівні з чоловіками, забезпечення гарантій для їх волевиявлення, самоутвердження й самореалізації, вираження особистісних сил людини обох статей [224, с. 417; 232, с. 39; 241, с. 13; 523, с. 49]. У процесі дослідження важливим є визначити та обґрунтувати, до якого саме виду належить сьогодні державна гендерна політика України.

Враховуючи позитивний зарубіжний досвід встановлення гендерного балансу, важливими питаннями, окрім модернізації механізмів реалізації державної гендерної політики, є з'ясування змісту термінів «гендерна політика» та «державна гендерна політика», які на сучасному етапі набули поширення як у державній та громадсько-політичній сферах, так і у науковій, проте не отримали необхідної змістовної чіткості. Існує необхідність сформулювати таке визначення вказаних термінів, яке б цілісно та узагальнено розкривало їх сутність з урахуванням вітчизняних реалій та кращих зарубіжних тенденцій у сфері забезпечення принципу гендерної рівності. Окремо слід спробувати сформулювати визначення терміна «муніципальна гендерна політика», який значно рідше використовується науковцями, проте має абсолютне право на існування, зокрема в рамках впровадження децентралізації влади в Україні.

Сьогодні у науковій сфері у напрямі ліквідації гендерної асиметрії наявні певні методологічні протиріччя щодо розуміння та співвідношення різних понять, спрямованих на відображення ролі, діяльності й завдань держави, громадськості та міжнародних суб'єктів. Це пов'язано із багатогранністю, інколи суперечливістю цих явищ, особливостями їх появи в історичному і територіальному аспектах. З метою доопрацювання та вдосконалення теоретичного й організаційно-правового підґрунтя, подальшого розвитку механізмів впровадження гендерної рівності важливим є вивчення

зазначеної проблематики у межах науки теорії держави і права, що донині практично не знайшло свого відображення у дослідженнях.

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

Термін «політика в інтересах жінок» став одним із перших понять, що історично з'явився у 1970-1980-х рр. й відображав дії урядів певної частини європейських держав, спрямовані на подолання дискримінації жінок у сфері політики, на ринку праці. Основою цієї політики став принцип «позитивної дискримінації» [249, с. 15; 257, с. 64; 471, с. 103]. Слід зазначити, що термін «політика в інтересах жінок» використовувався у документах різних міжнародних організацій, переважно європейських. Однак у вітчизняних офіційній та неофіційній сферах переважно застосовувався термін «державна політика щодо жінок», або «політика щодо жінок». Тобто, починаючи з цього етапу, можемо констатувати особливе значення

у вивченні термінології у досліджуваній сфері принципу історизму та принципу територіальності.

Під поняттям «політика щодо жінок» авторами пропонується розуміти правові, політичні, економічні, соціальні заходи та дії, спрямовані на жінок як соціально-демографічну групу у суспільстві [253, с. 14; 455, с. 82]; комплексну цілеспрямовану діяльність держави щодо кожної жіночої особистості, жіноцтва та питань співпраці з жіночим рухом у цілому, яка ставить за мету ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок у суспільстві, формування механізмів, які складають основу дотримання жіночих людських прав для покращення становища жіноцтва та суспільства в цілому завдяки розкриттю потенціалу жінок [471, с. 104; 474, с. 61]. Зміст вказаних визначень відповідає сучасному розумінню ролі та значенню жінок у демократичному суспільстві.

Сьогодні у науковій літературі виникають дискусії з приводу співвідношення термінів «жіноча політика», «політика щодо жінок» та інших близьких за значенням дефініцій. Так, на думку О. Кулачек, «жіноча політика» — найбільш широке поняття, яке нерідко включає: поняття «політика щодо захисту жінок», «політика щодо жінок», «політика в інтересах жінок», «політика досягнення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», політику, активними суб'єктами якої є жінки [455, с. 82]. Такий висновок має спірний характер. Оскільки якщо вказані поняття щодо захисту прав жінок у різних сферах в окремих випадках можуть розглядатися між собою як рівнозначні або ж з певними відмінностями, то термін «політика досягнення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» не може поглинатися поняттям «жіноча політика», адже перше явище, на відмінну від останнього, спрямоване на захист не лише прав жінок, а й чоловіків. Разом із тим важливо наголосити про безперечність взаємозв'язку зазначених понять: поява термінів «жіноча політика», «політика щодо жінок» та інших зумовила виникнення та подальший історичний розвиток політики досягнення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

Існують й інші думки з приводу вживання поняття «жіноча політика». Зокрема, К. Левченко наголосила, що дефініція «жіноча політика», який би позитивний зміст не намагалися вкласти у це поняття, у зв'язку з існуючим стереотипом асоціюється більше із побутовою сферою життя — захист материнства, надання відпусток і пільг тощо [481, с. 88; 482, с. 32-33]; Н. Грицяк вважає, що у випадку вживання цього терміна залишається незрозумілим, з чийх позицій формулюються проблеми, потреби та інтереси жінок — держави, чоловіків, жінок? [271, с. 212]. Такі висновки дослідниць мають реалістичний характер та відповідають змісту вказаного явища.

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

Термін «(державна) політика досягнення рівних прав та можливостей» може розглядатися у двох аспектах: як синонім поняття «політика в інтересах рівності» і як її складова. На відміну від поняття «політика в інтересах рівності» акцентується на правовому та політичному, а не соціокультурному компоненті. Важливим принципом державної політики досягнення рівних прав та можливостей (може бути синонімом «гендерної політики») є визнання допустимості впровадження позитивної дискримінації для подолання гендерної асиметрії [481, с. 81-82].

«Державна політика забезпечення рівності жінок і чоловіків» ґрунтується на концептуальних засадах комплексного підходу (gender mainstreaming), який сформований у документах Ради

Європи в поєднанні з традиційними принципами підтримки жінок, оскільки останній не втратив своєї актуальності з огляду на реальне становище жінок, які мають нижчий статус у різних сферах життя українського суспільства, ніж чоловіки. Фактично це є конкретизацією терміна «політика досягнення рівних прав та можливостей» [271, с. 214; 481, с. 81-82].

Отже, незважаючи на суттєві зміни форми та змісту у діяльності громадськості, держави та міжнародних суб'єктів щодо встановлення принципу гендерної рівності, останніми десятиліттями як в Україні, так й інших державах світу дослідження щодо захисту прав жінок у різних суспільних сферах мають проводитися й надалі, особливо на вітчизняних просторах. Не менш важливою є активізація вивчення та аналізу проблемних питань щодо гарантування прав чоловіків, що нині проводяться у поодиноких наукових роботах. Вказані напрями дослідження прав та свобод жінок і чоловіків не відкидають один одного, а навпаки — є частиною осмислення окремих процесів суспільного розвитку на національному (місцевий, регіональний, загальнодержавний рівні) та міжнародному рівнях.

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

На думку Т. Краснопольської, категорія «гендерна політика» є найбільш об'ємною у відповідному смислового ряді, всі ж інші поняття, зокрема «державна гендерна політика», є її складовими. Обґрунтовуючи власну позицію, дослідниця звертається до шляхів формування гендерної політики, виокремлених М. Малишевою: перший — гендерна політика формується найвищими посадовими особами, другий — диференційовані умови найму та використання

робочої сили на ринку праці; третій — сім'я [504, с. 75]. З урахуванням цього, науковець пояснює, що державна політика проявляється у першому та частково у другому випадку, все інше залишається в компетенції громадянського суспільства; поняття «гендерної політики» охоплює діяльність як державних інститутів, так і інститутів громадянського суспільства [439, с. 23, с. 26-27].

Дещо обмежений підхід рамками дискримінації лише щодо жінок у розумінні гендерної політики застосовують С. Шакірова, І. Чікалова, Т. Журженко та ін. Пропонує розглядати гендерну політику з позиції того, якою мірою політика враховує роль жінок в політичному, економічному і соціальному розвитку, С. Шакірова [896, с. 69]. В сутність гендерної політики вкладає питання політичної участі й представництва жінок, а також політику жіночих рухів І. Чікалова. Також авторка пропонує оцінювати чинники та бар'єри, що перешкоджають просуванню жінок у політику, аналізувати взаємозв'язок між організацією виборчої системи й електоральними можливостями жінок [889, с. 16-17]. У свою чергу, Т. Журженко гендерну політику визначає як комплекс умов, що створюються в суспільстві дією чи бездіяльністю держави та її органів, в яких жінки змушені приймати рішення, що стосуються створення сім'ї, народження дитини, здобуття освіти, вибору форми зайнятості, суміщення домашніх обов'язків і оплачуваної праці [332, с. 12].

Натомість комплексне вимірювання гендерної політики пропонує О. Хасбулатова, під якою розуміє політику, що зачіпає інтереси, потреби чоловіків і жінок, що носять конкретно-історичний характер [863, с. 3-5]. До того ж, авторкою зроблено доктринально важливий висновок щодо необхідності розмежування поняття «жіноча державна політика» та «гендерна політика держави», оскільки певні науковці наголошують на тотожності вказаних понять (А. Тьомкіна, І. Чікалова, С. Шакірова та ін.). На думку дослідниці, різниця між вказаними явищами полягає у тому, що об'єктом жіночої державної політики є жінки як дискримінована частина суспільства, а суб'єктами — органи соціальної служби; у свою чер-

гу, об'єктом гендерної політики держави є суспільство в цілому, суб'єктом — органи державної влади.

Важливим аспектом розкриття гендерної політики є з'ясування чинників її результативності. Так, О. Хасбулатова наголошує, що зміст і результативність гендерної політики обумовлюють такі фактори: ідеологічний — відображає високий рівень розуміння сутності гендерних питань і систему поглядів на роль чоловіка і жінки в суспільстві; соціально-економічний — як ступінь соціально-економічного розвитку суспільства; інституційний — характеризує політичний режим та рівень розвитку демократії; ситуаційний — демонструє позицію та ініціативу суб'єктів політики — владних державних структур, політичних партій, громадських рухів, населення. У ролі визначального елемента гендерної політики дослідниця виділяє тип соціальної політики, характер взаємовідносин між державою і сім'єю, що демонструє соціальне партнерство, протекціонізм чи невтручання, і позицію інститутів громадянського суспільства (політичних партій, громадських рухів та жіночих організацій) [863, с. 3-5]. Аналогічну позицію виловлює й О. Клімашевська [381, с. 14-15]. Вважаємо, що такий авторський підхід до явища гендерної політики є систематизованим та змістовно наповненим, проте все ж потребує певного уточнення, зокрема доречним є розмежувати соціальні та економічні обставини, виокремити нормативну складову тощо.

На думку І. Тартаковської, гендерна політика — система волевиявлень обох статей в громадянському суспільстві як рівних у правах і можливостях, які законодавчо закріплені і реально забезпечені в усвідомленні політико-правових принципів, діях, формуванні громадських і державних структур з урахуванням гендерних інтересів і потреб [813, с. 50-51]. Гендерна політика, на думку А. Табанової, — це послідовна система заходів, що враховує інтереси, потреби чоловіків і жінок в усіх сферах життя, які законодавчо закріплені і мають бути реально забезпечені з метою досягнення гендерної рівності [810, с. 104-105]. Як послідовну систему заходів,

спрямованих на досягнення, підтримування та захист паритетної рівності громадян у всіх сферах суспільного життя, що сприяє збереженню, посиленню і реалізації державної влади за рахунок мобілізації всього людського потенціалу країни, інтерпретує гендерну політику О. Клімашевська [381, с. 10]. Як вважає С. Гаращенко, гендерна політика — це діяльність, спрямована на врахування та збалансування інтересів та потреб різних гендерних груп [190, с. 59]. О. Жидкова тлумачить гендерну політику як систему цілеспрямованих взаємопов'язаних заходів, спрямованих на вирішення гендерних проблем і досягнення гендерної рівності [325, с. 28]. Однак із запропонованих визначень не зрозуміло, ким саме мають здійснюватися вказані авторами «послідовна система заходів», «діяльність», «цілеспрямовані взаємопов'язані заходи» тощо.

У визначеннях гендерної політики вихідними є положення щодо суб'єктів її формування та реалізації. Так, Н. Вавілова наголосила, що гендерна політика — державна та суспільна діяльність, яка спрямована на встановлення рівності чоловіків і жінок у всіх сферах життєдіяльності [145, с. 140]. Натомість Т. Краснопольська вважає, що гендерна політика являє собою цілеспрямовану діяльність державних інституцій та громадських об'єднань, метою якої є забезпечення рівноправності між чоловіками та жінками, а також сукупність необхідних заходів, спрямованих на реалізацію особистого потенціалу людини, незалежно від статі, для збалансованого розвитку суспільства [439, с. 162]. Тож авторки до суб'єктів гендерної політики відносять державні інституції та громадські об'єднання.

Більш широкий підхід у суб'єктному розумінні застосовано іншими науковцями. Т. Мельник наголошує, що гендерна політика — визначення міжнародними органами та державами, політичними партіями основних гендерних пріоритетів і фундаментальних цінностей, принципів і напрямів діяльності, відповідних методів та способів їх втілення, спрямованих на утвердження рівних прав, свобод, створення умов, можливостей і шансів, гарантій забезпечення рівного соціально-політичного статусу чоловіків і жінок, на

розвиток гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві [588, с. 218]. Так, до суб'єктів гендерної політики дослідниці включає також і міжнародні органи, проте дещо обмеженим видається підхід щодо інститутів громадянського суспільства — передбачено лише політичні партії.

Розширений підхід в контексті неурядових структур як суб'єктів гендерної політики використали К. Левченко, І. Оніщенко та ін.

На думку І. Оніщенко, гендерна політика — це комплексна цілеспрямована діяльність держави, міжнародних та недержавних організацій щодо інтегрування гендерного підходу для ліквідації в суспільстві усіх форм дискримінації за ознакою статі. Вона є не окремим напрямом державної політики, а інтегруючим компонентом усіх складових політики держави, що враховує її вплив на представників різної статі [580, с. 13]. К. Левченко пропонує розуміти під поняттям «гендерна політика» комплексну, цілеспрямовану діяльність держави, міжнародних та недержавних організацій, яка здійснюється ними безпосередньо та опосередковано на національному та регіональному рівнях і спрямована на інтегрування гендерного підходу в усі сфери політики як засобу ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі та досягнення рівного розподілу економічних, соціальних і політичних ресурсів між жінками і чоловіками [480; 481, с. 103-104]. Також авторка зосереджує увагу на конкретно-історичному характері гендерної політики, як й інших соціальних феноменів.

Слід зазначити, що порівняно із наведеною вище позицією К. Левченко, Н. Грицяк вважає неправильним розглядати термін «гендерна політика» як ідеологічно навантажений та як ідеологічно нейтральний, оскільки і перше, і друге обґрунтування містять ідеологічне навантаження. Авторка підкреслює, що вплив певних соціальних та політичних дій на становище представників чоловічої та жіночої статі не може слугувати ознакою ідеологічної нейтральності даного терміна, оскільки і соціальні, і, тим більше, політичні дії є результатом реалізації певної ідеології. Н. Грицяк вважає, що

більш доцільно як пріоритет демократичних перетворень в Україні використовувати термін «державна гендерна політика» [271, с. 216, с. 220].

У широкому та вузькому значеннях розглядає поняття гендерної політики Є. Вознюк. У першому випадку гендерну політику науковцем визначено як комплексну цілеспрямовану діяльність держави, міжнародних та недержавних організацій щодо інтегрування гендерного підходу для ліквідації усіх форм дискримінації за ознакою статі в суспільстві (вона є не просто окремим напрямом державної політики, а інтегруючим компонентом усіх складових стратегій держави, в якій враховується особливості поведінки і фактичний соціальний статус представників різної статі); у другому випадку це діяльність держави, спрямована на врахування та збалансування інтересів та потреб різних гендерних груп [168, с. 20, с. 53]. Відповідно, у першому випадку авторка розуміє гендерну політику як більш широке явище, ніж державна гендерна політика; у другому — ці поняття розглядаються як тотожні.

На думку Г. Єльнікової, гендерні відносини, як і будь-які інші відносини всередині суспільства, регулюються завдяки проведеній державою політики, в нашому випадку — гендерної політики. Гендерна політика, зазначає дослідниця, — це політика, метою якої є надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей у всіх сферах суспільного і приватного життя [312]. Таким чином, авторка ототожнює поняття «гендерна політика» та «державна гендерна політика».

Аналогічну позицію висловлюють також О. Клімашевська, О. Крутов й пропонують наступне визначення поняття «державна гендерна політика» — послідовна система заходів, спрямованих на створення, розвиток, підтримку і захист рівноправності чоловіків і жінок, покликана виражатися в конкретних результатах [382, с. 29]. Однак таке тлумачення потребує конкретизації щодо суб'єктної складової.

Взагалі термін «державна гендерна політика» вперше у вітчизняній науці застосовано Т. Мельник, під яким авторка розуміє

діяльність (або бездіяльність у разі навмисного непроведення такої політики) державних інституцій, спрямовану на здійснення (безпосередньо або опосередковано) та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві [523, с. 48; 588, с. 229].

Н. Грицяк визначає термін «державна гендерна політика» як дії органів державної влади з вирішення проблем забезпечення гендерної рівності в суспільстві, а саме забезпечення однакових для жінок і чоловіків суспільного статусу, умов реалізації прав людини, можливостей використовувати соціальні та економічні ресурси, робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток, а також рівного права для жінок і чоловіків мати однакову користь від результатів їх діяльності. Елементами державної гендерної політики науковець визначає: політику, державну політику та гендерну політику [271, с. 220]; С. Сулімова підкреслює, що це такі дії органів державної влади з вирішення суспільних проблем, які найоптимальніше сприяють реалізації інтересів жінок і чоловіків [802, с. 37]; М. Попов визначає державну гендерну політику як діяльність держави, спрямовану на врахування диференційованих та спільних інтересів статевих груп, задоволення цих інтересів через надання гарантій рівної участі у всіх сферах публічного життя та створення збалансованої системи соціального захисту для жінок і для чоловіків [626, с. 40]; Л. Воронько державну гендерну політику в системі державної служби тлумачить як стратегічну діяльність держави, що здійснюється шляхом спільних дій усіх зацікавлених суб'єктів з метою надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у користуванні гарантованими правами та свободами, створення умов для самореалізації особистості та є інтегруючим компонентом усіх напрямів державної кадрової політики [177]. Отже, вказані підходи можна визначити як одними із основних у науковій літературі, кожен з яких має і переваги, і прогалини. Їх дослідницька важливість полягає у системному підході щодо тлумачення терміна «державна гендерна політика».

Таким чином, нині смислове навантаження термінів «гендерна політика» та «державна гендерна політика» є різноманітним та неузгодженим. Існують й різні погляди вчених щодо співвідношення вказаних понять: деякі автори ототожнюють терміни «гендерна політика» та «державна гендерна політика», однак переважна більшість дослідників визначає їх як різні за змістом, хоча й взаємопов'язані. З урахуванням проведеного аналізу дослідницької літератури, пропонуємо розуміти під терміном «гендерна політика» діяльність органів публічної влади, інститутів громадянського суспільства та міжнародних організацій щодо розробки механізмів забезпечення принципу гендерної рівності та ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі на регіональному, національному та міжнародному рівнях. Гендерна політика є складовою соціальної політики та взаємозалежною з іншими її видами. Разом із тим гендерна політика може претендувати на самостійне існування, що пов'язано з потребою рівної реалізації прав та свобод жінок і чоловіків.

У свою чергу, державну гендерну політику доцільно тлумачити як функціонування органів державної влади з метою комплексної розробки програм та механізмів, систематичного впровадження принципу гендерної рівності й ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі у всіх сферах суспільної та державної діяльності. Одним із основних критеріїв розмежування вказаних явищ пропонуємо визначити суб'єктний склад гендерної політики та державної гендерної політики. Суб'єктами гендерної політики є: органи публічної влади (органи державної влади та органи місцевого самоврядування); інститути громадянського суспільства; міжнародні організації. Суб'єктами державної гендерної політики є органи державної влади (центральні та місцеві).

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

визнано як основу будь-якого демократичного ладу. Місцеве самоврядування, регіоналізація й децентралізація стають провідними принципами демократичної внутрішньої й зовнішньої державної політики [110, с. 64]. У зв'язку із активним процесом децентралізації влади в Україні, разом із іншими питаннями, актуальністю відзначається проблематика формування дієвої муніципальної політики, у тому числі й муніципальної гендерної політики.

На думку вітчизняних та зарубіжних авторів, під поняттям «муніципальна політика» треба розуміти: комплекс дій, опосередкованих інституціональними ціннісно-нормативними системами, що склалися на відповідній території (в територіальній громаді). Важливою складовою муніципальної політики є цілеспрямована діяльність щодо узгодження інтересів територіальних громад із інтересами державної влади й господарюючих суб'єктів (В. Шарий) [901, с. 176]; діяльність акторів муніципальної політики, перш за все, суб'єктів місцевої влади, за визначенням і досягненню цілей розвитку муніципалітету, здійснювана в рамках муніципальних політичних інститутів (С. Пушкін) [718, с. 9]; публічний політичний процес цілеспрямованого управлінського впливу соціальних суб'єктів й інститутів муніципальної влади на ключові сфери життєдіяльності місцевої громади на контрактній, відповідальній і демократичній основі і в інтересах населення в цілому, що включає безпосереднє застосування владних повноважень як при розробці, так і при здійсненні соціально-економічних програм за допомогою розміщення ресурсів, розподілу, перерозподілу суспільних благ та інших заходів (О. Борисов). Подібно державній політиці, муніципальна політика з необхідністю набуває системного характеру, що є умовою її дієвості та результативності. Муніципальна політика — системне утворення на відміну від політики взагалі і державної політики зокрема [133, с. 15]. Таким чином, муніципальна гендерна політика є складовою муніципальної політики та різновидом публічної політико-управлінської діяльності органів місцевого самоврядування. Суб'єктами муніципальної гендерної політики

виступають: 1) населення відповідної території (територіальна громада); 2) суб'єкти владних повноважень в органах місцевого самоврядування. У процесі реалізації муніципальної гендерної політики її суб'єкти активно взаємодіють з органами державної влади, міжнародними організаціями та іншими територіальними громадами, що перебувають в одній горизонтальній площині.

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

Рівність між чоловіком і жінкою — це одночасно і цінність, і привілей будь-якого суспільства. І хоча в різних частинах світу це питання вирішується з різним темпом, тим не менш напрям залишається єдиним [614, с. 7]. Нині стратегічною метою гендерних змін та гендерної політики у цілому є формування і розвиток гендерної демократії, що передбачає систему волевиявлення двох статей — жінок і чоловіків у громадянському суспільстві як рівних у можливостях і правах, що законодавчо закріплені й реально забезпечені у політико-правових принципах, діях, розбудові суспільних і державних структур з урахуванням гендерних інтересів, потреб [496, с. 102; 785, с. 9]. Кожна держава має власну унікальну модель реалізації гендерної політики, однак загальним виступає те, що в низці країн (Австралія, Канада, Швеція та ін.) у таке явище, як «державна політика», інтегровано положення щодо превенції та вирішення питань дискримінації не лише жінок, а й чоловіків. Державна гендерна політика виступає частиною функціонування кожної країни демократичного типу; є складовою розвитку паритетної демократії.

Державна гендерна політика як один із основних регулятивних механізмів суспільного життя покликана підтримувати цінності

справедливості, поваги до особистості незалежно від її статевої належності [316, с. 115]. Сучасна державна політика України має спрямовуватися на подолання усіх форм і проявів дискримінації за ознакою статі, на створення політичного підґрунтя та необхідних соціальних умов для найбільш повної реалізації природної здібності жінок і чоловіків у всіх сферах трудового, суспільного та особистого життя [614, с. 6]. Державна гендерна політика України має свою історію розвитку. Однак нині вона перебуває у процесі подальшого становлення, визначення найбільш ефективних стратегій та підходів до проблеми рівноправності статей; її формування має бути спрямовано на пошук нової моделі, що могла б відповідати реаліям сьогодення з урахуванням євроінтеграційного вибору держави.

Політика багато в чому залежить від того, наскільки реформи економічні та політичні в цілому мають соціальну спрямованість. Істотно позначається і те, наскільки реформи є продуманими, системними, послідовними, якими (сприятливими або несприятливими) є умови їх реалізації [136, с. 44-45]. Ефективність гендерної політики держави має базуватися на широкій підтримці її принципів, засад, ідей принаймні найбільш активною та відповідальною частиною громадян країни [218, с. 75].

Досягнення гендерної рівності в українському суспільстві потребує розробки та впровадження цілеспрямованої політики, що має передбачати застосування гендерного підходу при складанні будь-яких державних програм, стратегій та проєктів, а також проведення інформаційної роботи з населенням з метою трансформації стійких суспільних стереотипів щодо гендерних ролей [488, с. 345]. Результат здійснення гендерної політики в Українській державі передбачає створення реальних умов для рівної реалізації чоловіками і жінками своїх прав та свобод як людини та громадянина та можливості реалізуватися в різних сферах життєдіяльності суспільства: політичній, соціальній, економічній, ідеологічній.

Основними напрямками гендерної політики є: недопущення дискримінації за статевою ознакою, забезпечення рівних можливостей поєднання професійних та сімейних обов'язків, забезпечення рівної участі у прийнятті суспільно важливих рішень, виховання гендерної культури та захист від пропаганди гендерної нерівності, дискримінації й насильства [443, с. 369]. Соціальна складова в системі суспільно-політичних і економічних пріоритетів України сьогодні набуває значення одного із домінуючих національних інтересів, адже найважливішим об'єктом національної безпеки, без сумніву, є права та свободи громадянина. Питання гендерної політики стосуються соціальних можливостей кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сімейній ролі та репродуктивній поведінці й є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства [384, с. 117]. Однак в Україні до сих пір очевидними є чинники забезпечення переваг, які мають чоловіки під час зайняття посад у владних структурах; власність і управління економікою перебувають у руках чоловіків; спостерігається обмеженість гендерного світогляду у чоловічого населення країни та ін. [524, с. 174-181]. У контексті цього важливим є звернення до соціальних досліджень, проведених неурядовими аналітичними центрами, та думок експертів у цій сфері.

З приводу активності органів державної влади у забезпеченні гендерної рівності в Україні слід звернутися до соціологічного дослідження О. Пішуліної, яка зазначила, що нині існує дефіцит політичної волі української влади у здійсненні гендерних перетворень, зокрема: не вистачає розуміння стратегічних переваг гендерної політики, існують моменти декларативності певних норм вітчизняного законодавства. До того ж у просуванні гендерної політики громадські організації роблять набагато більше, ніж державні органи [842]. Тобто подальшим впровадженням у життя гендерної політики у цілому більше зацікавлена громадськість, ніж представники органів державної влади. Позитивним у цьому аспекті слід

відзначити те, що гендерна рівність українським суспільством все більш глибоко усвідомлюється як цінність.

Не менш актуальним питанням, особливо у контексті воєнних подій на Донбасі, сьогодні є несення жінками служби в лавах Збройних сил України. У цьому напрямі акцентував щодо дискримінації О. Коваль. Експертом підкреслено, що армія — це патріархальний інститут, де жінкам відводиться далеко не провідна роль: існують адміністративно-побутові обмеження; є певне порушення жіночих прав при військовій службі. Нерідкою є ситуація, коли жінка виконує обов'язки певної професії, але за фактом обіймати цю посаду не може [842]. Наприклад, отримуючи офіційний запис посади кухарки та швачки, в реаліях жінка виконує обов'язки артилеристки, розвідниці, снайперки та ін. Прояви дискримінації щодо жінок у вітчизняній армії є одними із найбільш розповсюджених та недостатньо досліджених явищ. Тому важливим є звернення до зарубіжного досвіду та приведення у відповідність галузевого вітчизняного законодавства до міжнародних стандартів.

Гендерна політика є діяльністю щодо реалізації особистих і групових інтересів та цінностей щодо облаштування суспільства рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Жінки як найбільша соціальна група ще не є в Україні потужним суб'єктом впливу на зміст політики. І це гальмує вітчизняний демократичний поступ, оскільки політичні рішення не можуть бути ефективними без участі та представництва тих, в інтересах кого вони приймаються [780, с. 4]. Демократія у сучасному розумінні передбачає одним із першочергових завдань досягнення гендерного балансу в усіх структурах органів публічної влади.

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

сучасності. Ефективність вирішення цієї проблеми залежить, у першу чергу, від удосконалення засад державної політики [874, с. 5].

Акцентувала на проблемі гендерного балансу у національному парламенті експерт з гендерних питань Т. Марценюк: разом зі всіма здобутками Україна програє на фоні європейських країн, оскільки не змогла виконати «Цілі розвитку тисячоліття ООН», прийняті в 2000 р., згідно з якими до 2015 р. у Верховній Раді України має бути 30 % жінок [842]. Для отримання об'єктивного висновку щодо забезпечення принципу гендерної рівності у національному парламенті доречно навести офіційні показники відносно кількості жінок у парламенті: від 3 % (або 13 осіб) у 1990 р. (I скликання) до 12 % жінок (або 51 особа) у 2014 р. (VIII скликання) [550]. Таким чином, кількість жінок у Верховній Раді України помітно зростає. Разом із тим 12 % — це досить низький показник, враховуючи обраний напрям українською владою.

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

Метою гендерного бюджетування є підвищення економічної ефективності та прозорості видатків бюджету з урахуванням потреб жінок і чоловіків з різних соціальних груп. Потреби чоловіків і жінок в послугах, які фінансуються з бюджету, є різними [196]. На перший погляд, бюджет видається гендерно-нейтральним політичним інструментом. Але політикам не слід вважати, що податки і державні видатки однаково впливають на чоловіків і жінок, оскільки вони, як правило, займають різні соціальні та економічні позиції [355, с. 2]. Гендерне бюджетування — це використання фіскальної політики задля гендерної рівності та подальшого розвитку. Гендерне бюджетування зараз впроваджують у всьому світі, але Європа — це регіон, який можна назвати взірцем впровадження гендерного бюджетування [196]. Отже, гендерно орієнтоване бюджетування — результативний інструмент досягнення принципу гендерної рівності, визнаний в усьому цивілізованому світі. Застосування

принципу гендерного бюджетування сприятиме прискореному встановленню гендерного збалансування в українському суспільстві.

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

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

Одним із пріоритетних напрямів соціальної політики в Україні має стати досягнення гендерного паритету на ринку праці, оскільки жінки внаслідок цілого комплексу чинників зазнають тут особливого тиску і проявів дискримінації. Зважаючи на високі рівні економічної активності та зайнятості жінок в економіці, їх значний освітньо-професійний потенціал і загальну суспільну активність, які супроводжуються вищою очікуваною тривалістю життя та кращими характеристиками здоров'я, ніж у чоловіків, є всі підстави для забезпечення гендерної рівності щодо якісних характеристик зайнятості [488, с. 346]. До того ж, соціологічні дослідження показали, що активне масове залучення жінок до всіх сфер ринку праці на рівні шведських показників дозволило б збільшити внутрішній валовий продукт європейських країн на 25 % [194; 218, с. 76]. Вважаємо, що такий показник, з певною похибкою, може очікувати й національну економіку України.

Значне поширення «тіньової» зайнятості вочевидь супроводжується вищими показниками гендерної нерівності щодо неза-

реєстрованих доходів. Тому актуалізується значення гендерного аналізу особливостей формування сукупних доходів населення, що виявляє дещо вищий рівень диференціації, ніж показники офіційної заробітної плати. Особливий інтерес становлять гендерні відмінності у рівні особистих доходів залежно від віку, сімейного статусу, рівня освіти, статусу зайнятості, місця проживання (типу населеного пункту та регіональної варіації) тощо. Певні відмінності наявні у структурі формування сукупних доходів як жінок, так і чоловіків — зокрема, частка доходів від зайнятості у чоловіків є дещо вищою. З іншого боку, у структурі доходів жінок більшою є питома вага пенсій, соціальних допомог та допомоги від родичів [488, с. 214-215]. Й по суті саме це, у тому числі, виступає дискримінаційною ознакою жінок у трудовій сфері.

Відповідно до офіційних даних (згідно із записами ЄДРПОУ) частка жінок-керівників загалом (серед усіх активних суб'єктів економічної діяльності) становить 40 %. Втім, цей рівень досягнуто, головним чином, за рахунок фізичних осіб-підприємців, що складають 63 % усіх суб'єктів економічної діяльності: частка жінок серед всіх активних ФОП складає 46 %. Водночас серед юридичних осіб частка жінок-керівників є нижчою: вони очолюють 30 % підприємств та організацій. Це означає, що в Україні жінки майже нарівні з чоловіками можуть вести власну справу як підприємець (ФОП), проте набагато менш імовірно, що жінка очолить підприємство чи організацію (включно з державними та різними громадськими формуваннями) [326].

Забезпеченню гендерної рівності в доступі до гідної праці сприятимуть заходи державної політики у сфері зайнятості, що мають реалізовуватись одночасно в кількох напрямках: попередження випадків прямої дискримінації на ринку праці, подолання стереотипів існування «жіночих» та «чоловічих» професій, що посилюються низьким професійним статусом та низькими рівнями оплати праці в галузях з домінуючою жіночою зайнятістю, розширення залучення жінок до системи отримання освіти впродовж життя [488,

с. 346]. Саме соціальне партнерство у цій сфері може виступити важливим каталізатором забезпечення принципу гендерної рівності (наприклад, введення до колективних угод положень щодо рівної оплати праці незалежно від статі, врахування потреб та особливостей робітників, які мають малолітніх дітей тощо).

Реальні перепони на ринку праці для жінок містяться у самій системі організації зайнятості та у проблемах, з якими стикаються жінки, прагнучи поєднати професійну діяльність з виконанням сімейних обов'язків. Частково проблеми жіночої зайнятості могли б бути вирішені за рахунок державної підтримки практики зайнятості неповний робочий час. На відміну від країн ЄС, в Україні така практика є мало поширеною [614, с. 8]. Врахування інтересів та потреб працівників, які мають маленьких дітей, виступає пріоритетною позицією у багатьох європейських державних та недержавних установах. Сьогодні подібна практика в Україні існує лише в незначній частині приватних підприємств, до того ж, переважно, міжнародного рівня. Тому впровадження сімейної політики як загального явища (з метою встановлення суспільного благополуччя, пропагування сімейних цінностей, підвищення демографічної ситуації в державі), так і частини гендерної політики має сьогодні стати обов'язковою частиною функціонування державних установ та приватних організацій. Також зазначимо, що сімейну політику не варто розглядати лише в рамках підняття рівня народжуваності. Інтеграція сімейної політики сприятиме в цілому підвищенню якості людського капіталу та розвитку трудового потенціалу.

Як справедливо зазначають Ю. Мислюк, Д. Тижбір, суспільство має сприйняти як аксіому, що жінки — активний суб'єкт громадянського суспільства та державотворення, а не лише об'єкт державного захисту. Саме це повинно стати вихідною позицією для формування державної гендерної політики [531, с. 85]. Разом із тим слід пам'ятати та вживати відповідних заходів з подолання гендерної дискримінації щодо чоловіків.

Так, певних проявів дискримінації зазнають чоловіки у сфері сімейних правовідносин — відповідно до соціальних стереотипів, чоловіки іноді виявляються позбавленими можливостей повноцінного спілкування з дітьми після розлучення, роботодавці з упередженням ставляться до можливостей надання чоловікам відпустки з догляду за дітьми віком до 3 років або лікарняних з догляду за хворими дітьми [488, с. 215]. Не дивлячись на те, що вітчизняним законодавством прямо передбачена така можливість. Тобто це саме той випадок, коли законодавцем встановлено рівне право, проте суспільством висловлюється дискримінаційне ставлення до виходу чоловіків у декретну відпустку.

Середня тривалість життя чоловіків у всіх без винятку країнах є меншою за тривалість життя жінок, незалежно від загальної тривалості життя в тій чи іншій країні. Таку різницю щорічно оприлюднює ООН і фіксує її на рівні 4-7 років у найбільш розвинутих країнах. За спостереженнями фахівців, жіноцтво в усіх періодах людського віку має більш тривале життя, ніж чоловіцтво, і тому більша частка серед людей похилого віку — це жінки. Так, фахівці свідчать про первинні, історичні та біологічні відмінності між чоловіками та жінками, що визначають різницю у середній тривалості життя. Жіночий організм є більш консервативним і стабільним, більш орієнтованим на самозбереження, і тому різниця з чоловіками у 3-5 років вважається нормою, «базовою різницею», на яку досить складно впливати ззовні. Проте цей розрив часто збільшується з низки соціальних причин, зокрема стресу, перенавантаженості, різного роду екстриму, притаманного чоловікам. Наразі у чоловіків продуктивного віку показники смертності є у 3-4 рази вищими, ніж у жінок, що наближує ситуацію до воєнного часу [614, с. 16]. До того ж, покладаючи на чоловіків роль «годувальників» родини, традиційні гендерні стереотипи «ідеального» чоловіка призводять до загострення «чоловічого» виміру медико-демографічних проблем. Надмірні психо-емоційні навантаження, стреси, недостатнє поширення настанов здорового способу життя, ризиковані форми

поведінки, брак суспільної безпеки — все це чинники надвисокої смертності чоловіків працездатного віку. Вищі показники захворюваності на соціально детерміновані хвороби (туберкульоз, ВІЛ/СНІД), злоякісні новоутворення, що тісно пов'язані зі способом життя, висока смертність від зовнішніх чинників (травми, отруєння тощо) та навмисних самоушкоджень (самогубств) є важливим проявом гендерної нерівності у суспільстві, що пов'язаний не лише зі станом здоров'я, але також із соціальним середовищем [488, с. 215].

Необхідність втілення у життя гендерної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей для жінок та чоловіків, базується не тільки на аргументі справедливості (рівні права та можливості для кожної особи), але й на аргументі ефективності — невикористання великого потенціалу жінок у суспільному житті обертається втратою людських ресурсів у масштабі цілої держави [475, с. 91]. Тож, саме ефективність виступає одним із основних досягнень у разі забезпечення принципу гендерної рівності, що в результаті матиме позитивний вплив на розвиток всієї держави загалом та окремого регіону зокрема.

Для України характерним є визначення цілей державної політики з урахуванням таких базових цінностей: людина, її права та свободи, відповідальність перед собою, своєю сім'єю, суспільством; державність, добробут населення; національна безпека; відданість загальнолюдським цінностям, ідеалам свободи демократії; послідовне утвердження демократичних засад розвитку суспільства, прав і свобод людини, становлення правової держави та громадянського суспільства тощо [816, с. 205]. Досягненню рівності перешкоджають стереотипи та система конкретно-історичних відносин, уявлень, правил, прийнятих в даному суспільстві в умовах певного способу виробництва [810, с. 103]. Гарантування рівних прав та можливостей є визначною сучасною соціальною цінністю; її досягнення сприятиме позитивному розвитку всіх суб'єктів правовідносин.

Гендерний вимір політики в Україні свідчить про ще досить поширене патріархальне приписування жінці таких властивостей,

як потреба в чоловічому керівництві, підпорядкованість чоловікові, схильність до ефективності, безсловесної покори, зосередження на материнстві. Нині потрібно налагодити процес цілеспрямованого систематичного прищеплення особам обох статей моральних і правових форм рівноправності, взаємоповаги, врахування як спільного, так і відмінного, що властиво жінці й чоловікові, а також формування вільної особистості з гендерним світоглядом і навичками гендерно орієнтованої поведінки [172, с. 60]. Практично єдиним та дієвим заходом у цьому напрямі є гендерне виховання, що має стати складовою гендерної культури.

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

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

жінок і чоловіків», «державна гендерна політика», «муніципальна гендерна політика» тощо. Ці терміни не є тотожними, проте вони досить взаємопов'язані та взаємозалежні.

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

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

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

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

5. Сучасну гендерну політику в Україні подекуди можна визнати як фрагментарну та нечітку за зовнішніми межами, що в результаті породжує неузгодженість й конфліктність у діях різних соціальних груп та осіб в межах їх взаємодії, посилюються соціальні розколи. Неузгодженість дій у процесі здійснення гендерної політики зменшує для чоловіків і жінок можливості для її самореалізації та сталого людського розвитку. Гендерні конфлікти зміцнюють

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

6. Сутність державної гендерної політики залишається незмінною, натомість її зміст постійно оновлюється та розширюється як на загальнодержавному, так і на місцевому рівнях, полягаючи у послідовному здійсненні конструктивних дій, спрямованих на утвердження гендерної рівності, що передбачає, зокрема: гарантування прав і свобод жінок та чоловіків і рівних можливостей в їх користуванні; створення умов розвитку гендерно збалансованого державного кадрового апарату; забезпечення рівного доступу жінок та чоловіків до розподілу соціально-економічних ресурсів; розвиток партнерства між жінками та чоловіками під час виконання службових обов'язків та суспільно важливих завдань; врахування специфічних інтересів та потреб жінок і чоловіків під час розробки різних всеукраїнських, регіональних та місцевих програм і проектів; забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків особистої реалізації у політичній, соціально-економічній, духовно-культурній сферах; гарантування справедливого оцінювання

результатів діяльності жінок та чоловіків; формування та розвитку гендерної культури і гендерної освіти як суб'єктів владних повноважень, так і суспільства в Україні загалом тощо. Реалізація вказаних заходів щодо забезпечення гендерного балансу передбачає детальну розробку механізму реалізації. До цього процесу обов'язковим є залучення всіх суб'єктів гендерної політики: органів державної влади та органів місцевого самоврядування, територіальних громад, громадських об'єднань, засобів масової інформації, які мають популяризувати цю тему та розповсюджувати інформацію щодо цієї проблематики й таким чином підвищувати обізнаність суспільства загалом.

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

Серед шляхів вирішення неефективності здійснення державної гендерної політики в регіонах слід визначити наступні: систематичне проведення моніторингу та аналізу забезпечення і дотримання принципу гендерної рівності, до того ж, важливим є врахування внутрішніх (зумовлено прийняттям/неприйняттям (невчасним прийняттям) рішень та невжиттям необхідних заходів відповідними суб'єктами; врахування політичних, економічних, соціальних, культурних, географічних та інших особливостей регіону) та зовнішніх (наприклад, активна взаємодія з міжнародними утвореннями) чинників впливу на гендерну політику в межах конкретного

регіону; введення системи ефективної взаємодії та координації всіх суб'єктів державної гендерної політики в регіоні у ході виконання обов'язків (координація діяльності місцевих органів виконавчої влади як між собою, так і з органами місцевого самоврядування); взаємоузгодження гендерної політики з політикою інших галузей (демографічною, сімейною, економічною тощо). Це забезпечить ефективне стратегічне планування та прогнозування, визначення необхідних інструментів гендерної політики в регіоні; підготовку висококваліфікованих спеціалістів для місцевих органів виконавчої влади на місцях та органів місцевого самоврядування щодо формування стратегії та здійснення державної гендерної політики в регіонах; забезпечення фінансово-матеріальними потребами відповідальних суб'єктів для реалізації гендерної політики на рівні регіону (фінансування має узгоджуватися з обґрунтованими пріоритетами та зосереджуватися на головних проектах, які забезпечують принцип гендерної рівності); стимулювання до співробітництва територіальних громад на міжрегіональному рівні, громадських організації, бізнес-структур з місцевою владою для розв'язання проблеми забезпечення принципу гендерної рівності. Державна гендерна політика має ґрунтуватися на партнерських засадах між державними органами влади та регіонами, а не на патерналістських, що час від часу можна сьогодні спостерігати на практиці.

3.2. Забезпечення принципу гендерної рівності в парламенті

Сталий розвиток України невід'ємно пов'язаний з гендерною політикою. Досягнення рівності чоловіків і жінок у Верховній Раді України набуває особливої значущості та стає передумовою сталого розвитку держави. Одним із пріоритетів зовнішньої політики України є інтеграція у міжнародне співтовариство, тому гендерна

трансформація у парламенті країни стала частиною демократичних перетворень, які відбуваються в країні.

У Україні питання гендерної рівності у парламенті стоїть досить гостро. Соціально-економічна трансформація українського соціуму та європейська інтеграція потребує від держави формування паритетного парламенту, враховуючи вектор змін гендерної рівності у міжнародній політиці. Керівництво країни активно сприяє досягненню такої рівності, створює умови для вивчення досвіду різних країн щодо вирішення специфічних проблем, встановлює контакти з національними, регіональними та міжнародними організаціями, що займаються гендерними питаннями.

Однак на практиці між чоловіками і жінками у Верховній Раді України існує різниця у грамотності, освіті і заробітній платі. При цьому можливості жінок у парламенті України більш обмежені порівняно з можливостями чоловіків. Стереотип мислення в суспільстві разом з браком фінансових ресурсів є найбільшими перешкодами для жінок, які працюють у парламенті.

Вагомий внесок у дослідження питання забезпечення гендерної рівності у парламенті внесли такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як: Н. Болотіна, М. Буроменський, Л. Воронько, Г. Герасименко, Ю. Галустьян, І. Грабовська, І. Грицай, Н. Грицяк, О. Дашковська, І. Добржанська, І. Жеребкіна, А. Іовчева, Ю. Івченко, О. Кисельова, Л. Кобелянська, Л. Кормич, І. Кресіна, О. Кулачек, А. Кучук, І. Ларинбаєва, К. Левченко, Т. Марценюк, Т. Мельник, М. Наумова, Л. Нечипорук, А. Олійник, О. Руднева, С. Рябошапка, П. Рабінович, Т. Слінько, Н. Степанова, О. Уварова, Г. Христова, Н. Шведова та ін. На теперішній час в Україні питанню гендерної рівності у парламенті приділяють багато уваги. Однак, незважаючи на це, переважна більшість народних депутатів — це чоловіки, керівні посади голів комітетів також здебільшого посідають чоловіки.

Забезпечення паритетного становища у парламенті країни має бути невід'ємною частиною гендерної політики сучасної України

та важливою умовою забезпечення демократії, безпеки, стабільності та економічного зростання країни.

Метою автора є аналіз наукових підходів до визначення причин незначної кількості жінок у політиці, окреслення сучасних проблем законодавства з питань забезпечення принципу гендерної рівності у Верховній Раді України та тенденцій їх вирішення, дослідження механізму законодавчого забезпечення принципу гендерної рівності у парламенті, основних методів збільшення кількості жінок у зарубіжних парламентах та Україні.

Тематична актуалізація пов'язана з тим, що саме гендерна рівність у парламенті країни обумовлює можливість нормального функціонування держави. У контексті сучасних трансформаційних процесів особливої ваги набуває забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок у парламенті [38]. На теперішньому етапі розвитку проблема гендерної рівності у політичній сфері держави набуває як теоретичного, так і практичного значення. Практичне втілення тісно пов'язане зі створенням теоретичного та методологічного потенціалу, оскільки це є запорукою забезпечення ефективної реалізації принципу гендерної рівності у політичній сфері держави [239, с. 7; 242].

Неможливо говорити про справжній розвиток людства без гендерного фактору. Тим більше, що жінки практично у всіх країнах складають переважну більшість населення. І в той же час сьогодні вони позбавлені багатьох можливостей в економічному і політичному житті порівняно з чоловіками. В силу стереотипних уявлень про чоловіків і жінок у суспільстві зберігається гендерна нерівність [728, с. 30]. У сучасних умовах трансформації суспільства необхідно змінювати стереотип мислення в українському соціумі.

Крім того, слід зауважити, що політична діяльність віддзеркалює систему політико-владних відносин, які існують у суспільстві, функціонує і взаємодіє з іншими сферами суспільного життя. Важливим моментом є те, як зазначає В. Співак, що саме політична діяльність є основою для суспільних перетворень [790, с. 630-631].

Недосконале законодавство є реальною причиною низької кількості жінок в українській політиці. Для вирішення вказаних питань необхідно удосконалити гендерну політику держави як на національному, так і місцевому рівні, викоринити «формальну гендерну рівність», надати можливість жінкам приймати рішення на рівні з чоловіками, оскільки все це є запорукою розвитку сучасної демократичної держави [226; 229, с. 13].

Гендерна рівність на рівні прийняття політичних рішень підвищує такі демократичні норми, як рівність можливостей чоловіків і жінок, їхнє представництво в органах державної влади, а отже, спільну відповідальність за подальший розвиток суспільства [444, с. 180]. На прикладі Верховної Ради України бачимо, що хоча з кожним роком є позитивні зміни, однак до реального паритету серед народних депутатів ще далеко.

У різних видах політичної діяльності (участь у виборах, інтерес до політики, підтримка тих чи інших політичних партій і лідерів, участь у політичних акціях, робота в органах виконавчої та законодавчої влади) співвідношення чоловіків і жінок суттєво різняться. У суспільній свідомості за жінкою не вкоренився образ працівниці й політичного лідера, а й досі продовжує домінувати образ матері-доглядальниці, виховательки й домогосподарки. Тому жінки практично не беруть участі у виробленні державної політики, залишаючись пасивними спостерігачами й виконавцями, а також реципієнтами соціальної допомоги. Водночас реалізація громадянських прав передбачає повноцінну участь не тільки чоловіків, а й жінок на всіх рівнях функціонуючих у суспільстві соціальних інституцій, включаючи однаковий доступ до усіх позицій соціальної структури суспільства. Політика держави, основні принципи та механізми втілення якої формулюються переважно представниками однієї статі, не може відповідати потребам усіх громадян. Відсутність чи мізерне представництво жінок в органах, що приймають політичні рішення, є важливою проблемою навіть для сучасних ліберальних демократій, не кажучи вже про країни, що розвиваються чи

трансформуються [559]. Не є винятком і Верховна Рада України. А відтак особливу увагу у державі потрібно приділяти ролі жінки в політиці, особливо на рівні прийняття державних рішень.

Науковці виділяють різні причини незначної кількості жінок у парламенті. Зокрема, М. Арістова виділяє: історичні фактори (спочатку чоловіча влада над жінкою спостерігалася в родині, потім в суспільстві та, нарешті, встановилася на рівні держави); ринкові реформи, які призвели до більш високої оцінки чоловічої праці і відмінності у рівні доходів); професійна сегрегація за ознакою статі; ефект «скляної стелі» — невидимі і формально не позначені бар'єри, які перешкоджають кар'єрному зростанню жінок [566]. У свою чергу В. Очірова акцентує на: відсутності зацікавленості політичної еліти, основний склад якої представлений чоловіками, у залученні жінок в органи влади і правління; як наслідок — відсутність підтримки в просуванні кар'єрними сходами; електоральні переваги громадян (виборці, в т. ч. і самі жінки, голосують саме за політиків-чоловіків, які, на їхню думку, більш здатні до вирішальних і вольових дій); ставлення до жінки у соціумі як до хранительки сімейного вогнища [597, с. 59-60]. О. Котоманова серед головних причин виділяє застарілий стереотип мислення, що політична діяльність — це суто чоловіча прерогатива, а також обмежений доступ жінок-кандидатів до адміністративних та фінансових ресурсів [432, с. 244]. Коментуючи наведені підходи науковців, важливо зауважити, що основними причинами недостатньої кількості жінок у Верховній Раді України, на думку автора, є: стереотип мислення в суспільстві, що політична діяльність та прийняття політично значущих для держави рішень — суто чоловіча справа, недостатнє фінансове підґрунтя, домашні обов'язки, боязнь публічності та відсутність підтримки з боку сім'ї. Це ті самі фактори, які впливають на жінок та їх бажання балотуватись до парламенту.

Світова спільнота та демократичні держави застосовують різноманітний інструментар розширення участі жінок у політичних процесах у контексті реконструювання сучасного політичного

простору. ПАРЄ зазначає, що відсутність рівного представництва жінок і чоловіків у розробці рішень щодо політичних та суспільно важливих питань становить загрозу для легітимності демократії та є порушенням прав людини [42].

Для глибокого та всебічного розуміння проблеми гендерного паритету у політичній сфері розглянемо принцип забезпечення гендерної рівності на прикладі Верховної Ради України. Так, у національному парламенті, станом на лютий 2018 р., працюють 423 народні депутати, серед яких тільки 51 жінки. Автором було проаналізовано склад депутатського корпусу Верховної Ради України на співвідношення чоловіків та жінок — народних депутатів у розрізі вікових категорій, за даними офіційного сайту Верховної Ради. Інформацію доцільно представити у вигляді таблиці (станом на 2018 р.):

Віковий ценз	Загальна кількість	Чоловіки	Жінки	Відсоток жінок
Молодше 35	22	17	5	22,72
35-45	172	147	25	14,53
46-54	124	113	11	8,87
55-59	44	38	6	13,63
60 і старше	61	57	4	6,55
всього	423	372	51	12,06

Офіційний сайт Верховної Ради України [550].

У VII скликанні народних депутатів (2012-2014 рр.) було тільки 46 жінок, що складає 10,39 %. З кожним скликанням кількість жінок у парламенті зростає, однак проблема залишається актуальною та потребує вирішення. Наведені статистичні дані розкривають реальну проблему гендерної асиметрії у забезпеченні принципу гендерної рівності у парламенті країни.

З кожним роком активність жінок у парламенті зростає, однак їх вплив на законодавчий процес залишається на недостатньому рівні. Оскільки незначна кількість жінок-парламентарів у Верховній Раді України не може повноцінно впливати на процес розробки проектів законів та на подальше їх прийняття.

Як вже зазначалося, першим кроком у забезпеченні паритетного становища чоловіків та жінок у Верховній Раді України було прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де Верховну Раду України визначено одним із органів, який наділений повноваженням у сфері забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок та сприяє збалансованому представництву статей в управлінні й прийнятті рішень [662].

Доки не буде забезпечено гендерного паритету у парламенті, жінки не зможуть досягти повної рівності з чоловіками у будь-якій сфері. Відсутність у жінок можливості впливати на формування найфундаментальніших політичних інструментів сприяє збереженню гендерної нерівності навіть у таких аспектах, як здоров'я жінок та їхня безпека у своєму власному домі [70, с. 2; 273].

У п. 1 ч. 5 ст. 3 Закону України «Про вибори народних депутатів України» визначається рівність прав і можливостей кандидатів у депутати, партій — суб'єктів виборчого процесу брати участь у виборчому процесі, що забезпечується заборонаю привілеїв чи обмежень кандидатів у депутати за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [644]. На законодавчому рівні відсутні дискримінаційні норми щодо жінок у політичній діяльності, але на практиці досить низький відсоток жінок потрапляє у парламент, однією з причиною цього є стереотип мислення «чоловік = влада».

Як зазначено у Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 рр., забезпечення гендерної рівності є одним із першочергових

завдань реалізації державної кадрової політики [702]. Забезпечення принципу гендерної рівності у Верховній Раді України не є виключенням.

У Звіті із глобального гендерного розриву 2017 р. (Gender Gap Report 2017) Україна посідає 103 місце серед 144 країн щодо представництва жінок у політиці та 116 місце в рейтингу жінки у парламенті [67, с. 351]. Така тенденція потребує уваги як дослідників, так і громадськості.

Досягнення гендерної рівності у парламенті та створення умов для участі жінок у прийнятті політично-значущих рішень є важливим фактором людського розвитку. Гендерний дисбаланс у національному парламенті уповільнює соціально-політичний розвиток країни, інститутів громадянського суспільства, місцевого самоврядування. Неєфективне використання політичного потенціалу жінок країни, які не мають рівних з чоловіками можливостей у реалізації своїх життєвих планів і завдань, веде до збереження напруги на рівні міжособистісного спілкування, інституційних відносин і в цілому між громадянами і державою.

Як слушно зауважує О. Котоманова, політиці необхідно говорити не про жінок або чоловіків, а про громадян. На політичному рівні є тільки один статус — громадянин, який наділений правами та обов'язками, однаковими (рівними) незалежно від гендерних, расових або етнічних характеристик [432].

Будь-яка активна участь жінок у державному управлінні, зокрема у політичній діяльності країни ставить їх перед дилемою: кар'єрне зростання на шляху особистої самореалізації або негативні наслідки для сімейно-жіночого буття. Серед причин незначної кількості жінок у парламенті слід відзначити: недосконале законодавство; відсутність дієвої гендерної політики на національному та місцевому рівні; присутність «патріархального» стереотипу у державному управлінні. З метою залучення жінок до Верховної Ради України потрібно впроваджувати сучасні гендерні підходи.

Стратегія гендерної рівності в Україні, на даний час є основним документом, спрямованим на реалізацію гендерної політики держави, інструментом її реалізації та здійснення моніторингу з боку держави і громадянського суспільства, є важливим фактором становлення демократії [705]. Наразі, одним із очікуваних результатів запровадження вказаної концепції є зростання частки жінок серед народних депутатів України, депутатів обласних рад та місцевих рад (міст обласного значення) і, як результат, подальший розвиток політичної діяльності серед жінок, підвищення конкурентоспроможності жінок у цьому напрямку.

Першим заходом, на якому було приділено увагу жіночому представництву у політичній структурі прийняття рішень, була Конференція Організації Об'єднаних Націй у Мехіко у 1975 р. [5, с. 5].

Показником реальної демократичної держави є можливість жінки брати участь у виборах у ролі виборця, кандидата та приймати рішення на найвищому рівні. Чим більше жінок беруть участь у політичному процесі як виборці, кандидати, лідери політичних партій, тим більше визнається їх місце в політиці.

З метою реформування законодавства України в цій сфері необхідно детально дослідити досвід зарубіжних країн. Так, наприклад, зарубіжні країни мають достатній досвід забезпечення гендерного паритету.

У топ-10 країн з великою кількістю представниць жіночої статі у парламенті увійшли: Руанда, Болівія, Куба, Ісландія, Нікарагуа, Швеція, Сенегал, Мехіко, Фінляндія, Республіка Південної Африки. У парламенті ЄС 37,3 % жінок (статистичні дані на лютий 2017 р.). Слід також зауважити, що під час виборів у парламент ЄС у 2014 р. тільки 8 держав-учасниць мали гендерні квоти. При цьому вказані квоти були гендерно-нейтральними, оскільки головною метою є уникнення недостатнього представництва обох статей у парламенті, тому квоти застосовувались до представників обох статей. Тільки дві держави — Бельгія та Франція — мали паритетні списки (50 %/50 %). У свою чергу, Словенія та Іспанія мають

дещо інший підхід та вимагають гендерно-збалансовані списки, де кожна стать має бути представлена мінімум на 40 % кандидатів у списку. Хорватія теж надала гендерно-збалансовані списки, але ця обов'язкова вимога юридично буде запроваджена тільки на треті європейські вибори у 2019 р. Відповідно до законодавчих вимог Португалії у списках повинно бути не менше 1/3 кожної статі. Польща — одна з тих країн, яка не запроваджувала гендерних квот на виборах 2009 р., однак також надала гендерно-збалансовані списки кандидатів, де представників кожної статі щонайменше 35 %, які вперше були представлені на виборах у 2014 р. З метою паритетного представництва у парламенті Європейського Союзу деякі держави-учасниці вимагають альтернативного замовлення (чоловіків/жінок) у списку («zipping») [54].

Директива 2006/54 ЄС про рівне ставлення до зайнятості та соціальної сфери наводить лише кілька прикладів величезної кількості відповідних правових дій, вжитих європейським законодавцем з метою закликати держави-члени визнати та запровадити принцип рівного ставлення до жінок і чоловіків [18].

26 жовтня 2012 р. у ЄС був прийнятий План дій для гендерно-чутливих парламентів, в якому визначено, що гендерна рівність та розширення прав і можливостей жінок — це права людини, що вимагають політичного та правового вираження. Країни повинні сприяти, поважати та захищати права жінок, включаючи гендерну рівність. Гендерно-чутливий парламент — це парламент, який відповідає потребам та інтересам як чоловіків, так і жінок у його складі, структурах, методах та роботі. Такий парламент, з урахуванням гендерних аспектів, виділяє бар'єри для повної участі жінок, пропонуючи позитивний приклад або модель для суспільства в цілому. Важливо зазначити, що це парламент, в якому не тільки працюють, а в якому хочуть працювати та робити свій внесок. Важливою є не кількість присутніх жінок у парламенті, а ті посади, які вони посідають у парламенті. Акцентовано, що реалізація гендерно-чутливого парламенту, заснованого на кінцевій меті гендерної рівності

в усіх її структурах, методах та роботі, не відбудеться без підтримки та участі чоловіків-парламентарів. Зміна соціальних цінностей та посилення гендерної свідомості серед чоловіків — це запорука зміцнення партнерських відносин між чоловіками та жінками щодо забезпечення принципу гендерної рівності [53].

Більш того, прийняттям Плану дій для гендерно-чутливих парламентів робота на цьому не завершилась. У 2016 р. було прийнято методичні рекомендації для самооцінки гендерно-чутливих парламентів. Вказаний інструментарій був розроблений у зв'язку з великим попитом та зростаючим бажанням парламентів у всьому світі та з метою покращення подальшого розвитку гендерної рівності бути зразками для спільнот, які вони презентують. Вказаний посібник допоможе парламентам оцінити, наскільки гендерно-чутливими вони є, зрозуміти свою поточну практику та політику, визначити можливі сфери реформ, план змін та створення механізмів для контролю прогресу. Набір інструментів та перелік питань надасть можливість їм визначити їхні сильні та слабкі сторони для визначення пріоритетів з метою зміцнення парламенту. Кожен парламент знайде свій шлях через цей процес. Жінки та чоловіки повинні брати участь у цьому процесі з метою збереження всіх на «борту» і зміни стереотипу мислення [25].

4 липня 2013 р. в Європейському Парламенті було заслухано доповідь «Покращення практичних заходів щодо проведення Європейських виборів 2014 року», підготовлену Е. Даффом (AFCO). У Доповіді закликано держави-учасниці та політичні партії підтримати жінок-кандидаток, але не вимагається квот або інших обов'язкових засобів для забезпечення цього.

Як бачимо, у Європейському Союзі створюються всі необхідні умови забезпечення у сучасних реаліях принципу гендерної рівності як у Парламенті Європейського Союзу, так і у національних парламентах країн-учасниць. У процесі реформування парламентів навіть абстрактно-теоретичні питання забезпечення гендерної

рівності у політичній діяльності набувають неабиякого практичного значення.

Дорожньою картою гендерної рівності 2006 р. були визначені основні цілі та дії в шести пріоритетних сферах, які повинні сприяти їх реалізації. Серед цих пріоритетних сфер виділено три: рівна економічна незалежність жінок та чоловіків, паритетне представництво у процесі прийняття рішень та ліквідація гендерних стереотипів. Тому у Стратегії залучення до гендерної рівності 2016-2019 рр. було акцентовано на 5 пріоритетних напрямках роботи, серед яких сприяння рівності серед чоловіків та жінок у прийнятті політичних рішень [64]. Для прийняття політичних рішень у законодавчому органі країни представництво жінок та чоловіків має бути гендерно-збалансованим. Оскільки, як вбачається з європейського досвіду, це є запорукою розбудови демократичної країни, з рівними права і обов'язками для представників обох статей в усіх сферах життєдіяльності людини, не виключаючи законодавчу гілку влади.

Баллінгтон та Матленд стверджують, що на представництво жінок у політичному управлінні впливають три основні чинники: районні та партійні квоти, партійні списки та виборчі бар'єри [6].

Кожна країна має свій досвід забезпечення принципу гендерної рівності у парламенті. Проаналізуємо вплив різних виборчих систем та механізмів підготовки списків кандидатів на шанси жінок бути обраними у парламент країни. Велика кількість країн обрали для себе принцип квотування. Квоти гарантують, що заздалегідь задана кількість кандидатів-жінок буде включена до складу списків кандидатів на вибори.

Виборчі системи країн-учасниць доцільно поділити на: відкриті (партії не контролюють розподіл голосів, виборці можуть голосувати за кандидата, якому віддають перевагу) — Болгарія, Кіпр, Хорватія, Фінляндія, Чеська Республіка, Мальта, Італія, Фінляндія, Ірландія, Нідерланди та Латвія; закриті (партіями контролюється розподіл голосів; виборці вибирають партію, а не

конкретного кандидата. Партія потім розподіляє голоси кандидатам у заздалегідь визначеному порядку) — Словаччина, Естонія, Франція, Німеччина, Іспанія, Об'єднане королівство, Іспанія, Румунія та Угорщина; змішані (комбінація двох попередніх систем, якими користуються виборці: певний вплив на процес виборів кандидатів, але партія переважно все ще може розподіляти голоси) — Люксембург, Австрія, Португалія, Словенія, Швеція, Польща, Греція, Бельгія, Литва, Данія.

Крім того, слід акцентувати, що існують типи виборчих гендерних квот, від яких безпосередньо залежить кількість жінок народних депутатів.

Виборчі гендерні квоти поділяються на: зарезервовані місця, законодавчі квоти (введені шляхом внесення змін до Конституції та виборчих законів) та добровільні партійні квоти (запроваджені великими політичними партіями, які добровільно встановлюють квоту в межах власних партійних правил) [49].

У зарубіжній практиці добровільні квоти є такими, які добровільно приймаються політичними партіями і не мають юридичного статусу. Індивідуальні партії можуть прийняти квоту, яка передбачає, що жінки складають певну частку кандидатів або кандидатів, попередньо обраних для представництва партії на виборах. Добровільні партійні заходи можуть варіюватися від рекомендацій (або «м'які» квоти) до обов'язкових правил та вимог, таких як чергування чоловічих та жіночих імен у партійному списку (також відомі як система блискавки). Сторони також можуть охоплювати організаційні квоти, спрямовані на посилення представництва жінок на внутрішніх посадах, що приймають політично значущі рішення.

Франція була першою країною у світі, яка у 2000 р. запровадила так званий Закон про рівність — рівні можливості жінок та чоловіків щодо виборів та виборних посад. Проте вплив закону залишався набагато нижчим за очікувані результати, оскільки кількість жінок у парламенті зросла з 10,9 % (1997) до 12,3 % (2002) та 18,5 % (2007) [50]. Сьогодні Франція має двопалатний парламент з

використанням добровільних партійних квот. Останні вибори у Франції відбулись у 2017 р., за результатами яких з 577 парламентаріїв 224 (39 %) — жінки.

На практиці це показало, що для виборів, проведених за пропорційним представництвом (включаючи місцеві, регіональні, європейські вибори та деякі сенаторські вибори), закон є досить ефективним. Партійні списки відхиляються, якщо вони не відповідають вимогам паритету. Французьке право також містить квоти на місцеві та регіональні вибори; три з кожних шести кандидатів повинні бути жінками, тоді як на сенаторських та європейських виборах кожен з двох кандидатів повинен бути жінкою. Проте використання квот на місця розташування є значним, оскільки це допомагає розмістити жінок на позиціях, де вони мають розумну перспективу виборів. Навпаки, правила для виборів, проведених під одномандатним плюралізмом, демонструють менший вплив [1, с. 50; 227, с. 7; 228, с. 213].

Канада є єдиною країною Співдружності Націй, яка має систему квот. Загальне представництво жінок Канади становить 88 (26 %) з 338 місць після виборів 2016 р. [31].

В Об'єднаному королівстві також здійснюються вибори із застосуванням добровільних партійних квот. Так, у 2017 р. за результатами виборів жінки посіли 208 (32 %) місць з 650. Лейбористська партія Великої Британії приймала «м'які» квоти протягом багатьох років як шлях збільшення кількості жінок-кандидатів. Враховуючи це, акцент було зроблено на визначенні потенційних кандидатів у кожен район для партійних списків. Спочатку Лейбористська партія вимагала як мінімум одну жінку-кандидата в тих округах, де жінка була призначена. У 1990 р. партія запровадила 40 % квоту для жінок на всіх партійних посадах і встановила ціль 50 % партійної парламентської делегації бути жінками за десять років або за трьома загальними виборами.

Іншим яскравим прикладом забезпечення принципу гендерної рівності у парламенті країни 67 (37 %) жінок із 179 парламентаріїв

(за результатами виборів 2015 року) є Данія. Вперше 40 % партійні квоти були запроваджені у 1977 р., Соціалістичною народною партією. У 1983 р. до встановлення 40 % квот долучилась Соціал-демократична партія Данії. З часом партії відмовились від квот, однак вплив історичних факторів на забезпечення гендерного паритету у парламенті досі дає свої неабиякі результати.

Слід також звернути увагу, що за час запровадження квот народ країн зникає до присутності жінок у парламенті та їх впливу на прийняття політичних рішень. Це доводить той факт, що спочатку потрібно запроваджувати певні методи впливу на вирішення нагальних проблем, а потім отримувати відповідний результат.

У Німеччині діють добровільні партійні квоти, при цьому кожна із партій встановлює свій відсоток представництва жінок у списках. Найбільшу, 50 %, квоту для жінок у списку має Партія Зелених. Ця квота діє з 1986 р. [17, с. 61]. За 32 роки існування квот для жінок партія не відмовилась від свого принципу складання списків. У парламенті Німеччини, Бундестазі, 598 депутатів, з яких 218 (36 %) — жінки (вибори 2017 р.).

Наступними різновидами квот є законодавчо визначені квоти для кандидатів, які зобов'язують політичні партії призначати або попередньо відбирати певну частку жінок як кандидатів на виборах, хоча вони не гарантують представництва жінок у парламенті. Законодавчі квоти гарантують, що політичні партії зобов'язуються знайти жінок-кандидатів, і можуть включати заохочення для їх підтримки або юридичні санкції за недотримання.

У 2012 р. Республіка Ірландія прийняла законодавство, яке вимагає політичні партії країни призначати мінімум 30 відсотків кандидатів від обох статей або втрачати 50 % фінансування їх політичної кампанії [21]. На останніх виборах 2016 р. жінки зайняли у парламенті Ірландії 35(22 %) з 158 місць [32].

Оскільки Руанда очолює топ-10 країн у забезпеченні гендерної рівності у парламенті, є доцільним розглянути досвід цієї країни. Так, у 2003 р. у Руанді, було прийнято нову Конституцію. Крім

того, що в усіх законодавчих органах встановлюється мінімальна 30-відсоткова гендерна квота. Конституція Руанди прямо визначила відповідальність політичних організацій за участь у вихованні громадян у політиці, заснованої на демократії та виборі. «Вчить діяти таким чином, щоб жінки та чоловіки мали рівний доступ до виборних посад» (ст. 52, Поправка 2 від 8 грудня 2005 р.) [13].

Наступним кроком у забезпеченні гендерної рівності у парламенті Руанди стали внесення змін у 2007 р. до Закону «Про політичні організації та політики», якими було визначено, що партійні списки для всіх виборчих посад повинні містити принаймні 30 % жінок-кандидатів. Проте закон не містив жодних положень стосовно рангу серед жінок-кандидатів. Після цієї поправки і в поєднанні з 24 закритими місцями для жінок палата депутатів Руанди досягла світового рекорду у забезпеченні гендерного паритету на виборах до парламенту 2008 року, оскільки 56,25 % обраних депутатів були жінками. Це позитивне досягнення було повторено на парламентських виборах 2013 року, коли жінки становили 63,75 % від загальної кількості обраних депутатів [33].

Значний прогрес у Руанді щодо посилення політичного представництва та участі жінок значною мірою приписується впровадженню цих виборчих спеціальних заходів, а також інших правових актів, таких як: Закон про заборону всіх форм дискримінації та сектантства, Кодекс поведінки політичних організацій та їх членів (прийнятий Національним консультативним форумом політичних організацій у Руанді у 2005 р.). Цей кодекс регламентує правила, норми, дисципліну та керує всією політичною діяльністю в Руанді [33]. У цьому аспекті політика гендерного квотування в парламенті Руанди є елементом загальної державної політики.

Аргентина є ще одним прикладом дієвості законодавчо визначених квот. Так, у Конституції Аргентини 1853 р. (зі змінами), визначено, що рівність між чоловіками та жінками у парламенті, забезпечується за допомогою позитивних дій [12]. Так, у 2017 р., жінки посіли у нижній палаті парламенту Аргентини 100 (39 %) з

257 місць. У Сенаті 30 (42 %) з 72 місць (останні вибори відбулись у 2013 р.).

Приклад Болівії свідчить, про те, що представництво жінок у парламенті може становити більше 50 %, завдяки законодавчо визначеним квотам. Так, зі 130 депутатів — 69 (53 %) жінки. Ст. 11 та ч. 2 ст. 58 Закону про вибори 2010 р. вимагають, щоб головні та альтернативні списки кандидатів у багатомандатних виборчих округах на вибори до нижньої палати містили однакову кількість чоловіків і жінок у чергуванні. Якщо список складається з непарної кількості кандидатів, перевага буде віддана жінкам. В одномандатних виборчих округах як мінімум 50 % кандидатів (в основних та альтернативних списках), висунутих у загальній кількості виборчих округів, повинні бути жінками [22]. Нове законодавство було застосовано до Палати депутатів, обраних у 2014 р.

Законодавчо визначені та добровільні квоти політичних партій є найпоширенішими видами систем квотування, які використовуються серед 50 країн з жінками в національних парламентах та 8 — з топ-50 країн, де поєднуються як законодавчі, так і добровільні квоти.

Зарезервовані місця — це законодавчі квоти, передбачені конституцією країни, якими певну кількість або відсоток парламентських місць залишають для певної групи та на які інші групи не можуть претендувати.

Самоа є прикладом країни, яка прийняла закон про запровадження системи резервування місць для жінок у 2013 р. Відповідно до конституційних змін мінімум 10 % місць зарезервовано за жінками [2]. За результатами виборів 2016 р. жінки посідають у парламенті Самоа 5 місць з 50 [34].

Відповідно до ст. 83 Конституції Афганістану 2004 р. 68 з 249 місць у парламенті країни зарезервовано за жінками, що включає принаймні 2 жінки для кожної з 34 провінцій країни. Що стосується Мешрано Джирга (верхньої палати), то відповідно до Основного Закону країни 2/3 парламентаріїв обираються, а 1/3 призначається

президентом. 50 % осіб, призначених президентом, повинні бути жінками [66]. За результатами виборів 2010 р. у Волесі Джирга (нижня палата) 28 % місць посіли жінки. А за результати виборів у Верхню палату 2015 р., а 18 (18 %) із 102 місць посіли жінки.

Аналізуючи систему резервування місць у парламенті, слід приділити увагу Іраку, жінки у парламенті якого посідають 83 (25 %) з 328 місць. Відповідно до ч. 4 ст. 49 Конституції Іраку закон про вибори має на меті досягти відсотка представництва жінок, що складає не менш як чверть членів Ради представників [43]. А вже у законі про вибори зазначено, що досягнення цієї квоти забезпечується за допомогою комплексу процедур, які передбачають правила визначення кількості жінок, яких кожний губернатор повинен буде обрати [15].

Розглядаючи види квотування, слід пам'ятати, що резервування та законодавчо закріплені квоти — це державні механізми забезпечення принципу гендерної рівності у парламенті, тоді як добровільні квоти — це добровільна діяльність політичних партій, які на свій розсуд вирішують запроваджувати їм квоти чи ні.

Кожна з виборчих систем та підходів формування списків кандидатів має позитивні і негативні характеристики. Гендерний паритет у парламенті є однією із важливих передумов стабільності держави та суспільства в цілому, що дозволяє парламенту ефективно функціонувати в різних умовах.

Отже, перед Україною постало завдання самостійного визначення механізму забезпечення принципу гендерної рівності у Верховній Раді, з урахуванням сучасних реалій та історичного досвіду.

З метою забезпечення принципу гендерної рівності у парламенті на підставі зарубіжного досвіду як основні рекомендації пропонуємо поділити реформування політичної системи щодо забезпечення гендерного паритету у Верховній Раді України на певні етапи:

1) процес реформування законодавчої системи — складний, тривалий процес та зміни, перш за все, для самих народних депутатів, оскільки — це перебалансування Верховної Ради України та українського суспільства в цілому;

2) незважаючи на положення про резервування місць у парламенті для жінок, слід приділити увагу ще й тому, щоб жінки посідали більше керівних посад у Верховній Раді України та могли впливати на прийняття політично значущих рішень. Наразі з 51 жінки у парламенті тільки 4 посідають керівні посади. 7 народних депутатів не входять до жодного комітету, з них 4 жінки. Також у комітетах Верховної Ради України спостерігається нерівномірний розподіл народних депутатів жіночої та чоловічої статі у комітетах.

№ з/п	Назва комітету	Загальна кількість членів комітету	Чоловіки	Жінки	Голова комітету
1	2	3	4	5	6
1	Комітет з питань аграрної політики та земельних відносин	30	30	0	Чоловік
2	Комітет з питань будівництва, містобудування і житлово-комунального господарства	13	12	1	Чоловік
3	Комітет з питань бюджету	29	29	0	Чоловік
4	Комітет з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування	17	14	3	Чоловік
5	Комітет з питань екологічної політики, природокористування та ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи	13	13	0	Чоловік
6	Комітет з питань економічної політики	16	14	2	Чоловік
7	Комітет з питань європейської інтеграції	9	4	5	-

Продовження табл.

1	2	3	4	5	6
8	Комітет з питань законодавчого забезпечення правоохоронної діяльності	21	21	0	Чоловік
9	Комітет з питань запобігання і протидії корупції	24	24	0	-
10	Комітет у закордонних справах	10	7	3	Жінка
11	Комітет з питань інформатизації та зв'язку	8	7	1	Чоловік
12	Комітет з питань культури і духовності	7	5	2	Чоловік
13	Комітет з питань науки і освіти	7	6	1	-
14	Комітет з питань національної безпеки і оборони	18	16	2	Чоловік
15	Комітет з питань охорони здоров'я	14	8	6	Жінка
16	Комітет з питань паливно-енергетичного комплексу, ядерної політики та ядерної безпеки	20	17	3	-
17	Комітет з питань податкової та митної політики	32	29	3	Жінка
18	Комітет з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин	9	7	2	Чоловік
19	Комітет з питань правової політики та правосуддя	32	29	3	Чоловік
20	Комітет з питань промислової політики та підприємництва	10	9	1	Чоловік

Закінчення табл.

1	2	3	4	5	6
21	Комітет з питань Регламенту та організації роботи Верховної Ради України	11	9	2	-
22	Комітет з питань свободи слова та інформаційної політики	13	10	3	Жінка
23	Комітет з питань сім'ї, молодіжної політики, спорту та туризму	8	7	1	Чоловік
24	Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення	6	4	2	-
25	Комітет у справах ветеранів, учасників бойових дій, учасників антитерористичної операції та людей з інвалідністю	7	7	0	Чоловік
26	Комітет з питань транспорту	20	20	0	Чоловік
27	Комітет з питань фінансової політики і банківської діяльності	12	12	0	-
	Загальна кількість	416	370	46	

Проведений аналіз свідчить про наявність гендерної асиметрії у комітетах. Незначна кількість жінок, які посідають керівні посади у комітетах, обмежує можливість жінок впливати на прийняття політичних рішень у різних сферах життєдіяльності людини, а отже приймаються тільки рішення, на які зорієнтовані чоловіки. Наслідком прийняття таких рішень є їх невідповідність потребам усіх громадян країни.

Одним із пріоритетів при створенні комітетів Верховної Ради України має стати забезпечення принципу гендерної рівності

у парламенті, якого може бути досягнуто шляхом пропорційного розподілу представників обох статей у комітетах Верховної Ради України та серед їх керівництва.

Таким чином, є необхідність внести зміни до Закону України «Про Регламент Верховної Ради України», виклавши ч. 4 ст. 81 в такій редакції: «Квоти розподілу посад голів комітетів, перших заступників, заступників голів, секретарів та членів комітетів визначаються пропорційно від кількісного складу депутатських фракцій (депутатських груп) до фактичної чисельності народних депутатів у порядку, встановленому Верховною Радою України, з обов'язковим дотриманням принципу гендерної рівності. У разі недотримання пропорційного представництва чоловіків та жінок у списках кандидатів у члени комітету такі списки не розглядаються та не виносяться на голосування».

Ч. 1 ст. 3 Закону України «Про комітети Верховної Ради» «Комітети будують свою роботу на принципах...» слід доповнити «гендерної рівності».

У системі світового перезавантаження Україні необхідно створити гендерно-збалансований парламент на принципово нових засадах, що є передумовою розбудови дійсно демократичної держави. Демократична держава є життєздатною лише при формуванні культури мислення, за яким чоловік і жінка є партнерами як у сімейному житті, так і у кар'єрі.

3) впровадження спеціальних освітніх програм.

Оскільки депутатом може бути обраний громадянин України, який на день виборів досяг двадцяти одного року, має право голосу і проживає в Україні протягом останніх п'яти років [644], є нагальною необхідністю формування політичної свідомості у молоді (як дівчат, так і хлопців), бажання працювати у парламенті країни для розбудови сильної, незалежної та конкурентоспроможної країни.

У наукових дослідженнях, присвячених проблемі забезпечення принципу гендерної рівності у парламенті, існує велика кількість пропозицій запровадження квот, однак не приділено достатньої

уваги проблемі формування політичної свідомості у громадян України та народних депутатів Верховної Ради України. Тільки власне бажання жінок і чоловіків працювати, змінюватись та змінювати країну є запорукою успіху.

Невикористання повною мірою жіночого потенціалу тягне за собою несприятливі умови для розвитку економічної, соціальної та політичної галузі.

Формування культури мислення щодо партнерських відносин у парламенті має сприяти формуванню нового розуміння принципу гендерної рівності (який повинен бути не тільки в теорії, але й на практиці) і функціонуванню гендерно-збалансованого законодавчого органу країни.

Формування правової свідомості — це процес, від якого залежить і залежатиме здатність самостійно оцінювати ті чи інші процеси правового розвитку, бути їх активним учасником, ініціатором «змін на краще» з активною громадянською позицією. Втім, зріла правова свідомість неможлива без серйозних праводержавозмін сьогодення, що повинно бути відображеним у правовій політиці нашої держави, правничій освіті та юридичній практиці [581].

Підвищення рівня правової обізнаності з питань гендерної рівності як в цілому у суспільстві, так і серед парламентарів є запорукою успіху щодо участі жінок у політичній діяльності країни та залучення кваліфікованої і цілеспрямованої молоді, яка прагне розбудовувати свою країну.

Удосконалення виборчого законодавства щодо забезпечення гендерної рівності та створення законодавчого механізму боротьби з дискримінацією жінок у парламенті є гарантією розбудови сильної конкурентоспроможної держави з рівномірним розвитком її в усіх галузях.

Як слушно зазначають Н. Кукаренко і Є. Кудряшова, подолання гендерної диспропорції у законодавчій владі буде поступово досягнуто, тільки якщо держава долучиться до роботи зі зміни ситуації на інституційному рівні, запроваджуючи такі заходи, як,

наприклад, квоти (як тимчасові заходи) та одночасно розвиваючи соціальну інфраструктуру; для жінок будуть організовані тренінги та курси, такі як: курси підвищення самооцінки, розвитку лідерських якостей, риторики, підвищення кваліфікації тощо; буде проводитися робота із засобами масової інформації з метою подолання стереотипів і створення позитивних іміджів жінок; жінки-політики працюватимуть з різними жіночими організаціями та жінками з академічного середовища [161]. Безумовно, необхідно систематично проводити спеціальні курси та тренінги, з питань гендерної рівності і серед самих парламентарів у Верховній Раді України, оскільки рівень обізнаності у цій сфері є низьким серед обох статей.

Зменшення гендерного дисбалансу у сфері державної служби та управління людськими ресурсами, збільшення частки жінок серед народних депутатів України, депутатів обласних і місцевих рад (міст обласного значення), зменшення розриву в оплаті праці — це тільки декілька з поставлених завдань Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [665]. Сьогодні державою вже формується система гендерних норм, спрямованих на подолання дискримінації жінок та чоловіків в усіх галузях.

Синтезуючи результати проведеного аналізу, можна зазначити, що в сучасній юридичній науці відсутнє комплексне ґрунтовне дослідження принципу забезпечення гендерної рівності у Верховній Раді України. Вирішення проблеми дискримінації жінок у парламенті є важливим, оскільки у доленосні моменти суспільного життя вирішальну роль може відіграти саме пропорційне представництво жінок та чоловіків у законодавчому органі країни для подальшого економічного, соціального, політичного та культурного розвитку.

Результатом проведеного аналізу є такі висновки.

1. Забезпечення паритетного становища у парламенті країни має бути невід’ємною частиною гендерної політики сучасної

України та важливою умовою забезпечення демократії, безпеки, стабільності та економічного зростання країни

2. Гендерна рівність у парламенті країни обумовлює можливість нормального функціонування держави. У контексті сучасних трансформаційних процесів особливої ваги набуває забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок у законодавчому органі держави. На сучасному етапі гендерна рівність у політичній сфері держави набуває як теоретичного, так і практичного значення. Практичне втілення тісно пов'язане із створенням теоретичного та методологічного потенціалу, оскільки це є запорукою забезпечення ефективної реалізації принципу гендерної рівності у Верховній Раді України.

3. Досягнення гендерної рівності у парламенті та створення умов для розвитку жінок є важливим фактором людського розвитку. Гендерний дисбаланс у національному парламенті уповільнює соціально-політичний розвиток країни, інститутів громадянського суспільства, місцевого самоврядування. Неefективне використання політичного потенціалу жінок країни, які не мають рівних з чоловіками можливостей у реалізації своїх життєвих планів і завдань, веде до збереження напруги на рівні міжособистісного спілкування, інституційних відносин і в цілому між громадянами і державою.

4. Основними причинами недостатньої кількості жінок-політиків у парламенті країни є: стереотип мислення в суспільстві, що політична діяльність та прийняття політично значущих для держави рішень — суто чоловіча справа, недостатнє фінансове підґрунтя, домашні обов'язки, боязнь публічності та відсутність підтримки з боку сім'ї. Це ті самі чинники, які впливають на жінок та їх вибір політичної кар'єри.

5. З метою забезпечення принципу гендерної рівності у парламенті на підставі зарубіжного досвіду пропонуємо ввести бронування певної кількості керівних посад за жінками у Верховній Раді України. Є необхідність внести зміни до Закону України «Про Регламент Верховної Ради України», виклавши ч. 4 ст. 81 в такій

редакції: «Квоти розподілу посад голів комітетів, перших заступників, заступників голів, секретарів та членів комітетів визначаються пропорційно від кількісного складу депутатських фракцій (депутатських груп) до фактичної чисельності народних депутатів у порядку, встановленому Верховною Радою з обов'язковим дотриманням принципу гендерної рівності». Удосконалення виборчого законодавства щодо забезпечення гендерної рівності та створення законодавчого механізму боротьби з дискримінацією жінок у парламенті є запорукою розбудови сильної конкурентоспроможної держави з рівномірним розвитком її у всіх галузях. Також потрібно впроваджувати спеціальні освітні програми. Підвищення рівня правої обізнаності з питань гендерної рівності як в цілому у суспільстві, так і серед парламентарів є запорукою успіху щодо участі жінок у політичній діяльності країни та залучення кваліфікованої і цілеспрямованої молоді, яка прагне розбудовувати свою країну.

3.3. Принцип гендерної рівності у діяльності збройних сил

Протягом останніх десятиліть в українському суспільстві відбуваються суттєві зміни в осмисленні та легітимації гендерних відносин. Успішне впровадження і регулювання гендерних відносин передбачає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і різних його інституціях зокрема. Це, насамперед, недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень. Інститут армії не є винятком, адже у період соціальних проблем, військових конфліктів важливо фахово інтегрувати та враховувати інтереси тих категорій громадян, які залучені до розв'язання конфліктів і встановлення миру в країні.

Україна ратифікувала основні міжнародні документи стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок:

Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Цілі розвитку тисячоліття ООН, визначивши для себе забезпечення гендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та як один з пріоритетів державної політики. Демократичне суспільство повинно надавати жінкам і чоловікам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя, у тому числі, і в Збройних Силах України, миротворчому процесі.

Нині жіноцтво представлене на всіх напрямках встановлення миру та забезпечення врегулювання конфлікту, а саме: у політичному напрямі, волонтерському та власне військовому.

Впровадження гендерного підходу у Збройних Силах України представляє цілеспрямовану, системну, багатовекторну управлінську діяльність керівництва Міністерства оборони України та Генерального штабу, інших органів військового управління щодо приведення військ (сил) у військову структуру сучасного типу, яка суміщає гендерно-чутливу організаційну культуру та гендерно-комфортне армійське середовище [40; 243, с. 11; 245, с. 27-28; 448, с. 180].

Будь-які реформаційні заходи у державі, у тому числі й у національних військах, що нині особливо актуально для нашої країни, мають щонайменше враховувати останні наукові досягнення та раціональні для конкретного етапу розвитку дослідницькі пропозиції. Найбільш відомими зарубіжними фахівцями в галузі дослідження процесу інтеграції жінок до армії вважаються вчені: М. Бінкін, А. Давін, Р. Егнель, С. Єнлоу, Є. Джексон, Д. Мітчел, А. Мулрайн, В. Нільсен, Д. Паркер, М. Растанд та ін. Однак аналіз та вивчення динаміки збільшення кількості жінок та забезпечення гендерної рівності у лавах української армії, проведення порівняльно-правового дослідження у цій сфері, незважаючи на свою важливість, є питаннями, що не отримали належного місця у наукових роботах вітчизняних вчених [256, с. 3]. Окремими напрямами проходження служби жінок в армії, гендерної рівності жінок та чоловіків в збройних силах приділяли увагу такі автори, як Л. Батра-

кова, Н. Вавілова, З. Вашуріна, С. Вихор, В. Вошевська, Н. Дубчак, Г. Гриценко, О. Дяченко, А. Квіт, Ю. Калагін, Н. Кліменко, В. Кротиков, В. Куценко, В. Малюга, Т. Марценюк, І. Моднікова, О. Олійник, Е. Понуждаєв, С. Риков, Ю. Савченко, О. Сенявська, О. Смірнов, Р. Ткачук, В. Топальський, О. Шестопалова та ін. Відсутність гендерного балансу у вітчизняній армії потребує пильної уваги науковців. Масштабне залучення жінок на військову службу властиве для низки держав світу, що зумовлює вивчення зарубіжної практики у цій сфері.

Збройні сили зазвичай використовують у своїх документах визначення, які представлені у національному законодавстві або політиці і збігаються з міжнародно узгодженими термінами.

Так, у Директиві стратегічних командувань НАТО визначено, що гендер — це поняття, «що означає соціальні характеристики, пов'язані з приналежністю до чоловічої або жіночої статі і засвоєні в процесі соціалізації, і яке визначає становище і цінність особистості в конкретному контексті... Ці характеристики, можливості та взаємини створюються суспільством і засвоюються в процесі соціалізації. Таким чином, поняття «гендер» відноситься не тільки до жінок» [622].

Правові засади державної політики, спрямованої на досягнення гендерної рівності та справедливості у Збройних Силах України, можуть бути умовно поділені на такі основні складові: конституційно-правові акти, які визначають загальні засади державної політики, спрямованої на утвердження гендерної рівності у суспільстві; міжнародно-правові стандарти гендерної рівності, які закріплені в міжнародних актах, прийнятих на глобальному та регіональному рівнях; спеціальні акти військового законодавства, що безпосередньо регулюють реалізацію гендерної політики у Збройних Силах України. Конституція України у розділі II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина» гарантує громадянам рівні конституційні права і свободи [417], а закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» містить

визначення таких понять як рівні права та рівні можливості жінок і чоловіків, дискримінація за ознакою статі, позитивні дії, сексуальні домагання тощо [256, с. 4-5; 268, с. 10; 662]. Окрім того, у ст. 6 Закону зазначено, що «дискримінація за ознакою статі забороняється» та визначено, що саме не вважається дискримінацією за ознакою статі. Але не дивлячись на важливість зазначених у Законі питань, його розглядають радше як декларативний документ, якому бракує механізмів реалізації політики гендерної рівності, зокрема, не прописано відповідальності за порушення Закону.

Відповідно до Цілей Розвитку Тисячоліття, визначених на Саміті Тисячоліття ООН у вересні 2000 р., які є обов'язковими до виконання до 2015 р., Україна серед шести своїх цілей визначила також «забезпечення гендерної рівності» [875]. Інше важливе зобов'язання України стосується ратифікації найвідомішого міжнародного документа щодо забезпечення прав жінок — Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [412].

Національний огляд виконання Пекінської декларації та Платформи дій зі становища жінок також зазначає, що, незважаючи на приєднання до міжнародних угод та ухвалення національного законодавства про рівні права і можливості жінок та чоловіків, спостерігається брак політичної волі щодо реалізації гендерних перетворень, низький рівень представленості жінок у суспільному та політичному житті й стійкість стереотипів щодо розподілу ролей чоловіків і жінок у суспільстві та сім'ї (які поширюються через освіту і ЗМІ) [553, с. 7].

Важливість привернення уваги до проблематики гендерно зумовленого насильства підтверджується спеціальними документами міжнародних організацій: резолюцією Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (2000 р.) [727] та Рекомендацією № 30 до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Резолюція була першим документом, у якому визнавалося, що під час збройних конфліктів жінки потребують спеціального

захисту. В той же час резолюція закликала просувати жінок як спеціальних представниць, дипломатів, учасниць перемовин для того, щоб вони були присутні за офіційними столами перемовин щодо встановлення миру і репрезентували під час таких перемовин інтереси та потреби жінок.

24 лютого 2016 р. Кабінетом Міністрів України був затверджений Національний план дій щодо виконання резолюції Ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року [669]. Міністерство соціальної політики розробило проект акта на виконання вимог Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, Пекінської декларації та Платформи дій, прийнятих на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок. У той же час, як зазначають у Міністерстві, розробка проекту акта викликана і наявністю ряду загроз, пов'язаних зі збройним конфліктом на Сході України, які мають гендерний характер, і необхідністю консолідації й оптимального використання потенціалу жінок у протидії насильству та встановленні миру.

Національний план дій спрямований на забезпечення стабільного миру та вирішення конфліктів з урахуванням гендерного аспекту, створення умов для розширення участі жінок в миротворчих процесах, запобігання та подолання гендерно зумовленого насильства, удосконалення системи захисту жінок, які постраждали від конфліктів (ідентифікація, створення системи допомоги, реабілітація, інформування) [804].

Протягом 2016 р. активізувалася діяльність інституцій сектору безпеки та оборони України щодо імплементації резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». У Міністерстві внутрішніх справ України та Міністерстві оборони України створено Робочі групи з виконання Національного плану дій. Саме Міністерство оборони України, на думку керівника «ООН-Жінки» А. Дивинської, є поки що єдиною державною установою, що провела комплексні заходи з реалізації Національного плану дій, і передбачила для цього кошти у бюджеті [533]. І, безумовно, найголовнішим

заходом міжнародного рівня став виступ Першого заступника Голови Верховної Ради України Ірини Герашенко на дебатах РБ ООН щодо жінок, миру та безпеки [160].

Національний план дій містить десять основних завдань, для досягнення яких заплановано конкретні заходи: оцінка впливу конфліктів на національну систему забезпечення прав людини, зокрема щодо захисту, надання допомоги та реабілітації постраждалих від гендерно зумовленого насильства, участі жінок у встановленні миру та запобіганні конфліктам; оцінка впливу кризи на інфраструктуру, організацію та функціонування системи надання послуг; координація діяльності суб'єктів взаємодії, які працюють над впровадженням резолюції Ради Безпеки ООН 1325; організація фахової підготовки кадрів; розширення участі жінок у розбудові та встановленні миру, формуванні культури миру; підвищення обізнаності населення з питань безпечної поведінки під час перебування в районі проведення антитерористичної операції, населеному пункті, розташованому на лінії зіткнення, та на тимчасово окупованих територіях; запобігання та протидія насильству щодо жінок; удосконалення системи захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів (ідентифікація, створення системи допомоги, інформування про допомогу), створення системи всебічної допомоги постраждалим від конфліктів; оцінка впливу та ефективності впровадження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року [669].

Окрім резолюції Ради Безпеки ООН 1325, після 2000 р. було прийнято ще низку пов'язаних із нею резолюцій, спрямованих на посилення її впровадження, якими пропонувалися різноманітні механізми для цього, які отримали назву «сестринські» резолюції: Резолюція РБ ООН 1820 (2008 р.) наголошувала на посиленні попередження гендерно зумовленого насильства, превенції випадків насильства, які скоюють представники сил з підтримання миру (військові); Резолюція РБ ООН 1888 (2009 р.), в якій йдеться про призначення Спеціального Представника з питань сексуального

насильства під час збройних конфліктів, створення до 2011 р. експертної групи, яка б могла працювати над зменшенням гендерно зумовленого насильства; Резолюція РБ ООН 1889 (2009 р.), якою доручено Генеральному Секретареві ООН розроблення Стратегії та глобальних індикаторів щодо імплементації положень резолюції РБ ООН 1325; Резолюція РБ ООН 2106 (2013 р.), яка ще раз наголошувала на необхідність швидкого реагування на випадки сексуального насильства в умовах збройних конфліктів, створення спеціальних фондів та реабілітаційних програм для постраждалих від насильства; Резолюція РБ ООН 2122 (2013 р.), яка наголошує на важливості проведення регулярних консультацій з жіночими організаціями, спеціальній фінансовій підтримці жіночих ініціатив, активній та рівній участі жінок у процесах виборів та зобов'язання Генерального Секретаря ООН представити в 2015 р. Глобальне дослідження щодо впливу резолюції 1325. Відзначаючи 15-ту річницю резолюції 1325, Рада Безпеки ООН прийняла нову резолюцію 2242, присвячену питанням відповідальності та участі чоловіків і хлопців у залученні жінок до вирішення питань встановлення миру та безпеки, партнерства з жіночими організаціями [91, с. 16-17].

Таким чином, можна дійти висновку, що Резолюція РБ ООН 1325, прийнята в 2000 р. передбачала інтеграцію жінок в миробудівництво на правах активних учасників, резолюції знову великою мірою звели становище жінок у військових конфліктах до статусу пасивних жертв. Інтеграція жінок в миротворчий персонал ООН була заснована на есенціалістських припущеннях про гендерні ролі жінок і чоловіків, принципово суперечить сучасним ідеям фемінізму і не вчинила особливого прогресу в кількісних показниках. У той же час участь жінок у припиненні конфлікту не завжди призводила до обговорення особливих потреб та інтересів жінок в ході мирних переговорів і не сприяла посиленню політичних позицій жінок в мирний час. Феміністи, що мають в своєму русі тривалу антимілітаристську традицію, нагадують міжнародній спільноті,

що головна мета полягає не в зниженні руйнівності та жорстокості війни, а в викоріненні збройних конфліктів в цілому [324].

У деяких країнах світу жінки мають високі звання у збройних силах і навіть очолюють оборонні відомства. Зокрема, Ж. Хенніс-Плассхарт в 2012 р. стала першою жінкою в Нідерландах, яка обійняла найвищу воєнну посаду міністра оборони Нідерландів. Цього ж року міністром оборони Швеції була призначена К. Енстрем, яка перебувала на цій посаді до 3 жовтня 2014 р. І. Сорейде обіймала посаду міністра оборони Норвегії з 2013 по 2017 рр. Також першою жінкою на посаді міністра оборони Німеччини з 2013 р. і до теперішнього часу є У. Г. фон дер Ляйен. У 2008 р. американка Е. Данвуді стала першою в історії США жінкою, яка отримала звання чотиризіркового генерала та очолила командування матеріально-технічним забезпеченням армії. Зараз більше сотні жінок у Збройних силах Сполучених Штатів мають генеральські погони.

Служба жінок в армії має тривалу історію, проте дискусії щодо фемінізації армії тривають у багатьох країнах світу, навіть в тих, які достатньою мірою забезпечують рівність чоловіків і жінок.

Вважається, що чи не вперше у світі жінки стали повноправними у Канаді в 1895 р. Їх приймали на військову службу в мирний час не тільки у структури забезпечення, а й у бойові частини. Уперше у світі жінки нарівні із чоловіками, без професійних обмежень, отримали можливість стати повноправними військовослужбовцями з відповідним статусом [756]. Прийняття в Канаді в 1985 р. Закону про права людини сприяло тому, що жінкам стали доступними 75 % військових спеціальностей.

Ще одна батьківщина фемінізованої армії — Велика Британія. У 1653 р. там з'явилися перші жіночі військові шпиталі, розраховані на 350 поранених. При надходженні на військову службу з жінками укладали контракт, в якому викладали їх функціональні обов'язки відповідно до військової спеціальності і визначали розмір грошового утримання [111]. А в 1917-1919 рр. у складі Британських збройних сил були сформовані Жіночі королівські

військовоповітряні сили, Королівський допоміжний корпус ВМС і Жіночий легіон секції автотранспорту чисельністю 100 тис. осіб. А нещодавно у світових мас-медіа з'явилася новина, що жінкам у Великобританії дозволять воювати на передовій [507].

Більш привабливі умови служби для жінок намагаються створити і в Збройних силах Польщі. Віднедавна у польській армії започатковано посаду Уповноваженої у справах військової служби жінок, основною функцією якої є опікування усім спектром проблем жінок у війську.

У більшості держав світу жінки можуть служити в армії добровільно. В Іспанії, Швеції, США, Великобританії існують спеціальні військові підрозділи, які укомплектовані жінками. Військова реформа в Швеції почалася в 1999 р. з повної зміни оборонної концепції країни, яка до того дотримувалася політики нейтралітету. Керівництво Швеції вирішило перетворити свої збройні сили з військ, призначених для запобігання військовому вторгненню, на мобільні, гнучкі в оперативному відношенні війська, здатні не тільки захистити Швецію, але й брати участь в міжнародних операціях [68]. Набір жінок в армію Швеції, в тому числі як курсантів військових училищ, проводиться з 1980 р., хоча обов'язковий призов до Збройних сил існує лише для чоловіків. Це показує, наскільки змінилася стратегічна обстановка Швеції: іншими стали не тільки загрози безпеці, але також і методи і професійні навички, необхідні для протидії їм.

Переважно жінки проходять службу на добровільній основі. Але існують і держави, де процедура проходження жінками військової служби є обов'язковою і вони є такими ж призовниками, як і чоловіки. Обов'язкова військова служба для жінок діє у Норвегії, Північній Кореї, Ізраїлі, Лівії, Малайзії, Болівії, Перу, Беніні, Еритреї та М'янмі. При цьому слід зауважити, що, навіть з обов'язковим призовом, жінок допускають не до усіх військових професій. Переважно вони виконують функції медицини, зв'язку, тощо та не можуть брати участі у бойових діях.

Норвегія стала першою європейською державою та країною-членом НАТО, що у мирний час законодавчо регламентувала воєнний обов'язок для жінок. З 1976 р. у цій державі жінки мали можливість безперешкодно на добровільних засадах вступати до лав армії. У 2014 р. в Норвегії ухвалили закон, згідно з яким жінки у віці від 19 до 44 років підлягають обов'язковому призову на військову службу. Термін строкової служби для жінок складає від семи до дев'ятнадцяти місяців. Армія у Норвегії є особливим соціальним інститутом, значення якого набагато ширше, ніж просто проведення силових операцій проти зовнішньої загрози. Перспективи кар'єрного зростання та поважне ставлення до військової служби робить армію привабливою як для чоловіків, так і для жінок. Норвегія є дуже розвинуеною країною у питанні гендерної рівності. У командуванні війська планують, щоб до 2020 року жінки становили 20 % загальної кількості Збройних сил.

Не менш розвинуеною країною у питанні гендерної рівності є Ізраїль. Через певні особливості Ізраїль має постійно утримувати велику, навчену та добре озброєну армію (ЦАГАЛ). Усі громадяни Ізраїлю, а також всі, хто постійно проживає на території держави, по досягненні 18 років підлягають призову на службу до ЦАГАЛ. Винятком є чоловіки, що навчаються в єврейських релігійних школах, які отримують відстрочку на час їх навчання, та релігійні жінки, які мають право на звільнення від військового обов'язку або на проходження альтернативної служби — у лікарнях, освітніх установах, добровільних організаціях. Жінкам дозволяється служити практично у всіх частинах ізраїльської армії. Ізраїль — єдина країна, яка відправляє жінок-солдатів на фронт для участі у бойових діях. Кожен третій солдат Ізраїлю — жінка (за статистикою, 33 % від загальної кількості, яка становить 176,5 тисячі). Жінки служать у сухопутних військах, у флоті та авіації. Термін служби за призовом для чоловіків становить 3 роки, жінки служать на рік менше. Жінки можуть отримати відстрочку або звільнення від служби в армії після одруження, вагітності або з релігійних міркувань.

У Північній Кореї жінки також зобов'язані служити у Збройних силах, але такий приклад не є найкращим. Чоловіки мають служити у Корейській народній армії десять років, а жінки — сім. Чисельність Корейської народної армії складає приблизно 1,2 мільйона осіб, 10 % — це жінки. В армії КНДР жінки почали служити з 1995 р. В кінці 1990-х у країні панував голод, спричинений розпадом країн соціалістичного табору та припиненням зовнішньої допомоги, тому у цей період відбувся максимальний вступ жінок до Збройних сил КНДР. Жінки у Північній Кореї служать переважно у військах протиповітряної оборони та берегової артилерії. І хоча вони отримують невелику заробітну плату та продуктовий пайок на день, військова служба у Північній Кореї вважається дуже престижною, тому потрапити до армії можуть лише жінки, які мають позитивну оцінку у суспільстві й головне — змогли довести свою партійну вірність.

У такій державі, як Малайзія, строк служби в армії складає три місяці як для жінок, так і для чоловіків; призив для обох статей передбачений після 18-ти років. Закінчуючи строкову службу, вагома кількість жінок переходить на контрактну службу, що пов'язано з її престижністю та високою заробітною платнею.

У М'янмі військова повинність для жінок була введена в 2011 р. Призовний вік — від 18 до 27 років [781].

На Кубі жінки не служать в армії, вони вступають туди тільки на добровільній основі, але лише «де-юре». Ізоляція Куби від США та інших держав Карибського басейну призвела до того, що місцева влада активно користується всіма ресурсами, щоб поповнити Революційні збройні сили. Більшість жіночого населення країни є членами організації «Федерація кубинських жінок». Служити можуть жінки у віці від 17 до 40 років. Крім армії, багато дівчат записані у війська народного ополчення. Деякі підрозділи ополченців складаються лише з жінок [208].

Отже, національні армії світу мають як загальні, так і відмінні риси. У більшості держав світу незалежно від їх типу (закритий чи

відкритий) жінки обирають військову професію у зв'язку з такими основними чинником: престижність військової професії; високе або достатнє соціально-економічне забезпечення військовослужбовців; безпосередня потреба соціальної самореалізації жінки у військовій сфері.

У зв'язку із глобальним підвищенням спроможності жінок бути представленими у військових структурах підвищилась і необхідність включення жінок до НАТО. Серед перших кроків до інтеграції жінок у НАТО була також розбудова політики рівних можливостей, боротьби із дискримінацією і домаганнями. Ще у 1961 р. старші офіцерки НАТО організували конференцію задля обговорення ситуації із інтеграцією жінок у Збройні сили країн Альянсу. У 1976 р. було утворено таку структуру, як Комітет із питань жінок у збройних силах НАТО, який у 2009 р. було перейменовано на Комітет НАТО із гендерних питань [507].

Представництво жінок у сфері оборони України також поступово зростає, що відповідає загальносвітовим тенденціям. Так, в березні 2014 р., з початком анексії Криму Росією, у Збройних Силах України проходили службу 16 554 жінок, що становило близько 10 % від загалу, серед яких 1750 офіцерів (5 %) та 14 999 військовослужбовців за контрактом (33 %) [821].

Сьогодні у Збройних Силах України проходять службу більше 25 тис. жінок, з них більше 3 тис. — офіцери. 10 тис. жінок проходять службу на посадах, які визначають боєздатність Збройних Сил України. Учасницями АТО є понад 6 тис. жінок, 2 тис. жінок і зараз виконують бойові завдання в зоні конфлікту на сході країни» — такі статистичні дані повідомляє прес-служба Міністерства оборони України станом на 05 березня 2018 р. [142].

В інформації також йдеться, що 31 тисяча жінок працюють в Збройних Силах України на цивільних посадах. Для порівняння, 2008 р. військовослужбовців-жінок було тільки 1800 осіб (з них 1151 — офіцер) [539].

За даними, оприлюдненими заступником Міністра оборони України з євроінтеграції І. Долговим на Міжнародному форумі «Партнерство парламенту, уряду та громадянського суспільства, для виконання національного плану дій «Жінки, мир, безпека» у Збройних Силах України проходять військову службу і працюють майже 50 тис. жінок, що становить п'яту частину від загальної кількості всього особового складу [534].

Понад 55 тис. жінок проходять службу або працюють у Міністерстві оборони та Збройних силах України. За словами міністра оборони С. Полторака, за час ведення бойових дій у зоні АТО пройшло службу 6 тис. жінок — із них 107 отримали державні нагороди. Отже, частка жінок у військових формуваннях є значною, і цілком зрозуміло, що активізація їх участі у даній сфері спричинила актуалізацію теми дотримання гендерної рівності у секторі безпеки та оборони.

Втім, незважаючи на підвищення інтересу жінок до військової справи та позитивну статистику збільшення кількості жінок у Збройних Силах України, національне законодавство у сфері безпеки та оборони відноситься до представників різних статей неохайно. Ці неоднозначності пов'язані з тим, що в українському суспільстві військова служба довгий час розглядалась як виключно чоловіча справа.

Жінки, які служать у Збройних Силах України, стикаються із гендерною дискримінацією та упередженим ставленням із боку начальства. Так, згідно із результатами соціологічного опитування українських військовослужбовців-жінок (2010 р.), основними причинами гендерної дискримінації зазначено: застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки у суспільстві; недосконалість нормативно-правової бази з питань захисту прав людини і громадянина (незалежно від його статі); відсутність дієвих механізмів впровадження ідей гендерної рівності; невідповідність гендерних стандартів у Збройних Силах України соціальним потребам військовослужбовців.

Військовий конфлікт на українській території спонукає державу ретельніше поставитися до питання інтеграції жінок у збройні сили і надати можливість жінкам служити на передовій. Результати соціологічного опитування 42 жінок, які воюють в АТО, засвідчили, що основними проблемами, на які вказали майже всі респонденти, є: проблема їхньої можливості приймати рішення в армії; чимало жінок не є офіційно оформленими, внаслідок чого не будуть мати державних пільг, статусу учасниці бойових дій і всього, що з цього буде виходити; оформлення жінок не на ті посади, якими вони фактично займаються. Також на державному рівні достатньо не обговорюються такі побутові питання, як брак спеціалізованого медичного обслуговування для жінок, відповідних розмірів форми і взуття, незадовільні умови проживання. Фактично, інфраструктура Збройних Сил України виключає із армії жінок із їхніми специфічними потребами, оскільки облаштована під потреби чоловіків [553].

До 2016 р. Тимчасовим переліком штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу [674] для жінок була відкрита можливість обіймати у війську лише, так би мовити, «мирні» посади.

Поштоvhом у розширенні переліку посад, на які можуть бути призначені військовослужбовці-жінки у Збройних Силах України, була зустріч начальника Генерального штабу — Головнокомандувача Збройних Сил України генерала армії України В. Муженка з військовослужбовцями-жінками, громадськими активістами та народними депутатками міжфракційного об'єднання «Рівні можливості» у квітні 2016 р. [714].

Розширення прав військовослужбовців-жінок на зайняття військових посад відбулося з прийняттям наказів Міністерства оборони України [666]. Внаслідок цих змін суттєво розширено перелік бойових посад для військовослужбовців-жінок, які проходять військову службу за контрактом. Якщо раніше жінки могли проходити службу на посадах переважно медичних спеціальностей, зв'язківців, діловодів, бухгалтерів, кухарів, то нині цей перелік збільшено

на понад 100 бойових військових спеціальностей. Тепер жінки в можуть призначатися на такі посади, як командир бойової машини піхоти, заступник командира розвідувальної групи, кулеметник, стрілець-снайпер, гранатометник, механік-водій, навідник та оператор бойової машини, далекомірник, командир відділення, командир міномета, розвідник тощо. Очевидно, що обмеження прав жінок військовослужбовців є мінімізованим, однак цілковитого дотримання принципу гендерної рівності у цьому аспекті поки що не досягнуто, оскільки деякі посади у Збройних Силах України все ще є недоступними для жінок, особливо у спеціальних підрозділах та високомобільних десантних військах.

Ст. 20 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу» [649] визначає, що чоловіки можуть укласти контракт на проходження військової служби, якщо вони не досягли граничного віку перебування на військовій службі (залежно від військового звання 45-60 років). У свою чергу, жінки мають право підписати контракт за умови, що їм не виповнилося 40 років. Враховуючи, що граничний вік перебування у запасі жінок становить 50 років, жінки віком від 40 до 50 років позбавлені змоги укласти контракт на проходження військової служби. Як наслідок, через вікові обмеження жінки мають значно менше можливостей порівняно з чоловіками укласти контракт на проходження служби. Таким чином, граничний вік укладання контракту на посади вищого офіцерського складу для чоловіків і жінок відрізняється на 20 років.

Нерівність залишається і після закінчення служби під час перебування у військовому запасі. Ст. ст. 27 і 28 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу» визначають, що військовозобов'язані-жінки зараховуються до запасу другого розряду другої категорії. При цьому для чоловіків діє інше правило — військовозобов'язані-чоловіки зараховуються до запасу першого або другого розряду залежно від віку і до першої категорії запасу, якщо здобули військово-облікову спеціальність. До розряду першої категорії відносять тих військовозобов'язаних, які найбільш придатні для

виконання безпосередньо бойових завдань. Категорія запасу розділяє військовозобов'язаних за критерієм їхнього професіоналізму, що виражається у військово-обліковій спеціальності (аналог освітньої кваліфікації у цивільному житті). Але військовозобов'язані-жінки зараховуються до запасу другої категорії незалежно від того, чи здобули вони військово-облікову спеціальність, чи ні. Таким чином, їх досягнення під час проходження військової служби фактично нівелюються. Також ст. 28 встановлює різний вік перебування військовозобов'язаних чоловіків і жінок у запасі. Для чоловіків граничний вік перебування у запасі — 60/65 років (залежно від звання), а для жінок — 50 років. Тож норма не тільки не враховує кар'єрні здобутки жінки під час служби, але потенційно призводить до нижчої пенсії.

Закон «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [683] визначає, що при обчисленні пенсії враховується військове звання. Ст. 31 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу» дозволяє присвоєння чергових військових звань під час перебування у запасі в порядку, встановленому положеннями про проходження військової служби громадянами України та нормативно-правовими актами з питань військового обліку військовозобов'язаних. Перебуваючи у запасі, чоловіки можуть отримувати чергові військові звання, поки їм не виповниться 60/65 років, при цьому розмір пенсії після отримання нового звання перераховується. Жінки також можуть отримувати звання у запасі, але оскільки жінки йдуть у відставку у 50 років, тому для цього їм виділено менше часу. Тобто різниця між статями складає 10/15 років. Як наслідок, через вікові обмеження в укладанні контракту й умови служби у запасі в Україні так мало жінок офіцерів і жодної жінки-генерала.

Оновити архаїчні закони покликаний законопроект № 6109, який був прийнятий у першому читанні 05 грудня 2017 р. [650]. По-перше, закріплюється принцип, за яким жінки проходять військову службу на рівних засадах із чоловіками, що включає рівний

доступ до посад і військових звань та рівний обсяг відповідальності під час виконання обов'язків військової служби.

Закриття будь-якої посади для жінки повинно бути підкріплено реальними доказами, що виконання службових обов'язків на цій посаді призведе до погіршення репродуктивного здоров'я і такий негативний вплив матиме місце тільки щодо жінок, у той час як чоловіче здоров'я при зайнятті цієї ж посади не постраждає, оскільки ст. 6 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено, що не вважаються дискримінацією за ознакою статі особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їхнього репродуктивного здоров'я [662].

По-друге, чоловіки і жінки матимуть рівні можливості укласти контракт на проходження військової служби. Відтепер критерієм відбору на військову службу стане виключно професіоналізм, а не стать. Також усуваються обмеження щодо призначення жінок у наряд та направлення у відрядження і скасовуються обмеження щодо служби жінок у військовому запасі, що відкриває широкі перспективи для жінок — врахування досягнень військової служби при зарахуванні до відповідної категорії і розряду запасу, нові військові звання у запасі, потенційно вища пенсія.

Звичайно, проект закону не усуває всіх проблем гендерної рівності в українській армії, тому що залишаються не вирішеними соціальні питання, пов'язані із відпусткою по догляду за дитиною для чоловіків, питання гендерної неупередженості при притягненні до адміністративної та кримінальної відповідальності, гендерна освіта та інші.

Слід зазначити, що метою встановлення гендерної рівності в армії не є утопічне прагнення закріпити повну рівноправність чоловіків і жінок у війську. Розкриття професійного потенціалу військовослужбовців-жінок, що однозначно призведе до посилення боєздатності Збройних Сил України та інших військових формувань, є ключовим завданням законодавчої бази з проблематики гендерної рівності в Збройних Силах України.

Серед загалу проблемних питань гендерної рівності в Збройних Силах України, окрім обмеження переліку військових посад, на які можуть бути призначені військовослужбовці-жінки, великий спектр належить до кадрового забезпечення (відсутність рівних прав щодо вступу до навчальних закладів, відмінність під час переміщення по службі, направлення у службові відрядження, обмеження права військовослужбовців-чоловіків з військової служби) та відповідальності військовослужбовців і порядку відбування покарання.

Зараз відсутність рівних прав щодо вступу на військову службу з'являється вже на етапі вибору освіти. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28 квітня 1999 р. № 717 «Про Положення про ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою» [684] та прийнятого на її виконання наказу Міністерства освіти України, Міністерства оборони України та Державного комітету у справах охорони державного кордону України від 26 липня 1999 р. № 266/222/363 [672] у ліцеях з посиленою військово-фізичною підготовкою отримати загальноосвітню та військово-фізичну підготовку для подальшого вступу до вищих навчальних закладів Міністерства оборони України, Адміністрації Державної прикордонної служби, Національної гвардії, Міністерства внутрішніх справ України можуть виключно юнаки. Для дівчат такого права взагалі не передбачено.

П. 2 Наказу Міністерства оборони України від 14 грудня 2015 р. № 719/1289 зазначено, що «особи жіночої статі можуть залучатися до військової підготовки за військово-обліковими спеціальностями для заміщення військових посад згідно з Переліком, затвердженим наказом Міністра оборони України від 20 червня 2012 р. № 412/дск (зі змінами), зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 16 липня 2012 р. за № 1191/21503» [667].

В п. 1 Положення про військовий ліцей визначено: «Військовий ліцей є загальноосвітнім навчальним закладом III ступеня з військово-професійною спрямованістю навчання та допрофесійної

підготовки, що передбачає проведення поглибленої допризовної та посиленої фізичної підготовки і виховання у юнаків готовності до військової служби» [670].

Конституція та низка законів теоретично гарантують рівний доступ чоловіків та жінок до вищих навчальних установ, що готують офіцерський склад Збройних Сил України. Але практика дуже відрізняється від теорії, оскільки на законодавчому рівні передбачено набір до військових освітніх закладів лише юнаків. Тобто ці підзаконні акти прямо суперечать Конституції та іншим законам України і перешкоджають становленню української армії більш сучасною й більш боєздатною. Нівелювати ці нерівності можливо внесенням змін до цих підзаконних актів, а саме доповнити накази та положення словами про прийом до військових освітніх закладів жінок нарівні з чоловіками. Отже, існування гендерного обмеження права військовослужбовців-жінок на зайняття військових посад проявляється не лише під час проходження служби, а й зумовлює обмеження права жінок на військову освіту за відповідними спеціальностями. Будь-яка освіта для військовослужбовців усіх рангів повинна в обов'язковому порядку включати навчання за такими темами, як комплексний підхід до проблеми рівності статей, реагування на гендерні проблеми, гендерні наслідки конфліктів тощо. Всі військовослужбовці повинні бути знайомі з поняттям «гендер», усвідомлюючи важливість цієї проблеми, а також знати про позитивний вплив гендерної рівності на боєздатність збройних сил.

У збройних силах багатьох країн сьогодні визнається важливість включення гендерних питань в навчання, підготовку і виконання завдань. Згідно з міжнародними нормами, особовий склад збройних сил повинен пройти навчання в області прав людини, гендерної рівності та різноманіття відповідно до своїх командних обов'язків, а також проходити підготовку з гендерних питань до і після дислокації в районі бойових дій відповідно до особливостей даного району. У зв'язку з цим збройним силам необхідно розвивати свій потенціал у сфері інтеграції гендерних аспектів в

механізми контролю; це робиться за допомогою спеціальної підготовки з гендерних питань, а також шляхом включення цих питань в усі програми навчання і підготовки. Основна сфера, якій необхідно приділити особливу увагу, — це програми з розвитку навичок керівництва і сержантського складу, офіцерів і вищого командування [109].

Програма такого навчання може включати наступні питання: національне та міжнародне законодавство у сфері гендерної рівності, яке застосовується до збройних сил; політика збройних сил і директиви, що стосуються гендерної рівності; гендерні питання на службі (в тому числі правила і політика, що враховують сімейні обставини військовослужбовців; а також проблема сексуальних домагань); збір і аналіз даних, згрупованих за статтю суб'єкта, й інших гендерних даних про особовий склад і військовій операції. В підготовці військовослужбовців з гендерних питань необхідно визначити необхідну кваліфікацію, а також контролювати досягнення і дотримання необхідних стандартів підготовки. Таке навчання можуть підтримувати державні органи, що відповідають за питання гендерної рівності. Збройні сили також можуть використовувати знання і досвід організацій громадянського суспільства, національних правозахисних інститутів або міжнародних організацій. Вкрай важливо, щоб воєначальники прагнули до розвитку власних навичок застосування гендерного підходу до всіх аспектів командування збройними силами. Зарубіжний досвід виділяє одним із підходів такого навчання, як заняття з інструктором.

Так, у 2007 р в Швеції була розпочата програма «Інструктор з гендерних питань» (Gender Coach), в якій брали участь шість високопоставлених керівників Збройних сил, в тому числі начальник штабу армії Швеції і директор відділу навчання і постачання Збройних сил Швеції, і шість ретельно відібраних інструкторів з гендерних питань. Інструктори, відібрані завдяки своїм знанням у сфері гендерної рівності якісним педагогічним навичкам, зустрічалися з воєначальниками декілька разів на місяць для обговорення

проблем, з якими ті зіткалися в своїй роботі. Програма отримала позитивні відгуки. Збройні сили Швеції здійснюють програму «Інструктор з гендерних питань» в 2013-2018 рр., приділяючи особливу увагу організаційному закріпленню отриманих знань [20]. Збройні сили Швеції взяли зобов'язання з впровадження положень резолюції Ради безпеки ООН № 1325 в свою діяльність [727]. Кожен солдат перед відправкою на будь-яку операцію або для участі в місії прослуховує навчальний курс тривалістю не менше трьох годин щодо гендеру та резолюції № 1325, а з 2005 р. гендерне навчання включено у навчальні програми всіх курсів військових навчальних закладів [11].

Відмінність статусних позицій військовослужбовців-чоловіків і жінок існує на етапі вибору освіти та продовжується під час розміщення по службі. У Збройних Силах України військовослужбовці-жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання обов'язків на займаній посаді шляхом подання ними відповідного клопотання призначаються на рівнозначні посади з більш легкими умовами служби (з меншим обсягом), а у разі відсутності рівнозначних — на нижчі посади [687].

Такі норми є імперативними і стосуються виключно жінок, тим самим обмежують права військовослужбовців-чоловіків, які мають дітей віком до трьох років, штучно зменшуючи їх можливість брати участь у вихованні дитини.

Із настанням особливого періоду в Україні законодавство, яке регулює порядок проходження служби у Збройних Силах України, було доповнене підставою для звільнення військовослужбовців-жінок [649]. Так, військовослужбовцям-жінкам, які мають дитину (дітей) віком до 18 років, надано право на звільнення з військової служби у разі наявності у них відповідного бажання. Для військовослужбовців-чоловіків такої підстави для звільнення не передбачено, навіть у разі наявності у них дитини (дітей) віком до 18 років. Гендерна дискримінаційність цієї норми викликала глибоке обурення в суспільстві. З огляду на можливість призначення

військовослужбовців-жінок на «бойові» посади необхідність відміни гендерно обумовленої підстави для звільнення з військової служби значно актуалізується.

Військовослужбовці (як жінки, так і чоловіки) є суб'єктами правопорушень, у тому числі й кримінальних. Однак порядок виконання покарань, призначених військовослужбовцям-жінкам і військовослужбовцям-чоловікам, відрізняється, а подекуди й зовсім унеможлиблюється.

Одним із видів кримінальних покарань, що застосовуються до військовослужбовців, є тримання в дисциплінарному батальйоні [446]. Незважаючи на те, що 13 санкцій із 36 норм, які визначають склади військових злочинів, містять зазначений вид покарання, до військовослужбовців-жінок він не застосовується. Така норма є прямо дискримінаційною та змушує суддів під час вирішення кримінальної справи, обвинуваченою у якій є жінка, обирати альтернативний (зазвичай більш м'який) вид покарання (наприклад, у справах щодо самовільного залишення військової частини) [336].

Аналогічні дискримінаційні норми містяться і в законодавстві про адміністративні правопорушення. Так, до військовослужбовців-жінок не застосовується покарання — арешт з утриманням на гауптвахті [398]. Відсутність гендерної рівності відчувається більш гостро з огляду на те, що тільки за 1 із 10 загалом передбачених Кодексом України про адміністративні правопорушення військових адміністративних злочинів можливо призначити покарання, що є альтернативним арешту з утриманням на гауптвахті. На даний час жінка-військовослужбовець може бути притягнена до адміністративної відповідальності виключно за вчинення одного військового адміністративного правопорушення, а саме розпивання пива, алкогольних, слабоалкогольних напоїв військовослужбовцями. У разі вчинення інших 9 видів військових адміністративних правопорушень військовослужбовці-жінки адміністративну відповідальність фактично не несуть. Дискримінаційність такого стану законодавства є очевидною і зумовлює недотримання одного із

найголовніших принципів юридичної відповідальності — невідворотності покарання.

З метою урегулювання названої проблеми народними депутатами України було розроблено проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення відповідальності військовослужбовців та деяких інших осіб [713]. Законопроект доповнює санкції норм про військові адміністративні правопорушення альтернативним видом покарання — штрафом. Проект Закону прийнято у другому читанні 16 березня 2017 р., але навіть остаточне прийняття його в існуючій редакції не усуне проблему гендерної дискримінації в інституті адміністративної відповідальності військовослужбовців. Адже тоді судді будуть змушені обирати для військовослужбовців-жінок більш м'який вид покарання — штраф, враховуючи неможливість застосування до них арешту з утриманням на гауптвахті.

З огляду на викладене, військовослужбовці-жінки можуть бути направлені на гауптвахту виключно у випадку їх затримання Військовою службою правопорядку Збройних Сил України. Порядок конвоювання військовослужбовців до гауптвахти також містить декілька норм, дискримінаційних за гендерною ознакою. Згідно з п. 5 Додатку 12 Закону України «Про Статут гарнізонної і вартової служб Збройних Сил України» для супроводу військовослужбовців-жінок призначається конвой з числа військовослужбовців-жінок без врахування їх військових звань, на відміну від військовослужбовців-чоловіків, конвоювання яких здійснюється виключно рівними їм по військовому званню [701]. П. 46 Додатку 12 цього ж Закону визначено, що у разі втечі військовослужбовців-жінок зброя не застосовується, на відміну від методів припинення втечі військовослужбовців-чоловіків.

Отже, відсутність гендерної рівності в інституті відповідальності військовослужбовців у більшості випадків унеможливорює притягнення військовослужбовців-жінок до адміністративної та

кримінальної відповідальності за вчинення військових адміністративних правопорушень та військових злочинів.

Відмінність статутних позицій військовослужбовців-жінок і військовослужбовців-чоловіків у сфері проходження військової служби зумовила наявність дискримінаційних норм і під час повсякденного виконання обов'язків військової служби.

Статут внутрішньої служби Збройних Сил України, дія якого поширюється на основні інституції сектору безпеки і оборони (Державну прикордонну службу України, Службу безпеки України, Національну гвардію України) [700], визначає, що військовослужбовці-жінки призначаються до складу добового наряду тільки на визначені позиції (перелік яких є вичерпним), а також на чергування за спеціальністю. Названа норма унеможливує дотримання принципів справедливості та рівності чоловіків і жінок у призначенні до складу добового наряду. Зважаючи на можливість жінок обіймати «бойові» посади, дискримінаційність норми актуалізується. Тому сьогодні непоодинокими є випадки, коли військовослужбовець-чоловік і жінка перебувають на однакових посадах в одному підрозділі, однак службу в добовому наряді несуть по-різному.

Невід'ємною частиною виконання військового обов'язку є направлення військовослужбовців у службові відрядження. Однак встановлений порядок направлення у службові відрядження для військовослужбовців-жінок і чоловіків є різним. Так, відповідно до п. 145 Указу Президента України «Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України»: «направлення у відрядження військовослужбовців-жінок вагітних та тих, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, без їх згоди не допускається» [687]. Військовослужбовці-чоловіки, у разі наявності у них дітей віком до 14 років, такого права не мають.

П. 34.4 Наказу Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції про порядок виплати грошового забезпечення та одноразової грошової допомоги при звільненні військовослужбовцям Національної гвардії України та іншим особам»

визначено: «За бажанням вагітної військовослужбовця-жінки або тієї, яка має дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, у тому числі таку, що перебуває під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, командир військової частини зобов'язаний встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень» [668]. У військовослужбовців-чоловіків таке право відсутнє.

Однією із проблем дотримання принципу гендерної рівності у секторі безпеки та оборони є відсутність можливості отримання відпустки у військовослужбовців-чоловіків під час особливого періоду «для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, — тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку» [698]. Окрім того, п. 12 Постанови «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, поліцейським та членам їхніх сімей» зазначає, що «членам сім'ї померлих пенсіонерів із числа військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, поліцейських, осіб, незалежно від призначення пенсій в разі втрати годувальника, виплачується одноразова грошова допомога: дружині — в розмірі тримісячної пенсії годувальника і на кожного непрацездатного члена сім'ї — у розмірі місячної пенсії годувальника [688]. Разом з тим працездатний чоловік померлої жінки взагалі позбавлений права отримати одноразову допомогу.

Всебічний аналіз законодавства, що регулює діяльність сектору безпеки та оборони, показав наявність ряду проблемних питань дотримання принципу гендерної рівності, які відбуваються під час виконання військовослужбовцями повсякденних обов'язків військової служби.

Світовий досвід впровадження гендерного принципу у військове середовище можна визначити у вигляді сучасних стратегій інтеграції жінки в армію на чотирьох рівнях: політичний, економічний, інституціональний, соціальний.

На політичному рівні передбачається перегляд концепції оборони, процеси демократизації сектора оборони, контроль суспільства та урядовий контроль.

Головне завдання в процесі перегляду оборонної концепції — проведення ясного і точного аналізу внутрішньої і зовнішньої стратегічної обстановки, на підставі якої можна узгодити існуючі військові засоби і геополітичні цілі. Перегляд оборонної концепції сприяє створенню демократичної ідеології системи безпеки, яка враховує потреби безпеки держави і її громадян та визначає напрямки і стратегічні цілі військової реформи [27; 51, с. 16]. З точки зору безпеки особистості і з урахуванням необхідності глобальної форми демократії, гендерну концепцію необхідно впроваджувати в процес, що веде до перегляду концепції оборони і розбудови ідеології національної безпеки. Важливо, щоб у цьому процесі брали участь не тільки чоловіки, а й жінки. Тільки так можна забезпечити, щоб вихідні точки, які визначають призначення і структуру пріоритетів, нормативних документів і програм у сфері оборони, дійсно відображали потреби безпеки, характерні для всього населення держави. Посилення демократичного контролю над збройними силами може відкрити можливості для інтеграції жінок до армії, особливо на цивільні посади. Демократичне управління збройними силами будується на участі суспільства в процесах прийняття політичних рішень та на здійсненні моніторингу діяльності збройних сил. Урядовий контроль в основному складається з перевірки діяльності оборонного сектора постфактум, але парламентські комітети та/або громадський контроль можуть стати основними двигунами змін, використовуючи свої функції моніторингу і контролю для того, щоб привернути увагу виконавчої влади до гендерних проблем.

Інтеграція гендерного принципу на економічному рівні потребує планування бюджету з урахуванням гендерних аспектів та прозорого підзвітнього публічного фінансового менеджменту. Застосування надійних методів планування бюджету оборонного сектору підвищує його підзвітність та забезпечує відповідність бюджету пріоритетним завданням Збройних сил, які визначаються при перегляді оборонної концепції або при формуванні політики в галузі оборони. Для з'ясування ступеня рівноправності при розподілі військових витрат між військовослужбовцями чоловіками та жінками проводиться гендерний аналіз бюджету оборонного сектора. Гендерний аналіз бюджету включає вивчення введених ресурсів, видів діяльності, їх результатів і наслідків втручання уряду; він дозволяє отримати вичерпну інформацію про ефективність і раціональність державних витрат [8, с. 55].

Інтеграція гендеру на інституційному рівні означає таке структурне і технічне перетворення Збройних сил, яке дозволить їм відповідати прийнятним національним і міжнародним стандартам. Збройні сили повинні підвищувати свою здатність до набору і утримання на службі жінок, а також осіб іншого етнічного походження і сексуальної орієнтації. Для цього виявляються перешкоди, які заважають набору і утриманню на службі осіб з числа недостатньо представлених груп, а також розробляються нормативні документи та інструкції щодо виправлення ситуації. Існуючі нормативні документи Збройних сил необхідно переглянути на предмет врахування ними гендерних аспектів. Розробка і поширення кодексу поведінки може стати важливим засобом становлення нової культури Збройних сил та оновлення їх відданості принципам, закріпленим в політиці в сфері оборони та законодавстві країни.

На соціальному рівні інтеграція гендерного аспекту відображає зміни у ставленні громадянського суспільства до Збройних сил і сприяє зростанню співпраці між ними. Для успішного набору жінок у збройні сили і утримання їх на військовій службі необхідно домогтися перелому в суспільній свідомості. Однак тут не йдеться про послідовний процес, коли зміни в Збройних силах наступають

лише після змін у суспільній свідомості. Зміни, які настають в культурі Збройних сил, і зростання частки жінок-військовослужбовців також змінює ставлення суспільства до цього інституту [864, с. 25].

Отже, підсумовуючи висвітлення принципу гендерної рівності у Збройних силах України, можемо дійти таких висновків:

1. Проведення компаративного аналізу інтеграції жінок у слові структури різних країн світу довело, що дотримання принципу гендерної рівності можливо тільки у разі досягнення її в усіх сферах життя суспільства, включаючи і військову. Ми розглядали дану проблему з позиції того, що права, обов'язки та можливості особи не залежатимуть від її приналежності до чоловічої чи жіночої статі. Тому жінка нарівні з чоловіком повинна мати весь спектр можливостей для професійної реалізації. Аналіз інкорпорації жінок у слові структури в різних країнах світу та помірно зростання їх кількості в часовому розрізі свідчить про потребу подальшого розвитку цієї сфери з урахуванням гендерного фактору.

2. Правові засади державної політики, спрямованої на досягнення гендерної рівності та справедливості у Збройних Силах України, можуть бути умовно поділені на такі основні складові: міжнародно-правові стандарти гендерної рівності, які закріплені в міжнародних актах, прийнятих на глобальному та регіональному рівнях; конституційно-правові акти, які визначають загальні засади державної політики, спрямованої на утвердження гендерної рівності у суспільстві; акти військового законодавства, які безпосередньо регулюють реалізацію гендерної політики у Збройних Силах України. Втім, незважаючи на підвищення інтересу жінок до військової справи та позитивну статистику збільшення кількості жінок у ЗСУ, національне законодавство у сфері безпеки та оборони неоднаково регулює права та обов'язки представників різних статей. Ці неоднозначності пов'язані з тим, що в українському суспільстві військова служба тривалий час розглядалась як виключно чоловіча справа.

3. Національні армії світу мають як загальні, так і відмінні риси. У більшості держав світу незалежно від їх типу (закритий чи

відкритий) жінки обирають військову професію у зв'язку з такими основними чинниками: престижність військової професії; високе або достатнє соціально-економічне забезпечення військовослужбовців; безпосередня потреба соціальної самореалізації жінки у військовій сфері.

4. Основними причинами гендерної дискримінації у Збройних Силах України є застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки у суспільстві; недосконалість нормативно-правової бази з питань захисту прав людини і громадянина (незалежно від його статі); відсутність дієвих механізмів впровадження ідей гендерної рівності; невідповідність гендерних стандартів Збройних Сил України соціальним потребам військовослужбовців. Військовий конфлікт на українській території спонукає державу ретельніше поставитися до питання інтеграції жінок у Збройні Сили і надати можливість жінкам служити на передовій. Результати соціологічного опитування 42 жінок, які несуть службу в АТО, засвідчили, що основними проблемами, на які вказали майже всі респонденти, є: проблема їхньої можливості приймати рішення в армії; чимало жінок не є офіційно оформленими або оформленими не на ті посади, які вони фактично обіймають. Також на державному рівні достатньо не обговорюються такі побутові питання, як брак спеціалізованого медичного обслуговування для жінок, відповідних розмірів форми і взуття, незадовільні умови проживання. Фактично, інфраструктура Збройних Сил України виключає із армії жінок з їхніми специфічними потребами, оскільки облаштована під потреби чоловіків.

5. Розширення прав військовослужбовців-жінок на зайняття військових посад відбулося з прийняттям наказів Міністерства оборони України, внаслідок яких суттєво розширено перелік бойових посад для військовослужбовців-жінок, які проходять військову службу за контрактом. Очевидно, що обмеження прав жінок військовослужбовців мінімізовано, однак цілковитого дотримання принципу гендерної рівності у цьому аспекті поки що не досягнуто, оскільки деякі посади у Збройних Силах України все ще є

недоступними для жінок, особливо у спеціальних підрозділах та високомобільних десантних військах.

6. На законодавчому рівні граничний вік укладання контракту на посади вищого офіцерського складу для чоловіків і жінок відрізняється на 20 років. Як наслідок, через вікові обмеження жінки мають значно менше можливостей порівняно з чоловіками укласти контракт на проходження служби. Нерівність залишається і після закінчення служби під час перебування у військовому запасі. Закон «Про військовий обов'язок і військову службу» визначає, що військовозобов'язані-жінки зараховуються до запасу другого розряду другої категорії. При цьому для чоловіків діє інше правило — військовозобов'язані-чоловіки зараховуються до запасу першого або другого розряду залежно від віку і до першої категорії запасу, якщо здобули військово-облікову спеціальність. До розряду першої категорії відносять тих військовозобов'язаних, які найбільш придатні для виконання безпосередньо бойових завдань. Але військовозобов'язані-жінки зараховуються до запасу другої категорії незалежно від того, чи здобули вони військово-облікову спеціальність, чи ні. Таким чином, їх досягнення під час проходження військової служби фактично нівелюються. Також законодавчо встановлено різний вік перебування військовозобов'язаних чоловіків і жінок у запасі. Для чоловіків граничний вік перебування у запасі — 60/65 років (залежно від звання), а для жінок — 50 років. Тож норма не тільки не враховує кар'єрні здобутки жінки під час служби, але потенційно призводить до нижчої пенсії.

7. Перебуваючи у запасі, чоловіки можуть отримувати чергові військові звання, поки їм не виповниться 60/65 років, при цьому розмір пенсії після отримання нового звання перераховується. Жінки також можуть отримувати звання у запасі, але оскільки жінки йдуть у відставку у 50 років, для цього їм виділено менше часу. Тобто різниця між статями складає 10/15 років. Як наслідок, через вікові обмеження в укладанні контракту і умови служби у запасі в Україні мало жінок-офіцерів і жодної жінки-генерала.

8. Конституція та низка законів теоретично гарантують рівний доступ чоловіків та жінок до вищих навчальних установ, що готують офіцерський склад Збройних Сил України. Але практика відрізняється від теорії — накази Міністерства оборони, Міністерства освіти і науки та постанова Кабінету Міністрів, передбачають набір до військових ліцеїв та вишів лише юнаків. Тобто ці підзаконні акти прямо суперечать Конституції та іншим законам України й нівелюють усі спроби зробити українську армію більш сучасною й боєздатною. Внести зміни до цих підзаконних актів досить просто — слід лише доповнити накази словами про прийом до військових освітніх закладів жінок нарівні з чоловіками. Існування гендерного обмеження права військовослужбовців-жінок на зайняття військових посад проявляється не лише під час проходження служби, а й зумовлює обмеження права жінок на військову освіту за відповідними спеціальностями.

Світовий досвід впровадження гендерного принципу у військове середовище можна визначити у вигляді сучасних стратегій інтеграції жінки у армію на чотирьох рівнях: політичному (перегляд концепції оборони, процеси демократизації сектора оборони, контроль суспільства та урядовий контроль), економічному (планування бюджету з урахуванням гендерних аспектів та формування прозорого підзвітного публічного фінансового менеджменту), інституціональному (структурне і технічне перетворення Збройних сил, яке дозволить їм відповідати прийнятим національним і міжнародним стандартам), соціальному (інтеграція гендерного аспекту відображає зміни у ставленні громадянського суспільства до Збройних сил і сприяє зростанню співпраці між ними).

3.4. Гендерне бюджетування у механізмі забезпечення принципу гендерної рівності

Суспільний розвиток в Україні орієнтований на демократію та гармонійний розвиток особистості. Сучасна Україна ставить перед

собою ряд завдань: бюджетна децентралізація, реформа місцевого самоврядування, перерозподіл повноважень на користь територіальної громади тощо. Проведення цих та інших реформ мають наблизити країну до європейського рівня. Ефективність і динаміка розвитку економіки кожної країни більшою мірою залежить від того, скільки засобів і яким чином держава вкладає у людський капітал. Врахування гендерного фактору є ключовим аспектом ефективності такого процесу, адже розглядаються не тільки загальні потреби людини, а й диференціація потреб з точки зору біологічних, соціальних відмінностей кожного індивіда. Багато важливих явищ і економічних, і соціальних, таких як економічний розвиток, безробіття, бідність, не є нейтральними з гендерної точки зору і по-різному впливають на чоловіків і жінок. Включення окремих елементів гендерного аспекту у державну політику дозволить побачити, проаналізувати і порівняти, якою мірою і чому економічні, політичні, соціальні й інші фактори впливають на жінок і чоловіків по-різному.

Нові орієнтири розвитку України, ключові цілі та завдання щодо гармонійного партнерства в суспільстві, втілення гендерних підходів як складової посилення демократії підштовхують до значних змін у стратегії досягнення гендерної рівності під впливом гендерно-орієнтованого бюджетування. Серед багатьох інструментів гендерної політики визначальним є гендерне бюджетування. Інтеграція гендерної складової у бюджетний процес та переструктурування доходів та витрат таким чином, щоб потреби жінок та чоловіків були відповідно представлені в статтях бюджету є основними напрямками реалізації цього питання.

Кінцевою метою гендерно-орієнтованого бюджетування в Україні має стати удосконалення бюджетного процесу шляхом застосування гендерного підходу, що сприятиме реформуванню системи управління державними фінансами в Україні. Змістом гендерно-орієнтованого бюджетування є прийняття та виконання бюджетів і програм, в яких враховуються конкретні потреби

чоловіків і жінок. Формування бюджету з урахуванням гендерних особливостей робить його прозорим, гроші витрачаються ефективно, послуги отримують усі соціальні та гендерні групи.

Лише через двадцять шість років української незалежності забезпечення гендерної рівності стає невід'ємною частиною системної роботи Уряду. Сьогодні гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні перебуває на стадії вивчення та дослідження на місцевих рівнях та на стадії свого становлення і запровадження у національну систему. Але попри розвинуту законодавчу базу з проблематики гендерної рівності основними проблемами є недостатній рівень реалізації положень законодавства. Утім у 2017 р. вперше гендерне бюджетування інтегровано в документах Міністерства фінансів – Стратегії управління державними фінансами на 2017-2020 роки, частиною якої є гендерно-орієнтоване бюджетування. У ст. 24 Конституції України закріплено принцип рівності прав жінок та чоловіків і гарантування рівності прав і свобод усім громадянам та заборона обмеження за ознакою статі [417]. Крім того, рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї.

Правовим підґрунтям здійснення заходів щодо впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування виступають Конституція України, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Бюджетний кодекс України, Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки», а також ратифіковані Україною міжнародні конвенції.

Український законодавець у структурі Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає, що «Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є: Верховна Рада України; Уповноважений Верховної

Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; об'єднання громадян. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії» [662]. Одним з таких прикладів «позитивних дій» є механізм гендерного бюджетування.

На виконання ст. 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» було прийнято Постанову Кабінету Міністрів України «Про проведення гендерно-правової експертизи» [690]. Це дає підстави для проведення гендерного аналізу бюджету і бюджетних програм.

Важливо також зауважити, що Україна ратифікувала кілька міжнародних правових актів щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків та ліквідації всіх форм дискримінації. Так, Україна є підписантом Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [412]. Розділ V Угоди про асоціацію між Україною та ЄС («Економічне та галузеве співробітництво») містить Главу 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей», де зазначено, що «Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення... гендерної рівності та недискримінації» [693].

Окремі положення Бюджетного кодексу України прямо пов'язані із ключовими засадами гендерно-орієнтованого бюджетування. Так, підп. 9 п. 1 ст. 7 Бюджетного кодексу України містить складові гендерного бюджетування — принцип справедливості і неупередженості, що будується на засадах справедливого і неупередженого розподілу суспільного багатства між громадянами і територіальними громадами [141].

У другому розділі Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки зазначено, що «інтеграція

гендерно орієнтованого підходу у бюджетний процес забезпечить підвищення ефективності та якості наданих державних послуг з урахуванням потреб соціальних груп, у тому числі за гендерною ознакою, дозволить посилити підзвітність розпорядників бюджетних коштів та прозорість бюджету. Має бути забезпечена ефективна оцінка показників результативності з метою своєчасного прийняття управлінських рішень, спрямованих на коригування діяльності бюджетної установи для досягнення цілей» [706]. Чинне законодавство створює широку правову базу для інтегрування соціальних аспектів у процеси формування бюджетів в Україні. Але відсутність єдиного загальнодержавного стратегічного документа, який би визначав необхідність здійснення гендерно-орієнтованого бюджетування та закріпив методологічне підґрунтя його реалізації, гальмує процес запровадження такого бюджетування. Таким чином, вирішити проблему існування нерівності між жінками і чоловіками та розподілу державних ресурсів з урахуванням гендерного аспекту можливо шляхом запровадження в бюджет елементів гендерного бюджетування та гендерного аналізу на законодавчому рівні.

Сьогодні політика гендерної рівності є важливим чинником глобального розвитку і фундаментальним правом людини. Більшість урядів узяти на себе зобов'язання щодо досягнення цілей гендерної рівності і впровадження гендерних аспектів у державну політику. З цією метою створено різні інструменти і підходи. Одним з таких інструментів зарубіжної практики є концепція гендерно-орієнтованого бюджетування, що полягає в інтегруванні гендерного підходу до бюджетів.

Урахування гендерних аспектів у бюджетному процесі вже не є абсолютно новим напрямом дослідження в науці, але питання гендерного бюджетування залишається проблематичним напрямом пошуків багатьох зарубіжних і вітчизняних науковців. Питання гендерного аналізу бюджетної політики вже тривалий час досліджують такі відомі зарубіжні експерти, як: Дайяна Елсон (Diane Elson), Деббі Бадлендер (Debbie Budlender), Ронда Шарп (Rhonda Sharp),

Джеймс Мак-Гілл Б'юкенен (James McGill Buchanan), Шейла Квінн (Sheila Quinn), Елізабет Клатцер (Elizabeth Klatzer), Майя Босніч (Maya Bosnich) та інші. Починаючи з 1995 р., ряд міжнародних організацій та інституцій, зокрема Фонд розвитку для жінок ООН ЮНІФЕМ (зараз «ООН Жінки»), Програма розвитку ООН (ПРООН), Європейська економічна комісія ООН (ЄЕК ООН) та інші, виступили ініціаторами інтегрування гендерного підходу до бюджетів і таким чином сприяли розвитку концепції і стратегії гендерно-орієнтованого бюджетування. Першою питання гендерного бюджетування почала вивчати британська дослідниця Д. Елсон. В середині 1990-х років у рамках дослідницької роботи, що проводилася за дорученням Секретаріату британської Співдружності націй, з'явилися теоретичні розробки та практичні методики підготовки гендерно-орієнтованих бюджетів дослідниці Д. Елсон [24]. Пізніше, у 2003 р., Жіночим фондом ООН (ЮНІФЕМ) було опубліковано дослідження австралійки Р. Шарп «Бюджетне регулювання, спрямоване на забезпечення рівності: гендерні бюджетні ініціативи в межах ефективного бюджетного процесу» [61]. Радою Європи та Програмою розвитку ООН (ПРООН) опубліковані методичні розробки та навчально-дидактичні матеріали, в яких автори висвітлюють й питання гендерного бюджетування. Це, зокрема, видання «Гендерні бюджети. Посібник для тренерів», автором якого є південноафриканська дослідниця Д. Бадлендер [107] та англomовний посібник «Гендерне бюджетування» [29].

В Україні проблемам підвищення ефективності функціонування бюджетів, у тому числі шляхом запровадження гендерного бюджетування, присвячено праці фахівців різних галузей науки: Ж. Белец, В. Близнюк, І. Ворчакової, С. Гаращенко, О. Голинської, І. Запатріної, Т. Іваніної, Н. Корнієнко, Л. Лобанової, Л. Лисяк, А. Ніколюк, Ю. Остріщенко, О. Романюк, М. Соколик, І. Ускова, І. Чугунова, та ін. Слід відзначити команду національних експертів з проекту «Гендерне бюджетування в Україні»: С. Гаращенко, А. Єрмошенко, О. Цюпа, О. Чернюк, М. Шаповал та ін., а також

та керівників проекту — К. Шмітц та М. Босніч. До складу Робочої групи, яка працювала над гендерним бюджетним аналізом у галузі освіти в Міністерстві освіти і науки, увійшли фахівці Департаменту економіки та фінансування, Департаменту вищої освіти, Департаменту професійно-технічної освіти міністерства, представники різних навчальних закладів та представники Державної служби статистики: О. Божко, А. Герасименко, Н. Гончарік, С. Даниленко, Л. Деньга, С. Коваленко, О. Кравченко, О. Лісовий, І. Міняйло, С. Пасічний, А. Середницька, І. Совсун. До складу Робочої групи, яка працювала над гендерним бюджетним аналізом у галузі фізичної культури та спорту Міністерства молоді та спорту України, увійшли фахівці різних структурних підрозділів міністерства та Українського центру фізичної культури і спорту «Інваспорт»: Д. Амірханов, О. Анастасьєва, Г. Левківська, М. Мовчан, Н. Петренко, О. Пунда, Н. Радчук, В. Стеценко, І. Турецька, Т. Федюшкіна [197; 246, с. 36; 250 с. 16-17].

Серед українських досліджень проблем гендерного бюджетування, насамперед, слід зазначити колективну монографію «Гендерні стратегії сталого розвитку України» за редакцією Л. Лобанової [490], розділ «Гендерний бюджет — інструмент встановлення соціальної справедливості в Україні» аналітичного звіту Міжнародного центру перспективних досліджень «Потенціал України та його реалізація» [748], наукові статті С. Гаращенко, Н. Корнієнко, Ю. Остріщенко, Ж. Белец та ін. [191; 425; 590], низка інших наукових публікацій та методичних посібників. Водночас багато теоретичних та практичних питань у сфері гендерного бюджетування ще потребують поглиблених досліджень. Втілення комплексного гендерного підходу у процес планування та виконання бюджету різного рівня та впровадження методів гендерного бюджетування в українській практиці ще відсутні.

Концепція гендерно-орієнтованого бюджетування була задумана як гнучкий механізм вироблення цільових стратегій для забезпечення справедливого розподілу ресурсів в інтересах різних

соціальних груп населення, який дає змогу дослідникам і практикам постійно розширювати її контекст, забезпечуючи її функціонування в якості ефективного інструменту забезпечення соціальної інтеграції та гендерної рівності.

На нормативному рівні поняття «гендерно-орієнтований бюджет» і «гендерно-орієнтоване бюджетування» були запропоновані у Платформі дій, ухваленій на Пекінській конференції в 1995 р. Стратегія комплексного підходу до проблеми гендерної рівності була прийнята більшістю країн світу як найбільш перспективна та ефективна для упровадження гендерної рівності. У Платформі дій наголошується, що уряди повинні докласти усіх зусиль для систематичного вивчення того, яким чином державний сектор витрат приносить користь жінкам, і коригувати бюджети для забезпечення рівного доступу до них [606].

У вітчизняній науковій літературі поняття «гендерний бюджет» використовується з початку 2000-х рр. і багато науковців та дослідників намагалися надати визначення цього терміна, але до теперішнього часу у словниках і енциклопедіях його визначення відсутнє.

Зміст поняття «гендерний бюджет» наведено в аналітичному звіті Міжнародного центру перспективних досліджень «Потенціал України та його реалізація» в рамках проекту «Спроможність до аналізу соціально-економічних результатів і потенціалу». Керівник цього проекту О. Романюк пропонує таке визначення гендерного бюджету: це бюджет, який враховує планування ресурсів країни з урахуванням доходів бюджету, які формуються за рахунок жінок та чоловіків та видатків бюджету, які розподіляються на жінок та чоловіків, спрямований на аналіз будь-яких видів державних видатків або методів залучення державних коштів з урахуванням гендерної компоненти, визначаючи наслідки та впливи виконання бюджетних рішень на осіб жіночої та чоловічої статі» [264, с. 23; 269, с. 3; 748].

С. Гаращенко, в свою чергу, запропонувала наступне визначення гендерного бюджету — збалансоване врахування інтересів та потреб кожної зі статей, як особливих соціальних груп, під час

планування та здійснення фінансових (грошових) видатків на надання державних послуг (у сфері освіти, охорони здоров'я тощо)» [191].

У процесі реалізації початкових етапів проекту «Гендерне бюджетування в Україні» в межах дослідження наведено авторське визначення змісту поняття гендерно-орієнтованого бюджетування: це застосування комплексного гендерного підходу в бюджетній політиці та бюджетному процесі на державному та місцевому рівнях, що включає розподіл бюджетних коштів за гендерним принципом, а також спричиняє посилення прозорості і підконтрольності. Гендерно-орієнтоване бюджетування — це спосіб бюджетування, у центрі якого конкретні люди — жінки та чоловіки з різних соціальних та демографічних груп» [197].

Отже, гендерний бюджет, гендерно-орієнтований бюджет, гендерно-чутливий бюджет, гендерно-відповідальний бюджет — всі ці терміни є синонімами. Такий тип бюджету має забезпечувати збалансоване врахування інтересів та потреб жінок та чоловіків. При цьому слід наголосити, що гендерні бюджети не є окремими для жінок і чоловіків, це засіб інтегрування гендерних аспектів до державної політики та бюджетів різних управлінь, відділів і закладів. Гендерний бюджет — це аналіз доходів і витрат держави; сукупність різних інструментів та методів, об'єднаних загальною метою — зробити гендерний підхід одним з обов'язкових принципів у політиці й економіці.

Враховуючи положення наявних визначень гендерного бюджету, пропонуємо наступне визначення поняття: гендерний бюджет — це збалансоване врахування потреб та інтересів жінок і чоловіків шляхом запровадження методів, спрямованих на інтеграцію гендерної складової у бюджетний процес на всіх ланках бюджетної системи.

Необхідно розрізнити терміни «гендерний бюджет» і «гендерне бюджетування». Гендерне бюджетування є одним із інструментів досягнення гендерної рівності, механізм якого охоплює політичну, економічну та соціальну сфери забезпечення рівності жінок та

чоловіків [590]. Гендерно-орієнтоване бюджетування слід розглядати як впливовий елемент управлінської діяльності, пов'язаний із розробкою бюджетів різних рівнів, що надає важливу інформацію фахівцям, які приймають рішення щодо розподілу бюджетних коштів. У широкому розумінні гендерно-орієнтоване бюджетування є інструментом, який дає можливість реалізувати державну політику гарантування рівних прав і можливостей жінок і чоловіків за рахунок бюджетних коштів. Впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування набуває особливого значення для країн, регіонів чи муніципалітетів, які вважають недоцільним продовжувати практику формування та виконання гендерно-нейтральних бюджетів, які часто є «гендерно-сліпими» і, таким чином, не сприяють подоланню гендерної нерівності. Недооцінка впливу бюджету на жінок і чоловіків може призвести до результату, що суперечить поставленим завданням, унеможливити досягнення ряду економічних показників [356].

Потенціал гендерно-орієнтованого бюджетування достатньо великий, а його впровадження має чимало переваг. Досвід багатьох країн свідчить, що гендерно-орієнтоване бюджетування сприяє підвищенню ефективності державних витрат, якості програм та послуг для населення, темпів економічного розвитку територій. До інших переваг гендерно-орієнтованого бюджетування належить можливість: підвищити ефективність реалізації політик і забезпечити більшу підзвітність урядових органів; удосконалити закони і політики з метою подолання наявних гендерних проблем; зменшити гендерну нерівність і дати поштовх розвитку гендерно-чутливої політики; здійснювати моніторинг досягнення політичних цілей і заяв щодо гендерної рівності; заохочення досягнення цілей гендерної рівності та розвитку людського потенціалу; підвищення прозорості, підзвітності та участі громадськості в плануванні і реалізації бюджетів.

Також гендерно-орієнтоване бюджетування є інструментом для підвищення ефективності міжнародної допомоги. Моніторин-

говий звіт Міжнародного валютного фонду (МВФ) і Світового банку (2007) доводить, що гендерна рівність має значний економічний сенс і допомагає досягненню цілей в галузі розвитку. Також у ньому підкреслюється, що розширення можливостей жінок відіграє центральну роль у цьому процесі та вимагає перетворення задачі досягнення гендерної рівності на загально визнану мету, яка потребує технічної кваліфікації та фінансування [35]. В опублікованій у 2013 р. доповіді МВФ «Жінки, праця та економіка: макроекономічні вигоди від гендерної рівноправності» підкреслюється принципове значення гендерних питань для макроекономіки, оцінюючи втрати ВВП на душу населення внаслідок гендерної диференціації ринку праці. Передбачається, що подальша робота МВФ також враховуватиме гендерні наслідки впровадження програм і заходів.

До того ж гендерне бюджетування поєднує два процеси, не пов'язані між собою: забезпечення гендерної рівності і управління державними фінансами. З одного боку, заходи із забезпечення гендерної рівності переважно відносять до сфери захисту прав людини. З іншого боку, управління державними фінансами часто сприймається як суто технічний процес розподілу фінансових ресурсів, у тому числі і через бюджет. Гендерно-орієнтоване бюджетування поєднує ці процеси та засвідчує той факт, що принципи гендерної рівності можуть і повинні бути включені у бюджетний процес та реалізовані на практиці.

Отже, гендерно-орієнтоване бюджетування — визнаний у всьому світі ефективний інструмент досягнення гендерної рівності, який сприяє підвищенню ефективності використання бюджетних коштів [502].

Вперше принцип гендерно-орієнтованого бюджетування був застосований у вигляді «жіночого бюджету» в Австралії у 1984 р. Його розглядали, насамперед, як антикризовий інструмент. Гендерний розподіл бюджету передбачав переструктурування доходів і витрат, скероване не на збільшення коштів, а на перегляд уже наявних ресурсів. І з того часу він втілюється в життя у ряді країн як

одна із стратегій досягнення гендерної рівності. На початку 2000 р., за даними Секретаріату Співдружності Націй, понад 50 країн світу тією чи іншою мірою застосували стратегію гендерного бюджетування [10, с. 7-8]. У багатьох випадках ініціатива стримувалася відсутністю статистичних даних або відсутністю співпраці з боку уряду різних рівнів. Проте багато країн почали реалізацію гендерних бюджетів як пілотних проектів і в окремих країнах такі проекти досягли значних успіхів. Наприклад, в Австрії, Бельгії, Великобританії, Іспанії були ухвалені закони, які сприяли досягненню гендерної рівності через бюджет, а також впровадженню гендерного бюджетування на державному рівні.

Так, в Австрії гендерна складова у бюджетуванні впроваджується в рамках широкомасштабної бюджетної реформи на федеральному рівні. Ці реформи охопили всі процеси, пов'язані з управлінням, весь бюджетний цикл, включаючи середньострокову стратегію, а також річний бюджет, його планування, виконання і контроль за реалізацією. Щорічно спільно із проектом бюджету до муніципалітету подається проект гендерно-орієнтованого бюджету, а в якості додатку до річного звіту про аудит бюджету готується доповідь про гендерний аудит бюджету. В контексті бюджетного менеджменту і контролю, гендерне бюджетування використовується в якості інструмента підвищення ефективності проведеної політики за допомогою обліку соціально-економічних потреб і потреб жінок і чоловіків [201].

В Швеції гендерне планування бюджету, проекти якого розпочалися з 2003 р., вийшло зі стадії проекту та стало частиною роботи уряду, який здійснює процес гендерного планування бюджету в усіх сферах політики [516]. Швеція, провівши поглиблені дослідження гендерних проблем, таких як фінансове становище літніх жінок і чоловіків та економічної вартості виконання батьківських обов'язків, значно розширила інформацію про існуючі прояви гендерної нерівності та включила до бюджету конкретні додатки.

У 2007 р. в Бельгії були прийняті закони, які детально описують методологію гендерного бюджетування. Ця методологія повинна регулюватися Федеральною службою державного контролю бюджету — органом, який несе повну відповідальність за всі питання, пов'язані з бюджетом. Шотландія запровадила звіт про вплив на рівність, в якому висвітлений вплив політичних реформ і державних видатків та доходів на гендерну рівність. У Франції у рамках бюджетних матеріалів готується річний звіт про вплив бюджету на гендерну рівність [16].

В Європейському Союзі офіційне визнання стратегія гендерно-орієнтованого бюджетування отримала у 2001 р. під час проведення Конференції високого рівня «Посилення економічного і фінансового управління за допомогою гендерного бюджетування». На цій конференції було заявлено, що 2015 р. стане цільовим для прийняття стратегії гендерного бюджетування всіма державами-членами Європейського Союзу [65].

Надалі гендерне планування бюджету стало актуальною темою активного політичного дискурсу та політичної дії в багатьох країнах, міжнародних організаціях та органах міждержавних об'єднань, зокрема в Раді Європи, Європейському Парламенті та Раді Міністрів Північних країн [502]. У 2015 р. Бюджетний комітет Європейського парламенту прийняв поправку щодо запровадження гендерно-орієнтованого бюджетування в рамках обговорення проекту бюджету на 2016 рік. Зокрема, ці асигнування мали бути спрямовані на проектування і застосування методології гендерно-орієнтованого бюджетування до бюджету ЄС. Це рішення означає, що щорічні бюджетні процедури будуть включати гендерний підхід, і закликає до повної реалізації гендерного бюджетування.

В Україні практика гендерних бюджетних ініціатив вперше була реалізована у 2003 р. Харківським жіночим фондом, яким вперше був проаналізований міській бюджет 1998-2001 рр., внаслідок чого була розроблена і прийнята цільова підпрограма «Розвиток та підтримка жіночого підприємництва» як частина «Економічної

програми розвитку м. Харкова на 2003–2005 рр.». В подальшому гендерний аналіз бюджетів був проведений в Херсонській, Полтавській, Черкаській та інших областях.

З 2006 р. проблематика гендерного бюджетування в Україні стає об'єктом уваги різних програм і проектів, зокрема, спільної програми Європейської Комісії, ООН Жінки і Міжнародного Учбового Центру МОП (ITCILO) «Співпраця з питань гендерної рівності для розвитку і миру», Шведської агенції з міжнародного розвитку (SIDA) та Програми розвитку ООН «Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні», проекту Швецької агенції з міжнародного розвитку SIDA «Стратегія досягнення гендерної рівності в Україні», спільного проекту Європейського Союзу та ін.

З 2011 р. розпочато процес втілення гендерного аспекту в бюджетний процес України. З цією метою протягом 2011–2012 рр. у Івано-Франківській та Луганській областях за підтримки Шведського агентства міжнародного розвитку (SIDA) було реалізовано пілотний проект «Гендерно-орієнтоване бюджетування на місцевому рівні». У межах реалізації проекту проаналізовано ряд бюджетних програм щодо врахування в них гендерних аспектів, а саме: «Молодь Прикарпаття», «Розвиток освіти Івано-Франківщини» та Обласну програму розвитку фізичної культури та спорту Луганської області. Проект значною мірою сприяв розвитку національного досвіду і можливих інструментів у процесі формування та виконання бюджету на основі гендерного підходу. Мета проекту — дослідження сутності, принципів гендерного бюджетування; проведення гендерної експертизи бюджету щодо врахування особливих потреб різних гендерних груп; популяризація гендерного бюджетування в Україні; апробація можливих підходів до запровадження гендерного аспекту у бюджет.

З 2011 по 2015 рр. структурою ООН Жінки в Україні здійснена програма «Підвищення відповідальності щодо фінансування гендерної рівності». Програма спрямована на вирішення проблем у сфері фінансування та підзвітності з метою виконання зобов'язань

із гендерної рівності. Загальна мета програми — збільшити обсяг і підвищити ефективність використання донорської допомоги та національних ресурсів на виконання національних зобов'язань із гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок» [586].

У 2014 р. з метою забезпечення подальшої апробації гендерної складової у бюджетний процес та підвищення економічної ефективності видатків бюджету шляхом застосування гендерно орієнтованого бюджетування започатковано реалізацію проекту «Гендерне бюджетування в Україні». Цей проект упроваджується за допомогою міжнародних консультативних компаній Indevelop, CPM, HIPAC та фінансовою підтримкою Шведського агентства міжнародного розвитку SIDA. Бенефіціаром проекту «Гендерне бюджетування в Україні» виступає Міністерство фінансів України, котре координує співпрацю галузевих міністерств (Міністерство освіти і науки, Міністерство охорони здоров'я, Міністерство соціальної політики та Міністерство молоді і спорту) і регіонів з цього питання та очолює процес упровадження гендерного бюджетування. Запланований термін діяльності проекту 5 років (листопад 2013 — грудень 2018). Також планується налагодити співробітництво з наступними безпосередніми партнерами: група обраних галузевих міністерств; відповідні комітети ВРУ; усі обласні адміністрації; обрані громадські організації; обрані навчальні заклади.

Метою проекту є підвищити економічну ефективність і прозорість бюджетних асигнувань з урахуванням різних потреб жінок і чоловіків шляхом впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування в Україні. Кінцева мета гендерно-орієнтованого бюджетування — посилення результатів бюджетної політики шляхом введення гендерного і соціального аспекту як аналітичної категорії, що безпосередньо сприяє реформуванню управління державними фінансами в Україні [502].

Проект базується на найкращій міжнародній практиці та передбачає апробацію роботи з гендерно-орієнтованого бюджетування на рівні пілотних галузевих міністерств і областей з метою

подальшого поглиблення у бюджетний процес гендерного підходу на всіх етапах та рівнях бюджетної системи. Упровадження проекту передбачає застосування гендерно-орієнтованого бюджетування у бюджетному процесі на державному та регіональних рівнях та забезпечення підготовки першого гендерно-орієнтованого бюджету в Україні на 2019 р.

Проект «Гендерне бюджетування в Україні» ініціювало Міністерство фінансів України, котре демонструє розуміння важливості гендерно-орієнтованого бюджетування для поточної реформи державних фінансів. До того ж інтеграція гендерно-орієнтованого бюджетування у систему управління державними фінансами в Україні сприятиме підвищенню дієвості використання бюджетних коштів, удосконаленню моделі державного стратегічного планування та збалансованому розвитку суспільства шляхом забезпечення інтересів та врахування потреб жінок і чоловіків, в тому числі із різних соціальних груп.

Упровадження цього проекту також має за мету висвітлення принципів гендерно орієнтованого бюджетування: розуміння гендеру; політична воля (прихильність), що продемонстрована політичними лідерами; встановлення нових вимог до системи збору статистичних даних; прозорість, партнерство і співробітництво між фахівцями з бюджетування та експертів у галузі гендерної рівності; участь зацікавлених сторін поза Урядом (громадянського суспільства та зовнішніх експертів) на всіх етапах діяльності [55]. Зазначені принципи мають стати вихідними засадами для розвитку гендерного бюджетування в нашій державі.

Нині понад 90 країн світу впроваджують різні гендерні бюджетні ініціативи, які охоплюють громадянське суспільство, уряди і міжнародні організації [72].

В Україні понад десять років за підтримки різних міжнародних програм і проектів фрагментарно впроваджувались різноманітні гендерні бюджетні ініціативи. Це дало змогу отримати певний

вітчизняний досвід гендерного бюджетного аналізу та інтеграції гендерних підходів до бюджетів різних рівнів.

Гендерно-орієнтоване бюджетування як технологія може застосовуватися як на державному, регіональному, місцевому рівнях, так і в окремих сферах: зайнятість, пенсійне забезпечення, наука, освіта, охорона здоров'я, соціальний захист, екологія, менеджмент тощо. Основна частина роботи з гендерно-орієнтованого бюджетування здійснюється переважно на програмному рівні або на рівні регіональних органів влади і часто в рамках установ, підпорядкованих державним департаментам.

Слід зауважити, що залежно від політичного рівня, ступеня охоплення і бюджетного етапу, ініціативи щодо формування гендерно-орієнтованого бюджетування можуть мати різну спрямованість і набувати різних форм. Зокрема, вони можуть бути спрямовані на: різні види аналізу, які дають змогу оцінити, якою мірою гендерний чинник врахований у бюджетах і програмах; розробку процесів і систем, за допомогою яких можна з'ясувати, наскільки у відповідних бюджетах і програмах врахована гендерна складова.

Такі ініціативи можуть бути на постійній основі інтегровані до відомчих процесів й аналізу програм або передбачати підготовку окремого документа, який подається разом із бюджетом. Крім того, вони можуть бути формальними бюджетними пропозиціями або просто окремими документами, що їх готують зацікавлені групи, котрі не належать до органів державного управління.

Діяльність, пов'язана з гендерним бюджетуванням, передбачає цілу низку різних заходів, включаючи наукові дослідження, інформування громадськості, адвокатування, моніторинг, навчання, а також аналіз і розробку політики і стратегій. У процесі роботи над різноманітними гендерними ініціативами можуть бути задіяні різні учасники. Характер цих заходів певною мірою залежить від того, хто саме їх реалізує. В одних випадках уся увага приділяється бюджетному процесу і тому, хто саме бере в ньому участь на різних етапах, у інших — заходам, що є доречнішими на тому чи іншому

етапі гендерно-орієнтованого бюджетування, а питання участі відходять на задній план. Склад учасників, залучених до реалізації гендерних бюджетних ініціатив, залежатиме від того, хто є ініціатором проекту гендерно-орієнтованого бюджетування і які завдання він собі ставить.

Учасниками цього процесу з боку громадськості можуть бути: експертне співтовариство, громади, громадські організації, засоби масової інформації та інші.

Країни, де існує політична воля щодо дотримання рівності, і там, де ініціатори гендерних бюджетів мають прихильників в уряді чи парламенті, мають більш успішний вплив громадськості на державні бюджетні асигнування на користь розвитку гендерної рівності.

З погляду методології, гендерно-орієнтований бюджет є фінансово-економічним аналізом доходів і витрат держави, де тісно переплітаються гендерний аналіз і фінансова грамотність із знаннями з підготовки та управління програмами і проектами. Не існує єдиного підходу або моделі гендерно-орієнтованого бюджетування, оскільки різні країни орієнтуються на різних учасників, різні стратегії, завдання та мають справу з різною політичною ситуацією, культурною традицією тощо. У рамках різних бюджетних ініціатив у різних країнах використовувались різноманітні методи та засоби аналізу. Ряд дослідників розробили аналітичні інструменти, які можуть використовуватися в конкретних ситуаціях. Найбільше визнання та популярність у світі отримала методична розробка гендерного аналізу бюджетної політики Програми розвитку ООН та Секретаріату Британської Співдружності, яка пропонує методіку 5 етапів гендерного аналізу бюджету та бюджетних ініціатив, що розроблена Д. Бадлендер: етап перший — опис наявної ситуації, в якій перебувають жінки та чоловіки, дівчата та хлопчики в усіх секторах: в охороні здоров'я, освіті, зайнятості та ін.; етап другий — оцінка існуючої політики, програм і проектів з точки зору їх гендерної чутливості (частина бюджету «Заходи»); етап третій — оцінка відповідності фінансових (бюджетних) та інших ресурсів, таких

як персонал, виділених для реалізації політики, програм і проєктів (частина бюджету «Асигнування»); етап четвертий — проведення моніторингу того, наскільки витрати, які виділені на третьому етапі, витрачаються як заплановано (частина бюджету «Дійсні видатки»); етап п'ятий — аналіз зв'язку між здійснюваною політикою та здійсненими видатками, а саме наскільки органи влади просунулись у напрямку розвитку гендерної рівності порівняно із запланованими показниками (частина бюджету «Результативність») [9; 107, с. 20].

Серед інших відомих методів і підходів можна виділити такі:

«7 кроків гендерного бюджетування» — методика, запропонована як керівництво для впровадження гендерного бюджетування в Австрії. Ця методика містить у собі 4 фази і 7 кроків гендерного аналізу бюджету: 1 фаза — підготовка, яка передбачає виконання перших трьох кроків: вибір сфери для гендерного аналізу бюджету; оцінювання передумов та вихідної ситуації у сфері; ідентифікація наявних проблем у сфері; 2 фаза — аналіз. На цій фазі передбачається виконання четвертого кроку — формування мети та цілей гендерного аналізу; 3 фаза — реалізація. Робота на цьому етапі передбачає розроблення критеріїв і показників для досягнення цілей гендерної рівності та розроблення і реалізацію заходів із запровадження гендерних аспектів у бюджет (кроки 5 та 6); 4 фаза — контроль. На цій фазі виконується останній сьомий крок гендерного бюджетування — контроль, оцінювання, документація [3; 28].

Підходи австрійських дослідників у сфері гендерного бюджетування було використано департаментами фінансів Івано-Франківської, Луганської облдержадміністрацій та експертами проєкту у процесі розробки методики проведення гендерної експертизи видатків бюджету, яка передбачає здійснення аналізу в 4 етапи: 1) інвентаризація та огляд програми; 2) проведення дослідження представництва жінок і чоловіків, визначення розподілу ресурсів і результатів програми; 3) аналіз результатів дослідження; 4) розроблення рекомендацій щодо гендерної рівності. Методику гендерної

експертизи видатків бюджету було використано учасниками пілотного проекту в ході здійснення соціального бюджетного аналізу обласної комплексної програми «Молодь Прикарпаття», програми «Розвиток освіти Івано-Франківщини» та Обласної програми розвитку фізичної культури та спорту Луганської області [590].

«Метод 4R» — інструмент, розроблений у Швеції в 1990 р. Г. Острем і Союзом муніципалітетів Швеції в рамках проекту «JomStod» і вдосконалений в 2000-ті роки. Метод 3R було розроблено місцевою владою Швеції з метою аналізу рівня впливу програм та рішень на групи населення. Цей метод передбачає збір та обробку кількісних даних та інформації, на підставі яких проводиться оцінка: 1R — «Representation»: репрезентація чоловіків і жінок (кількісний аналіз) у різних структурах та на різних рівнях адміністративного апарату; 2R — «Resources»: аналіз розподілу фінансових ресурсів між чоловіками та жінками; 3R — «Relia»: аналіз причин гендерного розподілу ресурсів і нерівності в представництві по статі. Метод 3R доповнено 4R — «Realisation»: формулювання нових цілей і заходів та супроводження реалізації встановлених стратегічних пріоритетів політики [30].

«Три етапи гендерно-орієнтованого бюджетування Шейли Квінн». Ці етапи відповідають повному циклу процесів, необхідних для застосування гендерного аспекту в якості категорії аналізу і контролю в рамках бюджету. Етап 1 — аналіз бюджету з точки зору комплексного підходу до проблеми гендерної рівності в бюджетуванні. Цей етап аналізу передбачає підготовку звіту про кінцевих споживачів або одержувачів бюджетних програм та проведення дослідження всіх видів пільг, допомог, соціальних виплат з розбивкою по статі. Розраховується вартість одиниці державних послуг на людину. Етап 2 — переформулювання статей витрат з метою досягнення кращих результатів в області гендерної рівності. Внесення відповідних змін до бюджету з метою усунення нерівності, якщо аналіз показує, що бюджетні ресурси розподілені з порушенням принципів гендерної рівності. У деяких випадках передбачається

вжиття таких заходів, як введення тимчасових додаткових статей витрат або зміни певної статті фінансування для виправлення нерівності і уточнення цільових потреб, для яких створена та чи інша стаття витрат. Етап 3 — системна робота з включення гендерних елементів в усі бюджетні процеси. Третій етап в цілому відображає процес підготовки та виконання бюджету з урахуванням впровадження гендерної складової. Інтеграція гендерно-орієнтованого бюджетування передбачає зміну методів роботи над бюджетом та систематичну роботу із впровадження нових підходів в щоденні операційні процеси, щоб питання рівності утвердились на рефлексорному рівні.

Ці три етапи є циклічними, при цьому практика аналізу і переформулювання статей бюджету стає постійною в рамках зміцнення потенціалу та розвитку фінансових систем в області впровадження питань рівності [55, с. 16–20].

«7 інструментів Дайяни Елсон» — методика, розроблена на замовлення Секретаріату Співдружності, вперше опублікована в 1999 р. 1. Оцінка надання державних послуг та бюджетних пріоритетів бенефіціарам з розбивкою за статтю. З'ясовується наскільки державна політика і програми відповідають очікуванням і потребам реальних або потенційних бенефіціарів на основі оцінки кількісних і якісних даних, отриманих за підсумками проведення опитувань громадської думки, фокус-груп, вивчення думок та ін. 2. Аналіз розподілу державних видатків з розбивкою по статі. Це кількісний інструмент, який вимірює вартість одиниці державних послуг і того, як державні витрати розподіляються між чоловіками і жінками. Цей аналіз передбачає розрахунок вартості одиниці послуги і визначення числа чоловіків і жінок, які нею користуються. 3. Оцінка ступеня врахування гендерного підходу у здійснюваній політиці. Використовується для оцінки політик, які визначають бюджетні асигнування, з метою виявлення їх впливу на чоловіків і жінок. 4. Гендерно-відповідальний звіт про використання бюджету. Показує, як державні витрати в цілому, а також по профільних

міністерствах, мають сприяти досягненню гендерної рівності. 5. Аналіз бюджету с точки зору використання часу з розбивкою по статі. Метою цього аналізу є визначення способу кількісного вираження неоплачуваної праці, демонстрації розподілу цієї праці між чоловіками і жінками і розробки бюджетної політики, яка враховує внесок неоплачуваної праці в економіку. 6. Аналіз концепції економічної політики на середньостроковий період з урахуванням гендерного підходу. 7. Аналіз розподілу державних доходів з розбивкою по статі. Цей аналіз розглядає прямі і непрямі форми оподаткування з метою розрахунку розміру податків, які платять різні категорії осіб [23]. Д. Елсон вважає, що набір інструментів може бути використаний для інтеграції гендерного аспекту на таких рівнях прийняття рішень: макроекономічні показники; виділення ресурсів; ефективність і результативність використання ресурсів при наданні послуг [24].

Іншими відомими методами і підходами є «Бельгійський підхід в області законодавства з гендерно-орієнтованого бюджетування», «Жіночий бюджетний доклад» тощо.

В основі української практики лежить вивчення досвіду різних країн із впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування та практична робота в Україні на рівні окремих секторів. Експертами ГО «Бюро гендерних стратегій та бюджетування» за підтримки Програми ООН Жінки та Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні була розроблена методика гендерно-орієнтованого бюджетування з метою забезпечення інтегрування гендерної складової до бюджетів різних рівнів: державного, обласного, місцевого, а також бюджетів окремих галузей, установ, організацій тощо. Українська практика впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування мала за мету адаптувати методики, які довели свою ефективність до українських реалій. Ця методика включала п'ять етапів та виконання взаємопов'язаних кроків на кожному етапі.

Етап 1. Оцінка вихідної ситуації і можливостей для роботи в конкретній сфері. На цьому етапі аналізується середовище, в якому

впроваджується гендерно-орієнтоване бюджетування, визначаються зовнішні фактори, зацікавлені особи, системно вивчаються нормативно-розпорядчі документи, що стосуються бюджетного процесу, виявляються й зіставляються наявні гендерні проблеми із наявним фінансуванням. Робота на цьому етапі передбачає виконання таких кроків: аналіз зацікавлених сторін (визначення цільових груп і бенефіціарів), оцінка організаційних і кадрових передумов реалізації, складання «гендерного профілю» (аналіз статистичних даних).

Етап 2. Проведення гендерного аналізу бюджету (галузі/програми, заходів). Робота на цьому етапі зосереджена на виокремленні гендерно-специфічних видатків — фінансових ресурсів, спрямованих безпосередньо на чоловіків і жінок, видатків на персонал і діяльність органів влади та місцевого самоврядування із забезпечення гендерної рівності, на програми із забезпечення гендерної рівності. Аналіз на цьому етапі має включати проведення: оцінки вартості послуг, оцінки витрат на персонал, порівняльного аналізу фінансування галузі/програми за роками, оцінки ефективності послуг.

Етап 3. Ідентифікація гендерно-специфічних проблем, мети і завдань гендерно-орієнтованого бюджетування. Діяльність на цьому етапі спрямована на: виявлення наявної гендерної нерівності та політичних рішень і заходів, що посилюють таку нерівність; формування гендерно-специфічної мети та завдань бюджетної політики, спрямованих на розв'язання гендерно-специфічних проблем.

Етап 4. Формування гендерно-чутливих бюджетних пропозицій і розрахунок витрат на їх впровадження. На цьому етапі обчислюються необхідні витрати і плануються заходи, які дають громадськості змогу брати участь у контролі за використанням коштів, що розподіляються через бюджет. Така діяльність передбачає проведення трьох взаємопов'язаних кроків: визначення заходів у рамках бюджету сектора/програми, яка сприятиме досягненню гендерної рівності, розрахунок витрат на досягнення цілей гендерної рівності, визначення структури відповідальності і фінансування.

Етап 5. Оцінка гендерного впливу планованих бюджетних заходів. Оцінку гендерного впливу планованих бюджетних заходів необхідно здійснювати на щорічній основі через звіти про діяльність державних установ, де основна увага приділятиметься досягнутим результатам і ефективності використання бюджетних коштів. Такі звіти в перспективі необхідно включати до законопроекту про бюджет як обов'язковий аналітичний матеріал.

Використання методики гендерно-орієнтованого бюджетування експертами ГО «Бюро гендерних стратегій та бюджетування» за підтримки ООН Жінки та Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні продемонструвало на практиці можливість інтегрування гендерної складової до бюджетів різних рівнів: державного, регіонального (обласного), місцевого, а також бюджетів окремих галузей, установ, організацій тощо. Запропонований алгоритм є досить універсальним, проте варто враховувати ситуацію децентралізації та перерозподілу фінансів між «центром» та регіонами, формування громад [356].

Детальніше розглянемо другий етап методики «Проведення гендерного аналізу бюджету», оскільки гендерний аналіз лежить в основі будь-якої ініціативи гендерно-орієнтованого бюджетування та є основним компонентом роботи з гендерно-орієнтованого бюджетування. Найбільшого поширення серед різних інструментів гендерного аналізу набув гендерний бюджетний аналіз, що є одним з видів аналізу політики і однією з цілей більшості гендерних бюджетних ініціатив. Метою гендерного бюджетного аналізу є оцінка кінцевих результатів виконання бюджету і створення інформаційної бази для обґрунтування планових показників, які враховуються під час формування бюджету, а також у процесі здійснення бюджетної політики в наступний бюджетний період; виявлення факторів і причин, що негативно впливають на виконання планових показників бюджету; виявлення резервів збільшення доходів бюджету; визначення економічної і соціальної ефективності здійснення

бюджетних видатків; удосконалення бюджетного процесу та між-бюджетних відносин [489].

За допомогою гендерного бюджетного аналізу досліджуються характерні для жінок і чоловіків конкретні види діяльності, умови існування, потреби, їх доступ до ресурсів і контроль над ресурсами, а також доступ до переваг розвитку і процесів ухвалення рішень. Результатом гендерного бюджетного аналізу є рекомендації щодо вдосконалення програм, які фінансуються з бюджету, а також бюджетної і галузевих політик, з метою поліпшення їх відповідності реальним потребам різних статей і різних соціальних груп. Головним питанням гендерного бюджетного аналізу є визначення впливу бюджетних заходів та відповідної політики на гендерну рівність.

Робочими групами в міністерствах, областях та м. Києві впродовж 2016 р. був проведений гендерний бюджетний аналіз 26 програм, що фінансуються за рахунок державного та місцевих бюджетів, який дав оцінку різним впливам наявних напрямків політики, програм і законодавчих актів у галузях освіти, охорони здоров'я, соціального захисту та соціального забезпечення, молодіжної політики, фізичної культури і спорту на жінок і чоловіків з різних соціальних та демографічних груп. Ретельне вивчення досвіду різних країн у впровадженні гендерного бюджетування та практична робота в Україні дає можливість узагальнити підходи до проведення гендерного бюджетного аналізу. Робочі групи, що працювали над місцевими гендерними бюджетними ініціативами використовували певні методи та інструменти аналізу: аналітичний, прогнозний, програмний, експертний, нормативний, порівняльний, соціологічний та ін. Загальна схема роботи гендерного бюджетного аналізу в рамках місцевих проектів виглядає так [197]:

Крок 1. Визначення гендерних проблем у галузі: аналіз ситуації. Аналіз спрямований на отримання належного огляду цільової групи конкретної програми, виявлення можливих відмінностей у становищі цієї групи, її практичних і стратегічних потребах та пріоритетах, а також з'ясування існуючих проявів нерівності між

жінками та чоловіками (або підгрупами жінок та чоловіків), які необхідно усувати за допомогою державної чи регіональної політики.

Крок 2. Базовий рівень: збір інформації про програми, що підлягають аналізу. На цьому кроку визначають цілі програми, головні напрями діяльності за програмою, розмір бюджету, виділеного на програму, частку фінансування, яка надходить з державного чи місцевих бюджетів, а яка з інших джерел. Вивчаються питання включення до програми конкретних цілей щодо посилення гендерної рівності або цілей, чітко орієнтованих на поліпшення становища жінок або чоловіків, та призначаються відповідальні за розробку програми та її реалізації.

Крок 3. Проведення гендерного аналізу програм (заходів, послуг). На основі огляду програми та зібраної інформації про становище цільової групи й визначених гендерних проблем можна проводити гендерний аналіз програми, застосовуючи для цього різні аналітичні інструменти. Під час проведення цього кроку аналізу підлягає: оцінка існуючої нерівності та викликів стосовно гендерної рівності; аналіз бенефіціарів та споживачів програм (заходів, послуг); аналіз задоволеності жінок і чоловіків — споживачів програм (заходів, послуг); аналіз процесу прийняття рішень про запровадження програм (заходів, послуг); аналіз впливу програм (заходів, послуг) на гендерну рівність.

Крок 4. Проведення гендерного аналізу бюджетних видатків. Аналіз споживачів та бенефіціарів, проведений в попередньому кроці на цьому етапі об'єднується з аналізом бюджетів. Аналіз розподілу видатків із розбивкою за статтю полягає у визначенні вартості програм (заходів, послуг). Цей аналіз ґрунтується на обчисленні собівартості одиниці послуг і кількості її споживачів. Оцінка достатності обсягів бюджетних видатків полягає в аналізі достатності обсягу бюджетних видатків для реалізації програми у гендерно-чутливий спосіб.

Крок 5. Формування цілей та рекомендацій з посилення гендерної рівності. Рекомендації щодо програмних заходів можуть

торкатися таких питань: внесення змін в заходи для досягнення цілей гендерної рівності і кращого задоволення пріоритетів, потреб та інтересів жінок і чоловіків; забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до різних видів діяльності; поліпшення процесу надання послуг; інтегрування гендерного аспекту до програмної діяльності та ін. Рекомендації щодо видатків бюджетів можуть торкатися змін: у бюджетних видатках в рамках програми для кращого досягнення цілей гендерної рівності; визначенні показників для оцінки прогресу в досягненні цілей; зборі та наданні додаткових статистичних даних. На основі розроблених рекомендацій доцільно розрахувати вартість витрат на цілі гендерної рівності [380]. Розрахунок вартості витрат є інструментом, за допомогою якого складається орієнтовний кошторис видатків на реалізацію тієї чи іншої програми чи політики. Цей розрахунок є важливим елементом світової економічної моделі та її моделі економіки на рівні держави чи її окремої адміністративної одиниці, оскільки чітко розраховані витрати дають можливість мобілізувати фінансові ресурси для заходів у різних сферах. В основу підходу покладено методи розрахунку, що використовуються для обчислення собівартості одиниці продукції, виконаних робіт і послуг, засобів виробництва, де одиниця є ключовим об'єктом калькуляції для подальшого обчислення загальних потреб у ресурсах.

Калькуляція витрат на цілі гендерної рівності — це «грошова оцінка ресурсів: як фінансових, так і нефінансових, які мають бути інвестовані в реалізацію державної політики гендерної рівності. Калькуляція включає також технічний і політичний процеси, які мають на меті вплинути на суспільне планування та складання бюджету, які можуть сприяти подоланню прогалів щодо гендерної рівності та розширенню прав і можливостей жінок» [14].

Визначення необхідних обсягів ресурсів для втілення пріоритетів гендерної політики у життя є основною метою калькуляції. Такий підхід допомагає визначити реальну вартість заходів у сфері гендерної політики, а також сприяти її втіленню та контролю.

Особливістю методу є те, що його можна використовувати як інструмент гендерного аналізу. Зіставлення результатів такого аналізу з фактичними витратами держави сприятиме підвищенню ефективності використання бюджетних коштів, врахуванню гендерних потреб населення.

Розрахунок вартості витрат на цілі гендерної рівності повинен бути інтегрований до гендерного аналізу поточних програм і бюджетів. Він дає можливість оцінити потреби у фінансуванні заходів гендерної рівності в рамках більш широкого планування процесу бюджетування. У рамках гендерно-орієнтованого бюджетування цей метод застосовується на етапі визначення цілей політики (програми, заходу) та обсягів ресурсів на їх досягнення. В рамках української методики гендерно-орієнтованого бюджетування застосовано саме такий підхід, де розрахунок витрат є обов'язковим етапом впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування.

Існує багато моделей методу калькуляції витрат, розроблених різними авторами та установами, які успішно використовуються у світовій практиці. Ці моделі можуть бути застосовані як на рівні країни, так і окремих територій, і мають сенс як частина національної стратегії, в якій беруть участь усі зацікавлені сторони.

Пошук шляхів для підвищення ефективності розподілу бюджетних асигнувань є одним із завдань гендерних бюджетних ініціатив, оскільки вони мають бути спрямованими на забезпечення збалансованого обліку інтересів та потреб жінок і чоловіків. Такий підхід є певною мірою споріднений з методами бюджетування, орієнтованими на соціально значущий результат, які останніми роками широко застосовує багато країн. У кожній країні ці методи бюджетування можуть називатися по-різному. Наприклад, бюджетування, орієнтоване на результат, управління продуктивністю або ефективністю, програмно-цільовий метод тощо. Однак усі вони мають спільну мету, що полягає в досягненні конкретного, як правило, довгострокового результату, який максимально відповідає потребам суспільства [808, с. 6].

Вперше питання про зв'язок гендерного бюджетування і бюджетування, орієнтованого на результат, торкнулася Р. Шарп у своїй роботі «Бюджетування в цілях рівності і справедливості». Вона підкреслила, що обидва підходи мають спільні риси: вони орієнтовані на результати, містять чітко визначені показники досягнення цих результатів та спрямовані на підвищення ефективності управління бюджетним процесом [61].

Метод розрахунку вартості витрат може розглядатись як інструмент програмно-цільового методу бюджетування, а також як складова стратегії досягнення гендерної рівності, яка реалізується через бюджет. В умовах проведення бюджетної реформи в Україні застосування такого підходу є вкрай своєчасним. Адже впровадження програмно-цільового методу бюджетування робить цей підхід затребуваним, оскільки передбачає перехід на програмне складання бюджетів на всіх рівнях. Реформи у сфері запровадження програмно-цільового методу забезпечили методичну базу для вдосконалення бюджетного процесу шляхом зосередження на гендерно і соціально-орієнтованих результатах.

Впровадження методики гендерно-орієнтованого бюджетування у програмно-цільовий метод на всіх рівнях урядування може істотно сприяти досягненню цілей програмно-цільового методу: забезпечення прозорості бюджетного процесу, бюджетних коштів і результатів виконання бюджетної програми; оцінювання та аналіз досягнення поставлених цілей та виконання завдань, ураховуючи гендерні аспекти; сприяння роботі розпорядників коштів щодо досягнення запланованих результативних показників; підвищення якості розроблення бюджетної політики, ефективності розподілу і використання бюджетних коштів; інформування громадян про хід планування та виконання бюджету з метою їх залучення до процесу ухвалення управлінських рішень [44, с. 7].

Як програмно-цільовий метод, так і гендерно-орієнтоване бюджетування зосереджені на результатах і на ширшому циклі планування, реалізації та оцінювання політики [135].

Стратегія реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки визначає: «Застосування програмно-цільового методу у бюджетному процесі в Україні все ще здійснюється без забезпечення виконання обов’язкових умов, а саме: наявності довгострокової стратегії розвитку України і запровадження стратегічного і середньострокового бюджетного планування. Як наслідок, програмно-цільовий метод використовується лише формально. Мінфін вживає заходів з метою підвищення ефективності програмно-цільового методу». «Програмно-цільовий метод має забезпечувати оптимальне використання обмежених ресурсів бюджету для досягнення максимальної ефективності і якості надання послуг державою... Подальше удосконалення системи результативних показників бюджетних програм має бути спрямовано на посилення їх орієнтованості на висвітлення обсягу і якості надання державних послуг та рівня задоволення їх отримувачів» [706].

Гендерний бюджетний аналіз та програмно-цільовий метод мають на меті зосередження уваги на підсумках і результатах бюджетної політики (тоді як за традиційних методів бюджетування визначальними є обсяги видатків). Розширена підзвітність, посилення демократії, прозорість, краща структура управління, — це елементи обох підходів. Крім того, програмно-цільовий метод передбачає наявність системи оцінювання та моніторингу виконання бюджетних програм [424, с. 31], що є необхідною умовою для здійснення гендерного аналізу таких програм. Таким чином, сферу застосування програмно-цільового методу можна розширити, а його ефективність — покращити шляхом інтеграції гендерних аспектів.

Формування бюджету з урахуванням гендерного аспекту висуває певні вимоги до складання та подання бюджетних запитів і паспортів бюджетних програм галузевими міністерствами та органами влади, що передбачає високий рівень взаємоузгодженості та взаємодії органів державного апарату. Бюджетні програми у галузях державного управління, охорони здоров’я, освіти, культури, соціального захисту та соціального забезпечення, фізичної культури та

спорту, молодіжних програм тощо містять завдання та спрямовані на їх виконання результативні показники щодо: затрат, продукту, ефективності, якості [425, с. 104]. До складу таких показників доцільно включити «гендерні показники» або «показники досягнення гендерної рівності», які б використовувались для оцінювання врахування гендерних аспектів у бюджетному процесі.

Зазначені нами пропозиції потребують внесення змін до Бюджетного кодексу України, що передбачатиме застосування гендерного аспекту у програмно-цільовому методі на стадіях бюджетного процесу, а також до нормативно-правових актів, що застосовуються у бюджетному процесі та регулюють формування бюджетних запитів та паспортів бюджетних програм: Наказ Міністерства фінансів України від 29 грудня 2002 р. № 1098 «Про паспорти бюджетних програм»; Наказ Міністерства фінансів України від 06 червня 2012 р. № 687 «Про затвердження Інструкції з підготовки бюджетних запитів»; Наказ Міністерства фінансів України від 10 грудня 2010 р. № 1536 «Про результативні показники бюджетної програми», а також до нормативно-правових актів що регулюють типові переліки бюджетних програм у галузях бюджетної сфери на місцевому рівні.

Отже, підсумовуючи висвітлення розділу гендерного бюджетування, можемо зробити такі висновки.

1. Історія розвитку гендерного бюджетування як інструменту гендерної політики має порівняно нещодавнє походження. Його виникнення датоване кінцем ХХ ст. та пов'язане із іменами британської дослідниці Д. Елсон (Diane Elson) та австралійської дослідниці Р. Шарп (Rhonda Sharp), які на науковому рівні досліджували питання гендерного бюджетування. Щодо нашої країни, то гендерне бюджетування перебуває на стадії вивчення та дослідження на місцевих рівнях та на стадії свого становлення й запровадження у національну систему. Тенденціями розвитку гендерного бюджетування в Україні може стати: підвищення ефективності державних витрат, якості програм та послуг для населення, підвищення темпів

економічного розвитку територій, ефективність реалізації політик і забезпечення більшої підзвітності урядових органів; удосконалення законів і політики з метою подолання наявних гендерних проблем; зменшення гендерної нерівності і надання поштовху розвитку гендерно-чутливої політики; здійснення моніторингу досягнення політичних цілей і заяв щодо гендерної рівності; заохочення досягнення цілей гендерної рівності та розвитку людського потенціалу; підвищення прозорості, підзвітності та участі громадськості в плануванні і реалізації бюджетів; підвищення ефективності міжнародної допомоги.

2. Необхідно розрізнити терміни «гендерний бюджет» і «гендерне бюджетування». Гендерне бюджетування є одним із інструментів досягнення гендерної рівності, механізм якого охоплює політичну, економічну та соціальну сфери забезпечення рівності жінок та чоловіків. Гендерно-орієнтоване бюджетування є інструментом, який дає можливість реалізувати державну політику гарантування рівних прав і можливостей жінок і чоловіків за рахунок бюджетних коштів. Гендерний бюджет (гендерно-орієнтований бюджет, гендерно-чутливий бюджет, гендерно-відповідальний бюджет) — всі ці терміни є синонімами. Гендерні бюджети не є окремими для жінок і чоловіків, це засіб інтегрування гендерних аспектів до державної політики та бюджетів різних управлінь, відділів і закладів. Враховуючи положення наявних визначень гендерного бюджету, запропоновано таке визначення поняття: гендерний бюджет — це збалансоване врахування потреб та інтересів жінок і чоловіків шляхом запровадження методів, спрямованих на інтеграцію гендерної складової у бюджетний процес на всіх ланках бюджетної системи. Гендерно-орієнтоване бюджетування поєднує два процеси, не пов'язані між собою: забезпечення гендерної рівності і управління державними фінансами. З одного боку, заходи із забезпечення гендерної рівності переважно відносять до сфери захисту прав людини. З іншого боку, управління державними фінансами часто сприймається як суто технічний процес розподілу

фінансових ресурсів, у тому числі і через бюджет. Гендерно-орієнтоване бюджетування поєднує ці процеси та засвідчує той факт, що принципи гендерної рівності можуть і повинні бути включені у бюджетний процес.

3. Ключовими принципами гендерно-орієнтованого бюджетування є прозорість, партнерство і співробітництво між фахівцями з бюджетування та експертів у галузі гендерної рівності, а також участь зацікавлених сторін поза Урядом (громадянського суспільства та зовнішніх експертів) на всіх етапах діяльності; розуміння гендеру — знання того, як гендер та гендерні відносини побудовані у суспільстві та як їх оцінює Уряд; політична воля (прихильність) із забезпечення роботи в сфері гендерної рівності на довгострокову перспективу; встановлення нових вимог до системи збору статистичних даних (суттєві недоліки щодо збору даних перешкоджають проведенню гендерно-чутливого аналізу).

4. На початку 2000 р. понад 40 країн світу тією чи іншою мірою застосували стратегію гендерного бюджетування. У багатьох випадках ініціатива стримувалася відсутністю статистичних даних або відсутністю співпраці з боку уряду різних рівнів. Проте багато країн почали реалізацію гендерних бюджетів як пілотних проєктів і в окремих країнах такі проєкти досягли значних успіхів. Наприклад, в Австрії, Бельгії, Великобританії, Іспанії тощо були ухвалені закони, які сприяли досягненню гендерної рівності через бюджет, а також впровадженню гендерного бюджетування на державному рівні. Нині понад 90 країн світу впроваджують різні гендерні бюджетні ініціативи, які охоплюють громадянське суспільство, уряди і міжнародні організації. В Україні понад десять років за підтримки різних міжнародних програм і проєктів впроваджуються різноманітні гендерні бюджетні ініціативи. Це дало змогу отримати певний вітчизняний досвід гендерного бюджетного аналізу та інтеграції гендерних підходів до бюджетів різних рівнів.

5. Проєкт «Гендерне бюджетування в Україні» передбачає проведення гендерного аналізу місцевих бюджетів, окремих цільових

та бюджетних програм та розробку за їх результатами гендерних бюджетних ініціатив. Результати цього проекту пов'язані з подальшим удосконаленням бюджетного процесу шляхом впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування. Слід зауважити, що загальні підходи проекту базуються на найкращій міжнародній практиці й передбачають, по-перше, апробацію роботи з гендерно-орієнтованого бюджетування на рівні пілотних галузевих міністерств і областей, по-друге — розгортання пілотної роботи на рівень більш комплексного впровадження, а саме здійснення необхідних змін у документах, які використовуються у бюджетному процесі на державному і регіональному рівнях. Метою проекту є забезпечення підготовки першого гендерно-орієнтованого бюджету в Україні на 2019 р.

6. Нормативна база гендерного бюджетування в Україні представлена нормативно-правовими актами, спрямованими на реалізацію жінками і чоловіками рівних прав і можливостей. Насамперед, це Конституція України, ст. 7 Бюджетного кодексу України, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року», «Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року», Стратегія реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки. Важливо також зауважити, що Україна ратифікувала кілька міжнародних правових актів щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків та ліквідації всіх форм дискримінації. Це Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, ратифікація Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Чинне законодавство створює широку правову базу для інтегрування соціальних аспектів у процесі формування бюджетів в Україні. Але відсутність єдиного загальнодержавного стратегічного документа, який би визначав

необхідність здійснення гендерно-орієнтованого бюджетування та закріпив методологічне підґрунтя його реалізації, гальмує процес запровадження гендерно-орієнтованого бюджетування. Вирішення проблеми існування нерівності між жінками і чоловіками та розподілу державних ресурсів з урахуванням гендерного аспекту можливо шляхом запровадження в бюджет елементів гендерного бюджетування та гендерного аналізу на законодавчому рівні.

7. Не існує єдиного підходу або моделі гендерно-орієнтованого бюджетування, оскільки різні країни орієнтуються на різних учасників (уряд, парламент, неурядові організації), різні стратегії, завдання та мають справу з різною політичною ситуацією, культурною традицією тощо. У рамках різних бюджетних ініціатив у різних країнах використовувались різноманітні методи та засоби аналізу. В основі національної практики лежить вивчення досвіду різних країн із впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування та практична робота в Україні на рівні окремих секторів. Українська практика впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування мала за мету адаптувати методики, які довели свою ефективність, до українських реалій. Використання методики гендерно-орієнтованого бюджетування експертами ГО «Бюро гендерних стратегій та бюджетування» за підтримки ООН Жінки та Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні продемонструвало на практиці можливість інтегрування гендерної складової до бюджетів різних рівнів: державного, регіонального (обласного), місцевого, а також бюджетів окремих галузей, установ, організацій тощо. Запропонований алгоритм є досить універсальним, проте варто враховувати ситуацію децентралізації та перерозподілу фінансів між «центром» та регіонами, формування громад.

8. Основним компонентом роботи з гендерно-орієнтованого бюджетування є гендерний аналіз. Найбільшого поширення серед різних інструментів гендерного аналізу набув гендерний бюджетний аналіз, що є одним із видів аналізу політики і однією з цілей більшості гендерних бюджетних ініціатив. Метою гендерного

бюджетного аналізу є оцінка кінцевих результатів виконання бюджету і створення інформаційної бази для обґрунтування планових показників, які враховуються під час формування бюджету, а також у процесі здійснення бюджетної політики в наступний бюджетний період; виявлення факторів і причин, що негативно впливають на виконання планових показників бюджету; виявлення резервів збільшення доходів бюджету; визначення економічної і соціальної ефективності здійснення бюджетних видатків; удосконалення бюджетного процесу та міжбюджетних відносин.

9. До гендерного аналізу поточних програм і бюджетів повинен бути інтегрований розрахунок вартості витрат на цілі гендерної рівності, який дає можливість оцінити потреби у фінансуванні заходів гендерної рівності в рамках більш широкого планування процесу бюджетування. Метод розрахунку вартості витрат на цілі гендерної рівності включає в себе аналіз усього бюджетного процесу, серед іншого — стратегій і політики. Такий підхід є певною мірою споріднений з методами бюджетування, орієнтованими на соціально значущий результат, які останніми роками широко застосовує багато країн. Метод розрахунку вартості витрат може розглядатися як інструмент програмно-цільового методу бюджетування, а також як складова стратегії досягнення гендерної рівності, яка реалізується через бюджет. Цей метод дозволяє встановлювати кількісні цілі для розпорядників бюджету та дає змогу виділяти кошти для досягнення цих цілей. Впровадження програмно-цільового методу бюджетування робить цей підхід затребуваним, оскільки передбачає перехід на програмне складання бюджетів на всіх рівнях.

10. Впровадження методики гендерно-орієнтованого бюджетування у програмно-цільовий метод на всіх рівнях урядування може істотно сприяти досягненню цілей програмно-цільового методу: забезпечення прозорості бюджетного процесу, бюджетних коштів і результатів виконання бюджетної програми; оцінювання та аналіз досягнення поставлених цілей та виконання завдань, ураховуючи гендерні аспекти; сприяння роботі розпорядників коштів щодо до-

сягнення запланованих результативних показників; підвищення якості розроблення бюджетної політики, ефективності розподілу і використання бюджетних коштів; інформування громадян про хід планування та виконання бюджету з метою їх залучення до процесу ухвалення управлінських рішень. Програмно-цільовий метод і гендерно-орієнтоване бюджетування зосереджені на результатах і на ширшому циклі планування, реалізації та оцінювання політики. Гендерний бюджетний аналіз та програмно-цільовий метод мають на меті зосередження уваги на підсумках і результатах бюджетної політики (тоді як за традиційних методів бюджетування визначальними є обсяги видатків). Розширена підзвітність, посилення демократії, прозорість, краща структура управління — це елементи обох підходів.

11. Формування бюджету з урахуванням гендерного аспекту висуває певні вимоги до складання та подання бюджетних запитів і паспортів бюджетних програм галузевими міністерствами та органами влади, що передбачає високий рівень взаємоузгодженості та взаємодії органів державного апарату. Бюджетні програми у галузях державного управління, охорони здоров'я, освіти, культури, соціального захисту та соціального забезпечення, фізичної культури та спорту, молодіжних програм тощо містять завдання та спрямовані на їх виконання результативні показники щодо: затрат, продукту, ефективності, якості. До складу таких показників доцільно включити «гендерні показники» або «показники досягнення гендерної рівності», які б використовувались для оцінювання врахування гендерних аспектів у бюджетному процесі. Зазначені пропозиції потребують внесення змін до Бюджетного кодексу України, що передбачатиме застосування гендерного аспекту у програмно-цільовому методі на стадіях бюджетного процесу, а також до нормативно-правових актів, що застосовуються у бюджетному процесі та регулюють формування бюджетних запитів та паспортів бюджетних програм: Наказ Міністерства фінансів України від 29 грудня 2002 р. № 1098 «Про паспорти бюджетних програм»; Наказ Міністерства

фінансів України від 06 червня 2012 р. № 687 «Про затвердження Інструкції з підготовки бюджетних запитів»; Наказ Міністерства фінансів України від 10 грудня 2010 р. № 1536 «Про результативні показники бюджетної програми», а також до нормативно-правових актів що регулюють типові переліки бюджетних програм у галузях бюджетної сфери на місцевому рівні.

3.5. Гендерна експертиза у механізмі забезпечення принципу гендерної рівності

Суттєвою перешкодою на шляху успішного встановлення принципів гендерної рівності є низька якість гендерно-правової експертизи законодавчих актів, як тих, які вже були прийняті і діють, так і тих, що перебувають на стадії розробки, через що недоліки законопроектів і діючих актів законодавства не завжди усуваються, що створює безліч проблем для громадян України через порушення балансу рівності у реалізації прав та можливостей чоловіків та жінок.

Істотно підвищити якість законопроектів, проаналізувати можливі наслідки впливу законів і знайти в них недоліки до моменту прийняття Верховною Радою України остаточного рішення дозволить своєчасна, ретельна і професійна правова експертиза, невід'ємною частиною якої є власне гендерно-правова експертиза.

Питанню гендерно-правової експертизи у вітчизняній науці приділено недостатньо уваги. Сучасна наука, обійшовши стороною напрям гендерно-правової експертизи, зосередила свою увагу на інших (хоча й не менш важливих) питаннях, що обумовлює недостатню наукову розробку цього напрямку.

Зазначені питання, в тому чи іншому аспектах, досліджували такі науковці: Н. Болотіна, М. Буроменський, Ю. Галустян, Н. Грицяк, О. Дашковська, Л. Кобелянська, Л. Кормич, К. Левченко, О. Матвієнко, Т. Мельник, В. Никифорошенко, Н. Оніщенко,

А. Олійник, Е. Плісовська, З. Ромовська, О. Руднева, Н. Римашевська, Ю. Рошин, Л. Смоляр, О. Тодорова, М. Томашевська, О. Уварова, Г. Христова та ін. Однак у нашій країні ще бракує ґрунтовного аналізу проблем гендерно-правової експертизи, вирішення яких необхідне для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності людини.

Ключовою проблемою є удосконалення механізму (процедури) здійснення гендерно-правової експертизи, а саме її етапів. Першочерговими (важливішими) завданнями є визначення законодавчого підґрунтя гендерно-правової експертизи в Україні, враховуючи наведені інтерпретації поняття гендерно-правової експертизи висунути її власну дефініцію, аналіз підходів вітчизняних та зарубіжних науковців до вирішення зазначеної проблеми, щодо удосконалення механізму здійснення гендерно-правової експертизи, надати свої рекомендації з удосконалення процедури здійснення гендерно-правової експертизи шляхом визначення її чітких етапів, які відрізняються від тих, що запропоновані науковцями та закріплені в Методичних рекомендаціях щодо проведення гендерно-правових експертиз. Вже більш як 10 років фахівцями Міністерства юстиції України здійснюється гендерно-правова експертиза, однак за цей час удосконалення механізму здійснення останньої на законодавчому рівні не проводилось, що є підтвердженням низької розробки законодавства у цій сфері.

Відповідно до наказу Міністерства юстиції України «Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи» від 12 травня 2006 р. № 42/5 гендерно-правова експертиза актів законодавства проводиться згідно із щорічним планом, що затверджується координатором з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. План проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства на відповідний рік формується на підставі пропозицій, що надійшли до Міністерства юстиції (Департаменту соціального, трудового та гуманітарного законодавства) протягом року, що йому передував, від органів державної влади, органів

місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, громадян, та затверджується до 31 грудня кожного поточного року [289].

Такий підхід до здійснення гендерно-правової експертизи у сучасній демократичній державі, як Україна, є неприпустимим. Для подолання гендерної нерівності потрібно запровадження постійно діючої гендерно-правової експертизи фахівцями Міністерства юстиції України, яка б охоплювала чинне законодавство не спираючись на будь-які пропозиції, які, в свою чергу, можуть і не надійти від інших суб'єктів.

Звернення до гендерної експертизи українського законодавства — нагальна потреба часу, можливість пришвидшення його соціальної ходи, забезпечення свободи, рівності та розвитку особистості, створення нових форм життєдіяльності, упорядкованості соціальних відносин та функціонування організаційних структур у суспільстві [526, с. 17-18].

Поняття гендерно-правової експертизи вперше визначено у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Так, гендерно-правова експертиза — це аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Ст. 4 вищезазначеного закону регламентовано, що чинне законодавство підлягає гендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок гендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт. Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [266, с. 15; 662].

У свою чергу, науковці у юридичній літературі надають наступні визначення поняття гендерно-правової експертизи. Так, Т. Мельник визначає гендерну експертизу законодавства як

міжнародно-правовий підхід до оцінки чинного законодавства з позиції свободи, справедливості та рівних статей. Гендерна експертиза українського законодавства в реальній практиці, на думку автора, є розробкою концептуальних рамок і методологій, які б дали змогу оцінити стан справ у законодавчій сфері з точки зору втілення в ній проблематики соціальної рівності статей та інтегрування її в усі галузі права; на основі гендерного підходу до аналізу законодавства здійснення комплексного його перегляду щодо закріплення рівності чоловіків і жінок та можливостей досягнення такої рівності, а також характеру і обсягу їх закріплення у правових актах, виявлення механізмів їх застосування; рекомендації щодо творення нових норм гендерного права відповідно до умов сучасного перехідного періоду і властивих для нього перетворень; порівняльний аналіз українського законодавства з міжнародним досвідом гендерної правотворчості та правозастосування із урахуванням національних особливостей [520, с. 10-11]. І. Лаврінчук характеризує гендерну експертизу як сукупність прийомів і правил процесу збору достовірної інформації з урахуванням гендерних відмінностей у різних сферах суспільного буття, що визначають потенційні наслідки його впровадження для чоловіків і жінок. Гендерна експертиза визначає дослідницький підхід (сукупність методів розгляду об'єкта та його впливу на реальні явища), об'єктивно необхідний при побудові законодавчих положень, складовою творення права. У цьому зв'язку ще Пекінська платформа дій, прийнята одностайно 189-ма країнами на 4-й Всесвітній жіночій конференції ООН у 1995 р., також рекомендувала здійснення заходів з «інтеграції гендерних підходів у законодавство, програми та проекти», передбачала «проведення аналізу їх впливу на жінок та чоловіків до прийняття рішень з політичного курсу» [461, с. 67-68]. Російська вчена О. Вороніна тлумачить поняття гендерно-правової експертизи законодавства як аналіз, заснований на гендерній методології. Сутність гендерної методології полягає не в простому описі різниці у статусах, ролях та інших аспектах життя чоловіків і жінок, але

в аналізі влади і домінування, що затверджуються в суспільстві за допомогою гендерних ролей і відносин [173]. Дослідивши різні підходи до розуміння поняття гендерно-правової експертизи, пропонуємо гендерно-правову експертизу визначити як невід’ємну частину правового аналізу нормативних актів, що спрямована на забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок і полягає у встановленні наявності дискримінаційних за статевою ознакою правових норм чи таких норм, що можуть призвести до обмеження чи переваги однієї статі над іншою у майбутньому.

Здійснюючи гендерно-правову експертизу законодавства, Україна виконує свої обов’язки перед міжнародною спільнотою, які вона взяла на себе приєднавшись до Віденської декларації прав людини та інших актів, щодо гендерної рівності та міжнародного співробітництва у цьому напрямку. Тим самим держава демонструє свою відкритість до суспільства та готовність удосконалювати законодавство.

Постановою Кабінету Міністрів України «Про проведення гендерно-правової експертизи» від 12 квітня 2006 р. № 504 встановлено: гендерно-правову експертизу чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів в усіх сферах законодавства, що стосуються прав і свобод людини, проводить Міністерство юстиції; така експертиза проводиться як складова частина правової.

Міністерством юстиції України було розроблено та затверджено Інструкцію з проведення гендерно-правової експертизи. Інструкція визначає механізм проведення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів з метою встановлення їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [289].

Міністерством юстиції України спільно з Програмою рівних можливостей Програмою розвитку Організації Об’єднаних Націй були розроблені Методичні рекомендації з метою покращення проведення фахівцями Міністерства юстиції України гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів.

У вищенаведених Методичних рекомендаціях визначено, що гендерно-правова експертиза здійснюється щодо: а) актів чинного законодавства, ухвалених органами державної влади та органів місцевого самоврядування України; б) актів органів влади Союзу РСР та Української РСР, що зберігають чинність на території України відповідно до Постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства СРСР»; в) багатосторонніх та двосторонніх міжнародних договорів, ратифікованих Верховною Радою України [529].

О. Дашковська підходить більш комплексно до розуміння змісту і предмета гендерно-правової експертизи і зазначає, що її предметом є ефективність правових механізмів регулювання й регламентування всіх сфер суспільного життя, що впливають на доступ громадян та їх об'єднань до різноманітних ресурсів, ступінь і можливість реалізації ними своїх конституційних прав. До предметного аналізу гендерної експертизи належать нормативно-правові акти, правова поведінка громадян, їх правосвідомість, а також сукупність соціально-економічних, культурних і політичних відносин, що забезпечують конструювання гендерних відносин [282]. Саме таке широке визначення предмета аналізу дозволяє визначити об'єктом гендерної експертизи всю сферу державно-правової дійсності.

При проведенні гендерно-правової експертизи проектів нормативно-правових актів оцінюється відповідність проекту положенням міжнародно-правових актів у сфері прав людини в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [289].

Основним завданням гендерної експертизи є впровадження принципу рівноправності статей через розробку правових механізмів, що виражається в паритетному представництві, рівному доступі до прийняття рішень і ресурсів влади, рівній відповідальності. Необхідно зазначити, що метою гендерної експертизи є не просто аналіз прав жінки як окремої категорії громадян, а дослідження більш широкого поняття — умов забезпечення гендерної рівності [282].

С. Рябошапка звертає увагу, що метою проведення гендерно-правової експертизи проєктів нормативно-правових актів є запобігання ухваленню нормативно-правових актів, які б містили заборонені дискримінаційні норми за ознаками статі, тобто сприяння утвердженню та захисту прав і свобод людини. Потрібно додати, що ці завдання мають виконуватися і на національному, і на обласному рівні, де теж ухвалюють відповідні рішення [613, с. 16].

З метою виключення можливого дисбалансу при урегулюванні прав, обов'язків, повноважень і відповідальності осіб, незалежно від статі, гендерно-правовій експертизі підлягають проєкти законів, які регламентують відносини в усіх сферах життєдіяльності людини.

Таким чином, метою гендерно-правової експертизи є забезпечення: 1) рівних прав і обов'язків чоловіків і жінок; 2) рівних можливостей чоловіків і жінок; 3) однакової відповідальності чоловіків і жінок; 4) рівних партнерських взаємовідносин чоловіків та жінок у всіх сферах життєдіяльності; 5) рівнозначних результатів життєдіяльності чоловіків та жінок; 6) уникнення (недопущення) гендерної дискримінації. В той же час метою гендерно-правової експертизи є вивчення (детальний аналіз) як проєктів нормативно-правових актів, так і діючого законодавства, виявлення прямої чи прихованої (непрямої) дискримінації за ознаками статі, різних стереотипів у поведінці людей, які можуть якимось чином дискримінувати певні групи людей та дискредитувати сам закон. До того ж у сфері вирішення гендерно-правових проблем дана експертиза є дієвим механізмом контролю суспільства над державою.

Гендерно-правова експертиза спрямована на виключення дисбалансу в усіх сферах життєдіяльності чоловіків та жінок при врегулюванні прав, обов'язків, можливостей та відповідальності незалежно від статі.

Необхідно зазначити, що обов'язковість гендерної експертизи закріплена в ряді таких нормативно-правових актів України: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків»; Постанова Кабінету Міністрів України «Про проведення гендерно-правової експертизи» від 12 квітня 2006 р. № 504; Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» від 26 вересня 2013 р. № 717; Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України» від 18 липня 2007 р. № 950; Наказ Міністерства юстиції України «Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи» від 12 травня 2006 р.; Наказ Міністерства юстиції України «Деякі питання робочої групи з впровадження гендерних підходів у роботі Міністерства юстиції» від 15 вересня 2008р. № 1391/7; Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» від 05 квітня 2017 р. № 229-р; Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 26 липня 2005 р. № 1135/2005 тощо.

Крім того, Україна визнала й ратифікувала частину міжнародних документів, що проголошували принцип рівності для чоловіків і жінок, провідними серед них є такі: Міжнародний пакт про економічні, соціальні, культурні права (1966), Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966), Міжнародна конвенція про ліквідацію усіх форм расової дискримінації (1966), Європейська конвенція про захист прав і основних свобод людини (1950), Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації у відношенні до жінок (1979) та ін.

Урядом України, відразу після приєднання до Пекінської платформи, було проведено підготовчі заходи щодо перегляду чинного законодавства України з метою приєднання до Конвенції № 156 Міжнародної організації праці про рівне ставлення і рівні можливості для працюючих чоловіків та жінок. За дорученням Кабінету Міністрів України Державним комітетом у справах сім'ї та

молоді, Міністерством юстиції, Міністерством праці та соціальної політики за участю інших центральних органів виконавчої влади, громадських жіночих організацій була здійснена експертиза кримінального, кримінально-процесуального, кримінально-виконавчого, трудового, пенсійного, соціального законодавства, законодавства в галузі освіти і науки, господарювання. За результатами експертизи були підготовлені пропозиції щодо приведення законодавства України у відповідність до норм міжнародного права [519].

З метою удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності Кабінетом Міністрів України було схвалено Концепцію Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, у якій запропоновано комплексний підхід до розв'язання проблеми шляхом подолання системних недоліків і посилення взаємодії між державними органами влади всіх рівнів, Верховною Радою України, Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, громадськими об'єднаннями за професійною ознакою (зокрема у сфері юстиції, журналістики, освіти, охорони здоров'я та соціальній сфері), профспілками та роботодавцями, засобами масової інформації, громадськими об'єднаннями, міжнародними організаціями та бізнесом [705].

Таким чином, програми удосконалення гендерно-правової експертизи, які затверджуються на рівні держави, направлені на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що є показником цілеспрямованої політики держави, покликаної покращити гендерну ситуацію в країні у формуванні гендерної рівності.

Згідно з §45, 46 глави 4 розділу 4 Регламенту Кабінету Міністрів України, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України» від 18 липня 2007 р. № 950, Мін'юст під час проведення правової експертизи перевіряє проект акта Кабінету Міністрів на відповідність Конституції України, актам законодавства та чинним міжнарод-

ним договорам України, стандартам Ради Європи у сфері демократії, верховенства права та прав людини, зокрема положенням Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, з урахуванням практики Європейського суду з прав людини, принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерно-правова експертиза). За результатами правової експертизи проекту акта Кабінету Міністрів Мін'юст оформляє висновок за встановленою ним формою, невід'ємною частиною якого є висновок за результатами експертизи на відповідність проекту акта положенням Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, з урахуванням практики Європейського суду з прав людини. У висновку Мін'юсту обов'язково зазначаються правові підстави прийняття акта з посиланням на норми законодавчих актів, згідно з якими предмет правового регулювання проекту акта належить до повноважень Кабінету Міністрів. Висновок підписує Міністр, а у разі його відсутності — перший заступник Міністра [673].

Міністерством юстиції України, Програмою Розвитку ООН в Україні та Програмою рівних можливостей ПРООН були розроблені Методичні рекомендації щодо проведення гендерно-правових експертиз для надання допомоги фахівцям Міністерства юстиції України під час здійснення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів [529].

Гендерно-правова експертиза може здійснюватися експертом одноособово або групою експертів. Колегіальна гендерно-правова експертиза призначається, як правило, для оцінки та аналізу положень кодифікованих нормативно-правових актів та законодавчих актів, що мають вищу юридичну силу. Гендерно-правова експертиза інших нормативно-правових актів здійснюється, як правило, одноособово.

Відповідно до п. 2.2 Інструкції з проведення гендерно-правової експертизи, гендерно-правова експертиза актів законодавства проводиться згідно із щорічним планом, що затверджується координатором з питань забезпечення рівних прав та можливостей

жінок та чоловіків. План проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства на відповідний рік формується на підставі пропозицій, що надійшли до Міністерства юстиції (Департаменту соціального, трудового та гуманітарного законодавства) протягом року, що йому передував, від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, громадян, та затверджується до 31 грудня [289].

Неефективність стану проведення гендерно-правової експертизи в Україні, відсутність комплексного підходу до її застосування підтверджується тим, що Наказом Міністерства юстиції України «Про затвердження Плану проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства на 2017 рік» від 26 грудня 2016 р. № 1827/7 визначено всього 10 законів для проведення гендерно-правової експертизи.

Принципово важливою наразі є незалежність проведення експертизи від жодних пропозицій, які, в свою чергу, можуть і не надійти від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, громадян.

З метою удосконалення законодавства України щодо паритетного становища чоловіків та жінок доцільно ввести дворівневу систему проведення гендерно-правової експертизи: на першому рівні — дослідити питання необхідності гендерно-правової експертизи всіх нормативно-правових актів (чи регулює питання, пов'язані з принципом забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків) — головний розробник; на другому — власне здійснення гендерно-правової експертизи (зі складанням відповідного висновку і прийняттям процедурних дій щодо виправлення, за наявності невідповідностей національному законодавству, яке регулює питання, пов'язані з принципом забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків) — Міністерство юстиції України.

Також необхідний моніторинг зареєстрованих нормативно-правових актів (в тому числі місцевого значення) на предмет необхідності проходження гендерно-правової експертизи (стосовно тих, які були визначені як такі, що не потребують гендерно-правової експертизи) — для забезпечення якісного проведення першого рівня.

Якісне здійснення гендерно-правової експертизи вимагає від експерта спеціальних знань, досвіду, певних навичок та володіння сучасними дисциплінами з гендерної економіки, політики, юриспруденції та лінгвістики. Проведення експертами гендерно-правової експертизи також вимагає від останніх докласти неабияких зусиль, що призводить до значних затрат часу, тому процес її здійснення доцільно розподіляти на етапи.

У Методичних рекомендаціях щодо проведення гендерно-правової експертизи передбачено поділ процедури здійснення гендерно-правової експертизи чинного законодавства на такі етапи: перший етап пов'язаний із формуванням гендерної чутливості експерта, тобто евристичної діяльності експерта з метою набуття відомостей про стан та засоби забезпечення рівності жінок та чоловіків, напрацювання особистих позицій із питань соціального та правового забезпечення гендерної рівності; другий етап передбачає з'ясування кола суспільних відносин та сфер суспільної активності (соціальної, економічної, політичної, екологічної тощо), які є предметом аналізованого законопроекту; третій етап передбачає з'ясування мети (спрямованості) аналізованого законодавчого акта, передбачених ним принципів засад правового регулювання та детальний аналіз норм законодавчого акта, ефективності їх реалізації; четвертий етап передбачає підготовку експертного висновку. Загальна гендерно-правова оцінка законодавчого акта формується на основі висновків по кожному з етапів гендерно-правової експертизи [529].

На сьогодні науковцями визначено від 3 до 10 етапів здійснення гендерно-правової експертизи. Вітчизняна вчена К. Левченко

надає свої пропозиції класифікації етапів здійснення гендерно-правової експертизи. Авторка вважає, що запропонована нею додаткова класифікація етапів здійснення гендерно-правової експертизи може вдосконалити цей процес та зробити його прозорішим для фахівців. Розглянемо запропоновану класифікацію детальніше: підготовчий етап (за межами здійснення гендерно-правової експертизи). Формування гендерної чутливості експерта є важливою передумовою здійснення експертизи, а не її етапом; перший етап — опанування теорії та практики здійснення гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів; другий етап — опис предмета відання Закону або, іншими словами «предмета регулювання аналізованого закону та суміжних галузей суспільних відносин». На цьому етапі потрібно з'ясувати такі питання: коло суспільних відносин, що регулюються законом; цільові групи населення, на які розповсюджується сфера впливу цього закону; відповідальні органи державної влади та місцевого самоврядування, які здійснюють контроль за дотриманням та виконанням цього закону та інші; третій етап — аналіз міжнародних документів, які формулюють стандарти гендерної рівності взагалі та у сфері регулювання Закону. Міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності сформульовані в низці документів ООН, Ради Європи, ОБСЄ, Міжнародної організації праці та інших міжнародних організацій, членом яких є Україна; четвертий етап — пошук дотичних Законів та інших нормативно-правових актів, які доповнюють або тлумачать положення Закону (постанови Кабінету Міністрів України, відомчі накази, інструкції, колективні договори тощо) та їх гендерно-правова експертиза. Національне законодавство складається у великому обсязі з підзаконних нормативно-правових актів, саме ці документи досить часто конкретизують норми, сформульовані в законах; п'ятий етап — детальний аналіз тексту закону на предмет виявлення статей та положень, які мають відношення до проблем гендерної рівності. Процес вирізнення статей потребує враховувати, що вони можуть мати як пряме, так і опосередковане відношення до питань

гендерної рівності; шостий етап — аналіз вибраних дотичних до законів нормативно-правових актів на предмет наявності положень, які мають відношення до проблем здійснення та забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок. Здійснення експертизи додаткових документів є факультативним (необов'язковим) положенням; сьомий етап — типологізація висновків з аналізу положень статей Закону України. При типологізації висновків можна використовувати типологію, розроблену експертами з гендерних питань Програми сприяння Парламенту України; восьмий етап — можливості і шляхи перевірки закону та моніторинг його виконання (факультативний); дев'ятий етап — підготовка експертного висновку; десятий етап — поширення інформації щодо результатів експертизи. Експертний висновок має залишатися не лише у Міністерстві юстиції України, а й бути оприлюднений на сайті Міністерства юстиції України, переданий до всіх зацікавлених міністерств та відомств, наукових установ та громадських організацій, до профільних комітетів Верховної Ради України [476]. Внесення змін (за потреби) до нормативно-правового акта чи проекту на основі експертного висновку.

О. Дашковська у своїх наукових працях приділяє увагу трьом етапам здійснення гендерно-правової експертизи: перший етап — перевірка доцільності правового регулювання, експерт повинен переконатися, чи повинні ті або інші суспільні відносини регулюватися нормами права, або їх регламентація можлива і найбільш доцільна на рівні правил моралі; другий етап — перевірка системності ієрархічної структури законодавства з питань гендерної рівності, яка має починатися з аналізу співвідношення норм закону або іншого нормативного акта з положеннями Конституції України; третій етап — перевірка системності галузевої структури законодавства з питань гендерної рівності. Одна із центральних задач експерта — аналіз відповідності нормативного акта, що перевіряється, законам тієї або іншої галузі законодавства. Важливою частиною гендерної експертизи як аналізу системи прийняття

рішень є те, що вона дозволяє оцінити вплив державної політики на виявлення та подолання фактів дискримінації в різних сферах суспільного життя [282].

Російські вчені Н. Абубікірова та О. Кочкіна аналізують етапи проведення гендерно-правової експертизи, які є загальними для багатьох видів експертиз та не залежать від предмета та об'єкта досліджень: перший етап — констатація проблеми. Процедура починається з констатації деякої соціальної проблеми, її опису та подання кількісних характеристик в статистичному вигляді, для чого застосовуються розрахунки і різноманітні індекси соціально-економічної, правової та судової статистики; другий етап — відбір та ранжування нормативно-правових актів за темою експертизи. Ретельно відібрати всі нормативно-правові акти з того чи іншого питання. Автори пропонують застосувати при інформаційному відборі прийом гендерної кодифікації, що можливо лише із залученням досвідчених юристів-консультантів, знайомих не тільки зі змістом, а й з контекстом законотворчості в конкретний часовий період; третій етап — гендерний аналіз чинних норм. Необхідно провести аналіз правових концепцій. Завдання цього етапу — з точки зору теорії права та гендерної теорії оцінити комплекс правових норм, виділених на попередньому етапі; четвертий етап — гендерна характеристика галузей (трудове законодавство, кримінально-процесуальне, законодавство соціального страхування та соціального захисту права); п'ятий етап — відповідність законодавства нормам міжнародного права, порівняння комплексу правових актів і норм на предмет їх відповідності ратифікованим міжнародним актам; шостий етап — гендерна реконструкція держуправління. Аналіз історичного контексту, періодизація зміни державної політики в обраній сфері; сьомий етап — економічний та інституціональний аналіз. Проводиться опис соціально-економічних механізмів та інститутів, залучених до проблемної ситуації; восьмий етап — проблема ефективності. Необхідно проаналізувати існуючі правові норми, зокрема, на предмет їх однакового і чіткого розуміння,

застосування і тлумачення. Окремо слід виділити на цьому етапі суперечності всередині чинного законодавства [79].

Щодо зарубіжної практики, то, наприклад, у Канаді підхід до здійснення гендерно-правової експертизи відрізняється від вищенаведених та складається з таких етапів: перший етап — визначення проблеми. Вивчається взаємозв'язок нормативно-правового акта з реальною дійсністю, для чого використовуються статистичні дані чи проводяться спеціальні опитування у рамках певної експертизи, також проводиться аналітична робота, направлена на визначення можливих проблем, її взаємозв'язок з іншими факторами, подолання можливої упередженості експертів; другий етап — визначення можливих наслідків прийняття нормативно-правового акта, майбутній вплив на правове та фактичне положення жінок та чоловіків; третій етап — визначення безпосереднього об'єкта дослідження та інформаційних ресурсів. Спочатку виділяють норми, де згадуються такі терміни: «жінка», «чоловік», «стать», «материнство», «батьківство», потім визначають ті норми, які не містять безпосередньо гендерних термінів, однак тією чи іншою мірою можуть вплинути на правове становище чоловіків та жінок. До інформаційних ресурсів належать джерела, які стосуються досліджуваної проблеми (матеріали ЗМІ, Інтернет, нормативні акти, судові рішення та інші); четвертий етап — аналіз норм правового акта, який складається з аналізу всіх норм нормативно-правового акта, які тією чи іншою мірою зачіпають права жінок або чоловіків, та визначення механізмів подальшого моніторингу виявленої гендерної проблеми, оскільки практичне застосування нормативного акта найчастіше тягне за собою порушення принципів гендерної рівності, які неможливо було передбачити у процесі розробки; п'ятий етап — інституційний аналіз механізмів забезпечення гендерної рівності, закладених у нормативно-правовому акті. Складається перелік державних органів, які займаються цим питанням та проводиться аналіз їх діяльності. Після визначення ролі кожного органу та уповноваженої особи в забезпеченні гендерного паритету

необхідно встановити як саме державні органи та уповноважені особи взаємодіють між собою для вирішення гендерних проблем; шостий етап — співвідношення норм національного законодавства з міжнародними правовими актами; сьомий етап — розробка варіантів пропозицій щодо коригування нормативно-правового акта; восьмий етап — висновок та рекомендації; дев'ятий етап — інформаційна підтримка результатів проведеної експертизи. Висновки гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів повинні бути оприлюднені [363].

Звертаючись до європейського досвіду, слід зауважити, що однією з ключових задач Європейського Союзу, закріплених Амстердамським договором 1999 року, є гендерний паритет чоловіків і жінок та ліквідація дискримінації серед чоловіків та жінок у всіх сферах життєдіяльності людини. Європейський досвід здійснення гендерно-правової експертизи слід розглядати крізь призму Комплексного гендерного підходу, оскільки останній є частиною повсякденної праці парламентарів Європейського Союзу.

Комплексний гендерний підхід (КГП) представляє собою включення гендерної концепції в усі компоненти законодавчого процесу (розробку, застосування, моніторинг та оцінку) для досягнення кінцевої мети — рівності прав чоловіків та жінок. Як і інші засоби, направлені на аналіз гендерної проблематики, комплексний гендерний підхід є не самоціллю, а засобом досягнення рівності.

Спочатку проаналізуємо загальноєвропейський досвід та здійснення гендерно-правової експертизи, яка має назву «Оцінка гендерного впливу». Перший етап — розуміння гендерних проблем у конкретній сфері: аналіз потреб та збір даних (інформації). На цьому етапі оцінки гендерного впливу у законодавстві здійснюється оцінка поточної ситуації та потреб (практичних, стратегічних та особливих) чоловіків та жінок у конкретній сфері, на яку направлений вказаний законодавчий акт. Важливим кроком тут є збір точних, докладних кількісних та якісних даних. На цьому

етапі слід визначити: доступність даних, їх аналіз (соціально-економічні фактори, вік, рівень освіти, етнічне походження, належність до національної меншини, сімейний стан, рівень доходів та інші), необхідності додаткових даних. Наступним кроком є взаємодія із заінтересованими сторонами та проведення консультацій з метою виявлення їх потреб та можливість здійснення більш глибокого гендерного аналізу. Зацікавленими сторонами виступають особи, в інтересах яких приймається нормативно-правовий акт, представники державних органів, громадянське суспільство, науковці та засоби масової інформації. Останнім кроком на першому етапі є узагальнення отриманої інформації з метою надання відповіді на деякі питання, залежно від сфери життєдіяльності суспільства та сфери законодавства. Другим етапом є оцінка впливу конкретного закону на гендерні групи. Перш за все необхідно аналізувати показники — представництво, ресурси, права та реалії, які відображають нерівність між чоловіками та жінками. На цьому етапі слід відповісти на такі блоки питань: загальні питання, прийняття рішень, економічний статус, професійна діяльність, підприємництво та бізнес, освіта, виховання дітей, державні послуги, здоров'я та благополуччя, безпека, середовища та умови життя, дозвілля. Третім етапом гендерно-правової експертизи є включення гендерно-орієнтованих заходів у проект нормативно-правового акта. Головне питання на цьому етапі полягає в тому, яким саме чином вказаний закон може сприяти усуненню наявної нерівності та затвердженню гендерного паритету серед чоловіків та жінок у різних сферах життєдіяльності людини. Не слід включати гендерно-орієнтовані заходи до законодавчих актів, які не впливають на гендерні питання. Заключним, четвертим етапом є розробка індикаторів для виміру передбачуваного впливу на гендерні групи. Розрізняють якісні та кількісні гендерні індикатори, які необхідно розробляти разом із зацікавленими сторонами. Прикладом кількісних індикаторів є кількість нових робочих місць, створених відповідно для чоловіків та жінок у секторі малого бізнесу у результаті цілеспрямованих заходів уряду,

реалізованих у даному секторі. Якісний гендерний індикатор може бути зафіксований у результаті проведення інтерв'ю щодо рівня довіри чоловіків і жінок до законодавства у сфері сімейного права [46].

У Республіці Австрії все законодавство, проекти нормативно-правових актів та великі проекти (з 2013 р.) повинні пройти оцінку гендерного впливу, яка поділяється на 6 сфер та має тестовий режим. Крім загальних питань, на які мають відповісти експерти, у кожній сфері є свій перелік (блок) питань: платежі фізичним і юридичним особам (Чи очікуються які-небудь наслідки, пов'язані з питанням гендерної рівності? Хто насправді виграє від цих виплат? Хто є цільовою групою для отримання субсидій, допомоги і т. д.); освіта, зайнятість і доходи (Чи очікується вплив на доступ до освіти, та на якому рівні? Чи очікуються будь-які зміни в жіночій і чоловічій зайнятості? Чи очікується вплив на гендерний розрив в оплаті праці?); неоплачувана робота (Які очікуються наслідки з розподілу неоплачуваної роботи жінок і чоловіків? Чи буде змінений час, витрачений на неоплачувану працю, наприклад по догляду за дитиною, робота по домогосподарству, догляду за хворими людьми та людьми похилого віку?); державні доходи (Який очікуваний результат щодо податків, зборів, мита, що сплачують чоловіки і жінки?); процес прийняття рішень та органи, що приймають рішення (Чи жінки і чоловіки представлені рівною мірою? Чи доступ до процесу прийняття рішень полегшиться для недопредставленої статі?); здоров'я (Які сфери життя будуть зачіпатися новим законодавством, наприклад, профілактика, медична продукція, фізичні і психологічні фактори стресу, життєві звички?) [59].

Швеція — одна із перших європейських країн розробила різні методи впровадження оцінки гендерного впливу. Починаючи з 1994 р., у Швеції гендерна проблематика (gender mainstreaming) — це головна стратегія досягнення національної політики щодо гендерної рівності. Перший план впровадження стратегії гендерної рівності до урядових установ був прийнятий в 2004 р.. У 2011 р. уряд прийняв платформу щодо того, як гендерна політика повинна

здійснюватися на центральному, регіональному та місцевому рівнях. У 2012 р. було прийнято стратегію гендерної проблематики в урядових установах. У 1995 р. було запроваджено метод 3R (Representation, Resources and Realia) — Представництво, Ресурси та Реалії, який пізніше було перейменовано на метод 4R оскільки було додано Результати (Results). Останній метод був поширений на місцевому рівні. Наступна хвиля розробки нових методів припала на кінець 1990-х р. Один із таких методів, який і досі використовується відділом з питань гендерної рівності, є «J mKas». Він заснований на трьох простих, але ключових питаннях: Яку гендерну модель (шаблон) ви хочете вивчити (дослідити)? Які основні причини? та Які наслідки від цієї гендерної моделі (шаблону)? Систематично Відділом з питань гендерної рівності проводяться різноманітні тренінги, семінари для своїх співробітників та нових робітників (менеджерів та референтів) з оцінки гендерного впливу та методів його здійснення. На законодавчому рівні регулювання оцінки гендерного впливу законопроектів не передбачено, однак відповідно до головної стратегії досягнення національної політики щодо гендерної рівності, оцінка гендерного впливу повинна бути включена до всіх законодавчих актів [7].

У 2013 р. у Бельгії було прийнято Закон «Оцінка нормативного впливу», відповідно до якого всі законодавчі акти, які надійдуть на розгляд до Ради міністрів, повинні пройти процедуру оцінки нормативного впливу. Оцінка нормативного впливу складається з 5 інструментів, охоплюючи гендерний тест. Гендерний тест, який передбачений Законом гендерної проблематики від 12 січня 2007 р., являє собою оцінку впливу проектів нормативно-правових актів на права чоловіків та жінок. Вказаний аналіз складається з п'яти відкритих питань: Хто сам (прямо або опосередковано) залучений до проекту та який гендерний склад цієї групи?; Які можливі відмінності між становищем жінок і чоловіків?; Чи обмежують деякі з цих відмінностей доступ до ресурсів або здійснення прав жінками або чоловіками (проблематичні відмінності)?; З огляду на

надані попередні відповіді, вкажіть позитивний і негативний вплив проекту на рівність прав жінок і чоловіків; Які заходи вживаються для пом'якшення/компенсації негативних наслідків? Виходячи із наданих відповідей на перші три питання, четверте стосується вже оцінки впливу проекту закону на рівне становище чоловіків та жінок. Перші три питання потребують обробки статистичних даних, останнє питання пов'язано з визначенням компенсаційних заходів у разі негативного впливу на гендерну рівність. Для того щоб аналіз був дієвим, його потрібно проводити у самому початку розробки закону/нормативно-правового акта. Кожен член уряду зобов'язаний проводити оцінку нормативного впливу по проектах нормативно-правових актів, що входять до його компетенції. Агентство зі спрощених адміністративних процедур відповідальне за федеральну оцінку нормативного впливу [58].

У Фінляндії оцінка гендерного впливу законопроектів передбачена Законом про «Рівність між жінками та чоловіками». Вона користується великою політичною підтримкою, що відображається в урядових програмах та в Урядових Планах дій з питань гендерної рівності. Міністерством юстиції Фінляндії у 2004 р. було прийнято Інструкцію з гендерного впливу, відповідно до якої усі законопроекти повинні містити звіт про оцінку гендерного впливу. Державні службовці проводять оцінку гендерного впливу як частину звичайної законодавчої роботи, на яку окремо не виділяються кошти. Теорія і методологія для оцінки гендерного впливу законопроектів була розроблена Урядовим підрозділом з питань гендерної рівності та виглядає таким чином: 1. Визначення необхідності здійснення оцінки гендерного впливу на початку роботи: а) чи зачіпає повсякденне життя людей; чи є значні відмінності між жінками та чоловіками у визначеній сфері; б) якщо відповідь «так», проводиться оцінка гендерного впливу. 2. Створюється план проведення оцінки гендерного впливу: а) закріплення оцінки гендерного впливу після прийняття рішення щодо розробки законопроекту; б) визначається доступна і відсутня інформація. 3. Оцінка гендерного впливу:

а) аналіз статистичної та доступної інформації; б) звіт комісії у разі необхідності; в) заслуховування експертів та зацікавлених сторін.

4. Взяття до уваги висновку оцінки гендерного впливу при підготовці остаточної пропозиції законопроекту. 5. Звітування про методи та результати оцінки гендерного впливу та включення висновків до законопроекту. 6. Моніторинг впливу закону на гендерну рівність після його імплементації (впровадження). Оцінка гендерного впливу проводиться в 11 сферах життєдіяльності людини, в яких частіше зустрічаються розбіжності між жінками та чоловіками, серед яких: батьківство, освіта, комунальні послуги, відпочинок, прийняття рішень [26].

Розглядаючи європейський досвід боротьби за гендерну рівність, слід приділити увагу досвіду Литовської Республіки. У Законі про рівні можливості жінок і чоловіків (1998) та Законі про рівні можливості (2004) визначена головна мета Литовської Республіки — гендерна рівність. У 2003 р. урядом держави було прийнято резолюцію «Методи і процедури проведення оцінки впливу», якою було визначено певну процедуру здійснення оцінки гендерного впливу. Відповідно до цієї резолюції, усі стратегічні документи держави повинні пройти оцінку гендерного впливу, яка здійснюється на стадії розробки стратегічного документа. За її проведення відповідальні — Міністерство юстиції, Міністерство внутрішніх справ та Інститут Прем'єр-Міністра Литовської Республіки. Оцінку гендерного впливу проводять досвідчені законотворчі, однак якщо є необхідність у додаткових консультаціях, то залучаються досвідчені експерти у цих сферах. Для здійснення оцінки гендерного впливу було розроблено анкету, яка містить три групи запитань: 1. Статус-quo з основним питанням: який вплив буде здійснювати невирішена проблема на конкретні сфери, якщо вона не буде вирішена шляхом прийняття стратегічного проекту, нової урядової програми, міжнародного договору?. 2. Перша альтернатива для вирішення проблеми. 3. Друга альтернатива для вирішення проблеми. Останнє обов'язкове питання, на яке необхідно надати відповідь: Який

вплив здійснюватиме прийнятий стратегічний документ/рішення/урядова програма/договір на гендерну рівність: на ринку праці, на жінок з соціально незахищених груп населення, на діяльність жінок у всіх сферах життя? Після цього заповнюється спеціальний документ, де зазначається передбачуваний вплив (соціальний, економічний та інші). Потім вказаний висновок надсилається до всіх установ та інститутів громадянського суспільства [45].

Опрацьований матеріал дозволив сформулювати авторській підхід щодо обов'язкових етапів здійснення гендерно-правової експертизи для формування гендерного паритету на законодавчому рівні.

Гендерно-правову експертизу проектів нормативно-правових актів можна поділити на чотири етапи:

Перший етап — співвідношення положень проекту нормативно-правового акта з національним, міжнародним законодавством, яке регулює питання, пов'язані з принципом забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та зі складовими частинами принципу гендерної рівності (рівними правами, обов'язками, можливостями, рівними партнерськими відносинами).

Другий етап — проведення гендерного аналізу (визначення впливу положень проекту нормативно-правового акта на чоловіків та жінок, з метою недопущення гендерної дискримінації, необхідності внесення змін та доповнень у проект НПА з метою закріплення гендерно-збалансованих положень;

Третій етап — підготовка висновків НПА гендерно-правової експертизи (висновок та рекомендації експерта).

Четвертий етап — здійснення моніторингу НПА (у разі позитивного висновку експерта та прийняття НПА) після його імплементації (впровадження).

Кожен із запропонованих етапів, у свою чергу, поділяється на ряд стадій, запровадження яких дозволяє експерту найбільш повно і всебічно вивчити положення проекту нормативно-правового акта. Розглянемо кожен етап окремо.

Перший етап — співвідношення положень проекту нормативно-правового акта з національним, міжнародним законодавством, яке регулює питання, пов'язані з принципом забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та зі складовими частинами принципу гендерної рівності (рівними правами, обов'язками, можливостями, рівними партнерськими відносинами).

На цьому етапі експерт, виходячи з наявного досвіду, може починати проводити експертизу із співвідношення положень проекту нормативно-правового акта з нормами національного та міжнародного законодавства або з проведення гендерного аналізу відносин, що склались у суспільстві, та які передбачається врегулювати таким нормативно-правовим актом. Це дозволяє експерту бути вільним у виборі етапів експертизи без прив'язки до їх жорсткої регламентації.

У разі початку експертизи із співвідношення проекту нормативно-правового акта з нормами національного і міжнародного законодавства, експерту при виявленні явних протиріч проекту нормам Конституції, міжнародних договорів або законів, не варто зупинятися на детальному гендерному аналізі, здійснення якого вже буде недоцільним.

Перша стадія зазначеного етапу пов'язана із співвідношенням положень проекту нормативного-правового акта з чинною Конституцією, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та іншими нормативно-правовими актами, що регулюють тим або іншим чином питання гендерної рівності.

На цій стадії експерту необхідно надати відповідь на такі питання:

1) Чи відповідають положення проекту нормативно-правового акта нормам Конституції?

Гарантована Конституцією України рівність усіх людей в їх правах і свободах означає необхідність забезпечення їм рівних правових можливостей як матеріального, так і процесуального характеру

для реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод [730]. Правова держава забезпечує юридичну рівність між людьми і являє всім рівні стартові можливості, реалізація яких залежить від таланту, розуму кожної людини.

2) Чи відповідають положення проекту нормативно-правового акта нормам Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

З метою недопущення порушення регламентованих цим Законом норм права у сфері гендерної рівності, експерту необхідно встановити наявність фактів невідповідності проекту вказаному Закону. Тому що в ньому вже визначено головні принципи та завдання, так само як і стратегічна міжнародна формула забезпечення гендерної рівності в економічній, соціальній, культурній сферах життя нашого суспільства.

3) Чи наявні в проекті нормативно-правового акта положення, які мають характер відкритої чи прихованої гендерної дискримінації? «позитивної дискримінації»?

Під час другої стадії першого етапу, експерт повинен встановити чи відповідають положення проекту нормативно-правового акта нормам міжнародних актів, які регулюють питання гендерної рівності: Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1980) та її Факультативному протоколу тощо.

Вказана стадія є важливою, тому що обговорювана у світовому масштабі ідеологія гендерної рівності, прийняття конвенцій і ратифікація їх парламентами більшості держав світу стають вищим правом і носієм гуманітарних цінностей, закладених в самій суті людського суспільства.

Другий етап має теоретичний та аналітичний характер. Він допомагає експерту визначити коло суспільних відносин, які регулюватимуться проектом нормативно-правового акта, прийти до розуміння необхідності правового регулювання цих відносин, ознайомитися з концепцією проекту, провести гендерний аналіз його положень і усвідомити для себе необхідність внесення будь-яких змін у проект.

З метою проведення якісного гендерного аналізу на цьому етапі експерт повинен пройти ряд стадій: 1) визначити сферу суспільних відносин, які будуть врегульовані вказаним проектом нормативно-правового акта; 2) визначити соціально-економічну ситуацію суспільства (за умови прийняття проекту); 3) визначити вплив проекту на чоловіків та жінок з метою недопущення дискримінації.

На першій стадії експерт має встановити чи необхідно взагалі врегульовувати цю (соціальну, політичну, економічну або іншу) сферу суспільних відносин та встановити ті умови, за яких досліджуваний нормативно-правовий акт отримає своє право «на життя». Визначити позицію держави щодо регулювання соціальних відносин у будь-якій сфері і аналізувати мету, зазначену в самому проекті нормативно-правового акта.

Слід визначити як проект вплине на становище чоловіків і жінок у суспільстві. Потрібно приділити особливу увагу тому факту, що навіть у разі відсутності у проекті положень, які мають характер прямої або прихованої дискримінації, на практиці, при застосуванні норм може виникнути ситуація, коли їх реалізація по-різному вплине на становище осіб різної статі.

Наступною стадією є визначення соціально-економічного прогресу при прийнятті проекту в чинній редакції. Тобто експерт на основі проведеного гендерного аналізу, з урахуванням оцінки проекту, отриманої після співвідношення його положень з національним і міжнародним законодавством, а також складовими частинами гендерної рівності, повинен зробити висновок про збереження чинної редакції проекту нормативно-правового акта без змін або про необхідність внесення в нього поправок.

Гендерний аналіз допомагає враховувати соціальні та економічні відмінності між жінками і чоловіками на кожному етапі розробки гендерної політики з метою виявлення і вивчення обмежень і можливостей, пов'язаних зі стратегічними інтересами чоловіків і жінок та забезпечення рівнозначних результатів для осіб різної статі.

На завершальній стадії другого етапу експерту потрібно визначити вплив проекту на чоловіків та жінок з метою недопущення дискримінації. Для цього він може використовувати статистичні дані та методи оцінки впливу того чи іншого фактора на чоловіка чи жінку.

Наприклад, ч. 2 ст. 110 Сімейного кодексу України визначає, що позов про розірвання шлюбу не може бути пред'явлений протягом вагітності дружини та протягом одного року після народження дитини, крім випадків, коли один із подружжя вчинив протиправну поведінку, яка містить ознаки кримінального правопорушення, щодо другого з подружжя або дитини [775]. Вказані норми не є дискримінаційними, оскільки направлені на захист функції материнства.

Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів з метою: змінити соціальні та культурні моделі поведінки чоловіків і жінок для досягнення викорінення забобонів, звичаїв та всіх інших проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок; забезпечити, щоб сімейне виховання включало правильне розуміння материнства як соціальної функції і визначення загальної відповідальності чоловіків і жінок за виховання та розвиток своїх дітей за умови, що в усіх випадках інтереси дітей мають перевагу [412].

Третім етапом гендерно-правової експертизи є підготовка та складання висновку за результатами проведеної експертизи. При цьому рекомендується найбільш точно описати конкретні положення опрацьованого проекту нормативно-правового акта, що суперечать принципам гендерної рівності, і викласти поправки, спрямовані на усунення дискримінаційних положень, а також обґрунтувати, які саме можуть бути наслідки, якщо поправки, що мають гендерно-спрямований характер, не будуть взяті до уваги. Слід пам'ятати, що який би висновок не підготував експерт, він повинен бути аргументованим.

Четвертим, завершальним етапом є здійснення моніторингу нормативно-правового акта (у разі позитивного висновку експерта

та прийняття нормативно-правового акта) після його імплементації. Даний етап є важливим, оскільки під ним слід розуміти механізм постійної оцінки, аналізу, прогнозу стану, динаміки законодавства і практики його застосування для виявлення їх відповідності гендерній рівності, а також виконання учасниками законодавчого процесу, посадовими особами виконавчих, судових та інших органів всіх рівнів влади, інститутами громадянського суспільства і, в кінцевому рахунку, спрямованого саме на досягнення ефективності національного законодавства у сфері гендерного паритету. У разі виявлення порушень під час моніторингу, експертом ініціюється питання внесення змін до нормативно-правового акта, спрямованих на відновлення гендерного паритету, або розробка нового нормативного акта, якщо внесення змін є недоцільним.

Як зазначила К. Левченко, для здійснення ефективної гендерно-правової експертизи українського законодавства ця сфера правової теорії та діяльності потребує подальших наукових розробок, особливо на межі правової та соціальної науки [472].

Процес становлення гендерної рівності для України є тривалим, але перші кроки у процесі переосмислення значення соціальної статі та гендерної рівності в нашому суспільстві вже зроблені. Україна тільки формує гендерну рівність у підсвідомості людей, а це запорука нового мислення, розбудови нової демократичної держави з новим політико-правовим механізмом забезпечення рівних прав, можливостей та обов'язків для чоловіків та жінок, як того вимагають світові (міжнародні) стандарти із захисту прав людини.

Як зазначила Д. Грінінг, міністр освіти і міністр у справах жінок і рівних можливостей Великобританії, на Всесвітньому економічному форумі у Давосі: «Жодна країна в світі не може розвиватися по-справжньому, якщо половина її населення залишається «заштунками» [274]. Для створення справжньої демократичної держави та громадянського суспільства Україні необхідно удосконалити своє законодавство, направлене на забезпечення рівних прав та обов'язків чоловіків та жінок.

Важливим кроком для нашої держави стало прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який не тільки визначив основні принципи та засади формування політики гендерної рівності та забезпечив механізм її виконання. Законом визначено обов'язковість проведення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів.

На підставі проведеного дослідження підведемо підсумки.

1. Гендерно-правова експертиза є важливим інструментом впливу держави та громадянського суспільства на формування гендерної рівності серед чоловіків та жінок у всіх сферах життя.

2. Гендерно-правова експертиза — це невід'ємна частина правового аналізу нормативних актів, що спрямована на забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок і полягає у встановленні наявності дискримінаційних за статевою ознакою правових норм чи таких норм, що можуть призвести до обмеження чи переваги однієї статі над іншою у майбутньому.

3. Метою гендерно-правової експертизи є детальний аналіз як проектів нормативно-правових актів, так і діючого законодавства, виявлення прямої чи прихованої (непрямої) дискримінації за ознаками статі, різних стереотипів у поведінці людей, які можуть якимось чином дискримінувати певні групи людей або дискредитувати сам закон. Дана експертиза є дієвим механізмом контролю суспільства за державою.

4. Головним завданням гендерно-правової експертизи є не просто аналіз прав жінок як окремої категорії громадян, а дослідження умов забезпечення гендерної рівності, що виражається в паритетному представництві, рівній відповідальності та рівному доступі до прийняття рішень і ресурсів влади.

5. Процедура здійснення гендерно-правової експертизи є недосконалою. З моменту прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та запровадження гендерно-правової експертизи в Україні минуло вже 12 років,

однак на законодавчому рівні немає чітко регламентованої процедури її здійснення. Є необхідність у розробці та прийнятті на законодавчому рівні програм реалізації гендерних стратегій. Це надасть можливості фахівцям, які здійснюють гендерно-правову експертизу, уникнути проблем під час практичної реалізації своїх обов'язків.

6. Інститут гендерно-правової експертизи має важливе значення для запобігання порушенням основоположних прав і свобод людини та прискорення адаптації системи національного законодавства до законодавства Європейського Союзу. Необхідним кроком є удосконалення чинного законодавства у сфері забезпечення гендерної рівності, а саме процедури: здійснення гендерно-правової експертизи, шляхом законодавчого закріплення (визначення) чітких етапів здійснення гендерно-правової експертизи.

Зважаючи на вищенаведене, пропонуємо внести зміни у ч. 2 ст 3 Інструкції з проведення гендерно-правової експертизи, затвердженої наказом Міністерства юстиції України «Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи» від 12 травня 2006 р. № 42/5, доповнивши її таким змістом: «Гендерно-правова експертиза проводиться поетапно: 1) перший етап — співвідношення положень проекту нормативно-правового акту з національним, міжнародним законодавством, яке регулює питання, пов'язані з принципом забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та зі складовими частинами принципу гендерної рівності (рівними правами, обов'язками, можливостями, рівними партнерськими відносинами); 2) другий етап — проведення гендерного аналізу (визначення сфери соціальних відносин, які будуть регулюватись вказаним проектом нормативно-правового акта; визначення гендерно-соціального прогресу (за умови прийняття проекту нормативно-правового акта); 3) третій етап — підготовка та складання висновку за результатами проведеної експертизи; 4) четвертий етап — здійснення моніторингу нормативно-правового акта (у разі позитивного висновку експерту та прийняття нормативно-правового акта. У разі виявлення порушень під час моніторингу, експертом

ініціюється питання внесення змін до нормативно-правового акта, спрямованих на відновлення гендерного паритету, або розробка нового нормативного акта, якщо внесення змін є недоцільним. Кожен наступний етап розпочинається після завершення попереднього)».

Для досягнення цієї мети необхідно ретельне здійснення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів для знищення та уникнення прийняття дискримінаційних норм на законодавчому рівні, що забезпечить створення сприятливих умов для формування гендерної свідомості у людей з самого початку становлення гендерної рівності у державі.

7. Програми удосконалення гендерно-правової експертизи, які затверджуються на рівні держави, направлені на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є показником цілеспрямованої політики держави, покликаної покращити гендерну ситуацію в країні у формуванні гендерної рівності.

Висновки до розділу 3

1. Гендерна політика — це діяльність органів публічної влади, інститутів громадянського суспільства та міжнародних організацій щодо розробки механізмів забезпечення принципу гендерної рівності та ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі на регіональному, національному та міжнародному рівнях. Державна гендерна політика — функціонування органів державної влади з метою комплексної розробки програм та механізмів, систематичного впровадження принципу гендерної рівності й ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі у всіх сферах суспільної та державної діяльності. Муніципальна гендерна політика є функціонуванням органів місцевого самоврядування та територіальних громад з метою комплексної розробки програм та механізмів, систематичного впровадження принципу гендерної рівності й ліквідації

всіх форм дискримінації за ознакою статі в усіх сферах суспільної діяльності на локально визначеній території. Суб'єктами гендерної політики є органи публічної влади (органи державної влади та органи місцевого самоврядування); інститути громадянського суспільства; міжнародні організації. Суб'єктами державної гендерної політики є органи державної влади (центральні та місцеві). Суб'єктами муніципальної гендерної політики виступають: 1) населення відповідної території (територіальна громада); 2) суб'єкти владних повноважень в органах місцевого самоврядування.

2. Сутність державної гендерної політики полягає у послідовному здійсненні конструктивних дій, спрямованих на утвердження гендерної рівності, що передбачає, зокрема: гарантування прав і свобод жінок та чоловіків і рівних можливостей у їх користуванні; створення умов розвитку гендерно збалансованого державного кадрового апарату; забезпечення рівного доступу жінок та чоловіків до розподілу соціально-економічних ресурсів; розвиток партнерства між жінками та чоловіками під час виконання службових обов'язків та суспільно важливих завдань; врахування специфічних інтересів та потреб жінок і чоловіків під час розробки всеукраїнських, регіональних та місцевих програм і проектів; забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків особистої реалізації у політичній, соціально-економічній, духовно-культурній сферах; гарантування справедливого оцінювання результатів діяльності жінок та чоловіків; формування та розвитку гендерної культури і гендерної освіти як суб'єктів владних повноважень, так і суспільства загалом тощо.

3. З метою забезпечення принципу гендерної рівності у Верховній Раді України необхідне бронювання певної кількості керівних посад за жінками. Є необхідність внести зміни до Закону України «Про Регламент Верховної Ради України», виклавши ч. 4 ст. 81 в такій редакції: «Квоти розподілу посад голів комітетів, перших заступників, заступників голів, секретарів та членів комітетів визначаються пропорційно від кількісного складу депутатських фракцій

(депутатських груп) до фактичної чисельності народних депутатів у порядку, встановленому Верховною Радою з обов'язковим дотриманням принципу гендерної рівності».

4. Незважаючи на підвищення інтересу жінок до військової справи та позитивну статистику збільшення кількості жінок у Збройних Силах України, національне законодавство у сфері безпеки та оборони неоднаково регулює права та обов'язки представників різних статей. Основними причинами гендерної дискримінації у Збройних Силах України є застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки у суспільстві; недосконалість нормативно-правової бази з питань захисту прав людини і громадянина (незалежно від його статі); відсутність дієвих механізмів впровадження ідей гендерної рівності; невідповідність гендерних стандартів ЗСУ соціальним потребам військовослужбовців. Військовий конфлікт на українській території спонукає державу ретельніше поставитися до питання інтеграції жінок у збройні сили і надати можливість жінкам служити на передовій.

5. Розширення прав військовослужбовців-жінок на зайняття військових посад відбулося з прийняттям Наказів Міністерства оборони України, внаслідок чого суттєво розширено перелік бойових посад для військовослужбовців-жінок, які проходять військову службу за контрактом. Очевидно, що обмеження прав жінок-військовослужбовців мінімізоване, однак цілковитого дотримання принципу гендерної рівності у цьому аспекті поки що не досягнуто, оскільки деякі посади у Збройних Силах України все ще є недоступними для жінок, особливо у спеціальних підрозділах та висомобільних десантних військах. До того ж Конституція України та низка законів теоретично гарантують рівний доступ чоловіків та жінок до вищих навчальних установ, що готують офіцерський склад Збройних Сил України. Але Накази Міністерства оборони, Міністерства освіти і науки та постанова Кабінету Міністрів передбачають набір до військових ліцеїв та вишів лише юнаків. Тобто ці підзаконні акти прямо суперечать Конституції та іншим законам

України. Світовий досвід впровадження гендерного принципу у військове середовище можна визначити у вигляді сучасних стратегій інтеграції жінки в армію на чотирьох рівнях: політичний (перегляд концепції оборони, процеси демократизації сектора оборони, контроль суспільства та урядовий контроль), економічний (планування бюджету з урахуванням гендерних аспектів та формування прозорого підзвітного публічного фінансового менеджменту), інституціональний (структурне і технічне перетворення збройних сил, яке дозволить їм відповідати прийнятним національним і міжнародним стандартам), соціальний (інтеграція гендерного аспекту відображає зміни у ставленні громадянського суспільства до збройних сил і сприяє зростанню співпраці між ними).

6. Терміни «гендерний бюджет» та «гендерне бюджетування» не є синонімічними. Гендерний бюджет — це збалансоване врахування потреб та інтересів жінок і чоловіків шляхом запровадження методів, спрямованих на інтеграцію гендерної складової у бюджетний процес на всіх ланках бюджетної системи. Гендерне бюджетування — один із інструментів досягнення гендерної рівності, механізм якого охоплює політичну, економічну та соціальну сфери забезпечення рівності жінок та чоловіків. Гендерно-орієнтоване бюджетування є інструментом, який дає можливість реалізувати державну політику гарантування рівних прав і можливостей жінок і чоловіків за рахунок бюджетних коштів. Ключовими принципами гендерно-орієнтованого бюджетування є прозорість, партнерство і співробітництво між фахівцями з бюджетування та експертів у галузі гендерної рівності, а також участь зацікавлених сторін поза Урядом (громадянського суспільства та зовнішніх експертів) на всіх етапах діяльності; розуміння гендеру — знання того, як гендер та гендерні відносини побудовані у суспільстві та як їх оцінює Уряд; політична воля (прихильність) із забезпечення роботи у сфері гендерної рівності на довгострокову перспективу; встановлення нових вимог до системи збору статистичних даних (суттєві недоліки щодо збору даних перешкоджають проведенню гендерно-чутливого аналізу).

7. Основним компонентом роботи з гендерно-орієнтованого бюджетування є гендерний аналіз. Найбільшого поширення серед різних інструментів гендерного аналізу набув гендерний бюджетний аналіз, метою якого є оцінка кінцевих результатів виконання бюджету і створення інформаційної бази для обґрунтування планових показників, які враховуються під час формування бюджету, а також у процесі здійснення бюджетної політики у наступний бюджетний період; виявлення факторів і причин, що негативно впливають на виконання планових показників бюджету; виявлення резервів збільшення доходів бюджету; визначення економічної і соціальної ефективності здійснення бюджетних видатків; удосконалення бюджетного процесу та міжбюджетних відносин. До гендерного аналізу поточних програм і бюджетів повинен бути інтегрований розрахунок вартості витрат на цілі гендерної рівності, який дає можливість оцінити потреби у фінансуванні заходів гендерної рівності в рамках більш широкого планування процесу бюджетування. Метод розрахунку вартості витрат на цілі гендерної рівності включає в себе аналіз усього бюджетного процесу, серед іншого — стратегій і політики. Такий підхід є певною мірою споріднений з методами бюджетування, орієнтованими на соціально значущий результат, які останніми роками широко застосовує багато країн. Метод розрахунку вартості витрат може розглядатися як інструмент програмно-цільового методу бюджетування, а також як складова стратегії досягнення гендерної рівності, яка реалізується через бюджет. Цей метод дозволяє встановлювати кількісні цілі для розпорядників бюджету та дає змогу виділяти кошти для досягнення цих цілей. Впровадження програмно-цільового методу бюджетування робить цей підхід затребуваним, оскільки передбачає перехід на програмне складання бюджетів на всіх рівнях.

8. Впровадження методики гендерно-орієнтованого бюджетування у програмно-цільовий метод на всіх рівнях урядування може істотно сприяти досягненню цілей програмно-цільового методу: забезпеченню прозорості бюджетного процесу, бюджетних коштів і

результатів виконання бюджетної програми; оцінюванню та аналізу досягнення поставлених цілей та виконання завдань, ураховуючи гендерні аспекти; сприянню роботі розпорядників коштів щодо досягнення запланованих результативних показників; підвищенню якості розроблення бюджетної політики, ефективності розподілу і використання бюджетних коштів; інформуванню громадян про хід планування та виконання бюджету з метою їх залучення до процесу ухвалення управлінських рішень. Програмно-цільовий метод і гендерно-орієнтоване бюджетування зосереджені на результатах і на ширшому циклі планування, реалізації та оцінювання політики. Гендерний бюджетний аналіз та програмно-цільовий метод мають на меті зосередження уваги на підсумках і результатах бюджетної політики (тоді як за традиційних методів бюджетування визначальними є обсяги видатків). Розширена підзвітність, посилення демократії, прозорість, краща структура управління — це елементи обох підходів.

9. Гендерно-правова експертиза — це невід’ємна частина правового аналізу нормативних актів, спрямована на забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок і полягає у встановленні наявності дискримінаційних за статевою ознакою правових норм чи таких норм, що можуть призвести до обмеження чи переваги однієї статі над іншою у майбутньому. Метою гендерно-правової експертизи є детальний аналіз як проектів нормативно-правових актів, так і чинного законодавства, виявлення прямої чи прихованої (непрямої) дискримінації за ознаками статі, різних стереотипів у поведінці людей, які можуть якимось чином дискримінувати певні групи людей або дискредитувати сам закон.

10. Процедура здійснення гендерно-правової експертизи є недосконалою. Запропоновано внести зміни у ч. 2 ст. 3 Інструкції з проведення гендерно-правової експертизи, затвердженої Наказом Міністерства юстиції України «Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи» від 12 травня 2006 р. № 42/5, доповнивши її таким змістом: «Гендерно-правова експертиза проводиться»

поетапно: 1) перший етап — співвідношення положень проекту нормативно-правового акта з національним, міжнародним законодавством, яке регулює питання, пов'язані з принципом забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та зі складовими частинами принципу гендерної рівності (рівними правами, обов'язками, можливостями, рівними партнерськими відносинами); 2) другий етап — проведення гендерного аналізу (визначення сфери соціальних відносин, які будуть регулюватись вказаним проектом нормативно-правового акта; визначення гендерно-соціального прогресу (за умови прийняття проекту нормативно-правового акта); 3) третій етап — підготовка та складання висновку за результатами проведеної експертизи; 4) четвертий етап — здійснення моніторингу нормативно-правового акта (у разі позитивного висновку експерту та прийняття нормативно-правового акта. У разі виявлення порушень під час моніторингу, експертом ініціюється питання внесення змін до нормативно-правового акта, спрямованого на відновлення гендерного паритету, або розробка нового нормативного акта, якщо внесення змін є недоцільним. Кожен наступний етап розпочинається після завершення попереднього)».

Розділ 4

ПРАКТИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

4.1. Забезпечення принципу гендерної рівності у сфері місцевого самоврядування

Сьогодні в Україні та багатьох інших державах світу закладається фундамент створення нової або удосконалення існуючої системи місцевого самоврядування. Новітні суспільні перетворення, пошук механізмів підвищення ефективності роботи органів місцевої влади, забезпечення позитивної динаміки політичних, соціально-економічних, культурних трансформацій на місцевому рівні та в кінцевому результаті збереження цілісності і зміцнення держави, єдності українського суспільства, розвиток партнерських відносин громадськості з органами публічної влади потребує вирішення теоретико-правових питань гарантування та створення можливостей для рівної реалізації прав і свобод жінок та чоловіків на муніципальному рівні.

Перехідний етап функціонування Української держави підвищує роль дослідження сучасних механізмів формування системи місцевого самоврядування на основі принципу гендерної рівності. Якісний розвиток окремих адміністративно-територіальних одиниць, формування представницьких органів місцевої влади з дотриманням принципу гендерної рівності, створення відповідних умов для реалізації зазначеного на практиці, ефективність роботи місцевої влади та дієвість кожної територіальної громади, що практично нереально без загальної підтримки держави, має прямий

вплив на процес становлення України у цілому та, відповідно, на її міжнародний імідж.

Вирішення суспільно важливого завдання значно ускладнюється, а подекуди неможливе без концептуального осмислення існуючих реалій у відповідній сфері з позицій різних наук: філософії, політології, соціології, психології, юриспруденції тощо. Важливий внесок у вивчення забезпечення гендерного балансу у тих чи інших сферах місцевого самоврядування у межах різних соціально-гуманітарних наук здійснили: О. Айвазовська, А. Акмалова, Л. Амджадін, Л. Артеменко, А. Бондар, С. Горочан, І. Дорожкіна, І. Жеребкіна, Т. Іваніна, В. Капіцин, О. Катан, Н. Карбовська, В. Ковальчук, І. Кон, О. Ключев, С. Кроулі, Т. Литвинова, Ю. Лісовський, Л. Магдюк, Т. Марценюк, Л. Наливайко, О. Неберикут, А. Некряч, С. Пономарьов, М. Скорик, І. Федорович, Л. Швець, Ю. Шепелева, М. Юсупова та ін. Однак, питання забезпечення принципу гендерної рівності у сфері місцевого самоврядування, не дивлячись на свою важливість, є таким, що не отримало належного місця у наукових працях вітчизняних вчених, зокрема правників. Більшість з існуючих робіт підготовлено або до прийняття Закону України «Про місцеві вибори», який заклав фундамент для визначення нового орієнтиру у досліджуваній сфері, або мають моніторингове, аналітичне, статистичне тощо значення.

З урахуванням зазначеного, розглядуване явище вимагає широкого комплексного підходу до його опрацювання у межах науки теорії держави і права з метою: всебічного та об'єктивного розкриття правової природи принципу гендерної рівності на місцевому рівні, зокрема, в умовах децентралізації влади, розвитку громадянського суспільства, поступальної інтеграції України до світової спільноти; здійснення юридичного прогнозування у цій сфері; формулювання конкретних пропозицій щодо ефективних заходів, спрямованих на дотримання принципу гендерної рівності на місцевому рівні.

Гендерна диференціація в рівні доходів населення, гендерні викривлення на ринку праці та у сфері прийняття рішень, невідповідності соціально-демографічного розвитку залишаються вагомими чинниками соціального виключення, що проявляються у відстороненні жіночої половини населення від владних повноважень, обмеженні для них можливостей гідної зайнятості та доступу до економічних ресурсів [557, с. 143]. Так, серед низки проблем гендерної асиметрії на місцевому рівні є гарантування належного соціального та економічного становища жінок.

У щорічному глобальному дослідженні Світового економічного форуму (World Economic Forum) — Індекс гендерного розриву 2017 (The Global Gender Gap Index 2017) експертами зроблено висновок, що покращення ситуації із гендерним паритетом може призвести до значних економічних дивідендів, які залежать від ситуації і проблем у конкретній країні. Зокрема, досягнення економічного гендерного паритету може збільшити на \$250 млрд. ВВП Великобританії, \$1750 млрд. Сполучених Штатів Америки, \$550 млрд. Японії, \$320 млрд. Франції та на \$310 млрд. ВВП Німеччини [360]. Тож забезпечення гендерного балансу на місцевому рівні в економічній сфері сприятиме економічному розвитку всієї держави.

На думку представників державної влади, нині важливим напрямом є впровадження принципів рівності у площині органів місцевого самоврядування, що зумовлює проведення гендерної експертизи місцевого самоврядування, адже Україна має величезний гендерний потенціал, який не використовує. Його залучення до регіонального розвитку та управління громадянами може стати поштовхом до вдосконалення [143; 235, с. 33; 254, с. 4]. Першочергово, підвищення ефективності економічної сфери, яка, своєю чергою забезпечить результативне функціонування соціальної системи суспільства. Тим більше, що сьогодні в Україні існують суттєві проблеми у соціально-економічній сфері на місцях.

У 2017 р. в Україні загалом було зареєстровано 354,4 тис. безробітних громадян працездатного віку, серед яких безробітних

жінок — 189,5 тис., безробітних чоловіків — 164,9 тис. [115; 286]. Таку закономірність в гендерному аспекті можна пояснити тим, що жінок у працездатному віці в Україні (15–64 років) дещо більше ніж чоловіків: 15,031 млн. та 13,981 млн. відповідно.

Разом із тим нерівномірність проявляється у тому, що кількість безробітних жінок за рік зменшилася лише на 3,6 %, а безробітних чоловіків — на 15 % [287]. Важливо наголосити, що майже 190 тис. непрацевлаштованих українців проживають у містах, 165 тис. — у селах [115]. Однак у цьому контексті слід навести наступні дані: станом на 2017 р. працездатного населення у віці 15-64 років у містах проживало 20,339 млн. осіб, у сільській місцевості — 8,672 млн. осіб. Тож проблема безробіття у сільській місцевості має значно вищий поріг складності. До того ж безробіття в містах знижується значно швидше — майже на 10 % за рік.

Проблема безробіття дуже гостро стоїть у сільській місцевості й об'єктивною реальністю стала трудова міграція жінок села. Значна кількість жінок від'їжджають за кордон у пошуках роботи легальними та нелегальними шляхами. Становище нелегальних мігрантів особливо негативно впливає на жінок, які часто потрапляють у трудове або сексуальне рабство. В такій ситуації жінки репродуктивного віку часто відкладають народження дітей або взагалі втрачають таку можливість. Чоловіки в таких сім'ях починають зловживати алкоголем. Також нині у сільських районах немає сприятливих умов для поєднання материнства і професійного зростання. За останні десять років закрилося багато дошкільних закладів. Робота в сільській місцевості супроводжується постійним навантаженням на жінок — вони практично не відпочивають, не піклуються про своє здоров'я [100, с. 9-10]. Сьогодні серед 226 країн світу Україна за показником рівня народжуваності посідає 186 місце. Відсутність матеріально-фінансових можливостей забезпечити дитині хоча б мінімальний рівень добробуту проковує покидати свою країну. Окремі європейські держави стимулюють приплив трудових мігрантів, зокрема і з України. До таких країн

можна віднести й Польщу, що має суттєві проблеми з внутрішніми трудовими ресурсами. Оскільки рівень життя у цілому та заробітної плати у цій країні значно вищий ніж у нашій державі, то українські громадяни покидають постійні місця свого проживання задля кращих умов життя. Такий стан речей сприяє підвищенню економіки іноземної держави та значно погіршує вітчизняну соціальну, економічну, демографічну ситуацію.

Нині у нашій країні набирає обертів соціальна робота, яка охоплює значну кількість проблем, що потребують постійного вирішення. Фахівці соціальної сфери повинні володіти розширеними знаннями, вміти аналізувати проблемні ситуації, швидко реагувати та знаходити шляхи вирішення, мати у своєму арсеналі той широкий профіль знань, що забезпечить якісне надання соціальних послуг [621, с. 76]. Як свідчить практика, сьогодні в Україні як на загальнодержавному рівні, так і на рівні місцевої влади майже відсутні висококваліфіковані працівники, спроможні належними чином забезпечити права жінок та чоловіків, враховуючи гендерні особливості. Отримання відповідних знань фахівцями вимагає систематичного проведення спеціальних курсів, тренінгів тощо з метою оволодіння відповідними інструментами та механізмами у цій сфері.

Отже, як на загальнодержавному рівні, так і на рівні місцевого самоврядування гендерний дисбаланс прослідковується у приватній, соціальній, економічній, політичній та інших сферах. Проте, нині найбільш обговорюваною темою в окремих колах є роль та місце жінки у політичному житті держави та окремої територіальної громади (об'єднаних територіальних громад).

Соціально-економічна криза, військовий конфлікт, що триває на сході України, заходи жорсткої економії, прийняті Урядом, посилюють гендерний дисбаланс у суспільстві, призводячи до фемінізації бідності; втрати жінками роботи; ускладнення доступу до медичних, освітніх і соціальних послуг; збільшення випадків домашнього та сексуального насильства, в тому числі пов'язаних

з військовим конфліктом; посилення патріархальних гендерних стереотипів і традиційного розподілу соціальних ролей [691]. Забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків в Україні до процесу прийняття рішень для чоловіків і жінок є не тільки однією з важливих умов розбудови в Україні правової держави, але й запорукою її економічного та соціального розвитку. Доказом цього є різноманітні дослідження ООН, які свідчать, що країни, які посідають перші позиції щодо представництва жінок у політиці, також мають найкращі показники якості життя й економічного розвитку [386; 845, с. 8].

У Всесвітній декларації Міжнародного союзу місцевих органів влади (МСМОВ) про роль жінок у місцевому самоврядуванні від 1998 р. наголошено, що місцеве самоврядування, яке є складовою частиною національної структури керівництва, є рівень управління, найбільш близький до громадян, і, отже, здатний найкращим чином залучати жінок до процесу прийняття рішень щодо їх умов життя і використовувати їх знання і можливості для сприяння сталому розвитку [183]. Сьогодні жінки мають політичні права (у переважній більшості держав), але їх повне входження у світ політики, як і раніше, залишається справою майбутнього, поки залишається актуальною головна перешкода — маргінальність становища жінок у суспільстві [238, с. 10; 549, с. 52; 904, с. 30]. Суттєве розходження між регламентованим та дійсним становищем жінок у суспільстві за показниками їх участі у прийнятті важливих рішень місцевого та регіонального значення, впливовості на суспільні відносини з погляду влади, представленості в місцевих, обласних радах та на вищих посадах в органах місцевого самоврядування викликає негайну потребу у дослідженні та наданні пропозицій щодо розв'язання вказаних проблем [222, с. 156; 230, с. 39]. Серед особливо актуальних питань слід виокремити неефективну реалізацію положення Закону України «Про місцеві вибори» щодо гендерної квоти.

Розгляд тематики забезпечення принципу гендерної рівності у представницьких органах місцевого самоврядування має не менш

важливе теоретико-прикладне значення, аніж в органах державної влади — парламенті, уряді, суді тощо, питанням чого науковцями на вітчизняних просторах приділяється значно більше уваги.

Впровадження гендерних підходів у діяльність органів місцевого самоврядування має свої аспекти і перш за все тому, що саме органи місцевого самоврядування — ефективна й максимально наближена до людей місцева влада, де право громадян на управління державою реалізується, насамперед, на місцевому рівні. Через місцеве самоврядування існує можливість розкрити ініціативу мільйонів громадян, залучити їх до активного громадського життя. Нині гендерний підхід все більше проникає у сфери політичного врядування й управління, стає реальною політичною силою впливу на забезпечення розвитку, рівності й миру в суспільстві у багатьох країнах світу. Такий підхід до політики передбачає її гендерний вимір [172]. Належне представництво жінок в органах місцевого самоврядування є своєрідним індикатором рівня демократичності суспільства.

Необхідно зазначити, що в рамках сучасної сервісної моделі державного і муніципального управління затребувана, перш за все така якість ефективного лідера, як «вміння співпрацювати і домовитися з багатьма людьми» [351, с. 477-496; 904, с. 63]. Саме ця ознака, як підкреслюють багато науковців, у тому числі і психологи, характерна жінкам.

Разом із тим, сьогодні до властивостей становлення місцевої демократії в Україні справедливо можна віднести гендерний дисбаланс, незважаючи на те, що на початку XXI ст. серед переважної більшості держав світу наша країна долучилася до Декларації тисячоліття ООН й зобов'язалася до 2015 р. забезпечити у представницьких органах, зокрема, в органах місцевого самоврядування, участь жінок та чоловіків у пропорції — 50/50 %. Доречно акцентувати, що важливим є не лише кількісний показник у досліджуваному напрямі, а превалюючим виступає якісний показник —

ефективність виконання своїх посадових обов'язків жінками та чоловіками в органах місцевого самоврядування.

Оскільки діяльність місцевої влади базується на традиційно жіночих інтересах, таких як добробут, освіта, чистота довкілля, охорона здоров'я, дозвілля, то в її структурі жінки традиційно активно задіяні, за своєю часткою не поступаючись чоловікам. Присутність великої кількості жінок у місцевих органах влади, їхня безпосередня участь у процесі прийняття рішень дозволяє їм по-справжньому представляти та обстоювати свої інтереси. З боку гендерної перспективи, органи місцевого самоврядування — найбільш наближений та доступний рівень управління для жінок [260, с. 43; 270, с. 88; 369, с. 79]. У науковій літературі та інших джерелах наголошується, що у виборних органах місцевого самоврядування відносно гендерного балансу ситуація складається значно оптимістичніше, ніж у парламенті України.

Згідно зі статистичними даними Центральної виборчої комісії (далі — ЦВК), результати місцевих виборів демонструють послідовне зростання кількості депутаток у місцевих радах з часів незалежності України. Так, якщо на виборах у 1994 р. жінки отримали 30,2 % мандатів у місцевих радах всіх рівнів, що стало досить високим результатом для того періоду, то вже у 2010 р. — 46,8 %. Проте, оскільки статистика ЦВК щодо представленості жінок та чоловіків не розділена по радах різного рівня та головах сіл, селищ, міст, міст обласного значення, то інформація про зазначене вище має узагальнений характер й не відображає об'єктивного стану речей.

Підтвердженням необ'єктивності узагальнюючої статистики ЦВК є наступне. За даними NDI (National Democratic Institute), станом на 1 січня 2013 р. у 27 регіонах жінки становили 12 % в обласних радах, 23 % в районних радах, 46 % у селищних радах і 51 % у сільських радах. Це підтверджує, що в Україні існує тенденція — чим вищий рівень представницького органу, тим менше жінки представлені серед депутатів [258, с. 19; 856]. Відзначимо, що ця тенденція продовжилася і на місцевих виборах 2015 р., за результатами

яких частка жінок становила: у сільських радах — 56 %; у селищних радах — 46 %; у районних радах — 24 %; у міських радах — 29 % (найбільший рівень представництва жінок у Чернігівській міській раді — 33 %, та 25 % жінок у Львівській міській раді); у 22 обласних радах — 15 % (найвищий рівень представництва жінок у Сумській обласній раді (22 %) та у Хмельницькій обласній раді (21 %).

Отже, в жодній обласній раді України не подолано бар'єру у 30 %, законодавчу гендерну квоту дотримано лише в одній міській раді.

Комплексний підхід до вивчення обраної проблематики зумовлює розглянути не лише представленість жінок на різних рівнях місцевої влади по всій території України, а й врахувати регіональні особливості цієї проблематики. У цьому контексті можна навести наступне: чим далі на схід країни, тим більше жінок представлено в місцевих радах різного рівня. За показником представництва жінок серед депутатів в лідерах виявились Донецька, Луганська, Миколаївська, Херсонська, Чернігівська, Сумська, Дніпропетровська, Харківська та Запорізька області. Найменше жінок представлено на рівні місцевих рад Закарпатської, Івано-Франківської, Чернівецької, Рівненської та Львівської областей [89]. Отже, в Україні існує тенденція не лише «чим вищий рівень місцевої влади, тим менше там жінок», а й диспропорція в регіональному розрізі щодо представленості жінок та чоловіків у виборних органах муніципальної влади.

Суттєвим для розвитку гендерного паритету на місцевому рівні стало те, що у 2015 р. в Україні проходили перші місцеві вибори за наявності 30 % гендерної квоти відповідно до нового Закону України «Про місцеві вибори» від 14 липня 2015 р. У ч. 3 ст. 4 Закону зазначено, що представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 % загальної кількості кандидатів у виборчому списку [680]. Закон був прийнятий у хиткій політичній ситуації, положення якого викликали чималу кількість зауважень та негативних коментарів з боку громадських активістів, політологів,

експертів, представників владних структур, ЗМІ, однак все ж став підґрунтям для еволюції виборчого законодавства до органів місцевого самоврядування у цілому та свідченням позитивних зрушень у забезпеченні принципу гендерної рівності у представницьких органах місцевого самоврядування зокрема.

Введення гендерних квот спрямовано на забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у громадсько-політичній сфері. Законодавча новела щодо гендерної квоти відповідає, з одного боку, нормам чинного законодавства України, з іншого — міжнародним актам та угодам, які ратифікувала наша держава у той чи інший період свого історичного розвитку, норми та положення яких зобов'язалась дотримуватися та інтегрувати у вітчизняне законодавство і життя суспільства (Загальна декларація прав людини від 1948 р., Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 1968 р., Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 р., Хартія Європейської безпеки від 1999 р., Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами від 2014 р. тощо).

Так, порівняно зі списками до міських рад м. Києва та міст-обласних центрів, партії рідше дотримувались квоти — вона дотримана в 61 % (у 195 списках з 318) списків до обласних рад проти 72 % (у 310 списках з 480) списків до міських рад; загальний рівень представництва жінок в списках до обласних рад також є нижчим — 29,6 % та 32,1 % відповідно [163]. Тож, хоча норми права повинні регламентувати важливі для суспільства і держави відносини з метою їх належного врегулювання, все ж сучасна юридична практика свідчить, що декларування окремої норми не є гарантією її дотримання суб'єктами правовідносин. Після проведення місцевих виборів у 2015 р. гендерні ініціативи спрацювали не повною мірою, адже як і в 2014 р., під час парламентських виборів, не були передбачені санкції за їх невиконання.

Громадська активність жінок, їх публічний статус та символічна влада сприяють встановленню більш егалітарної моделі взаємин у родині та перерозподілу обов'язків між членами подружжя, а навантаження жінок у публічній та приватній сферах виправдовується почуттям моральної задоволеності та реалізованості, основою яких є їх впливовість і авторитетність серед виборців [831, с. 15]. Ігнорування знань, практичних та творчих здібностей жінок свідчить про недостатній розвиток демократичних основ у державі та на місцях й вимагає якнайшвидшого викорінення цього явища й широкого використання можливостей жінок для благоустрою у всіх сферах суспільства.

Важливо також проаналізувати положення щодо сучасного становища жінок на посадах мерів різних міст країни. Серед 394 кандидатів на посаду міського голови в Києві та містах-обласних центрах на місцевих виборах 2015 р. було тільки 57 жінок (або 14,7 %). На виборах мерів міст Тернопіль, Черкаси та Суми не було зареєстровано жодної жінки-кандидатки. Відсоток самовисуванок серед кандидаток був вищим, ніж серед кандидатів-чоловіків — 52,6 % проти 40 %. Взагалі на рівні міст зі спеціальним статусом (Київ та Севастополь) та міст-обласних центрів у період з 1991 р. й дотепер жінок лише двічі обирали на посаду міського голови — Херсон (1994 р.), Житомир (1996 р.) [856]. Можна зробити висновок, що чим більший населений пункт, тим рідше жінок обирають на посаду міського голови. В результаті, після виборів 2015 р. серед декількох сотень міських голів України лише 27 — жінки. Як і раніше, жодна з жінок не займає посади мера міста обласного значення. Найбільшим за кількістю жителів містом, яке очолює жінка, є м. Первомайськ (Миколаївська обл.) з населенням 62 672 особи.

Таким чином, узагальнена статистика ЦВК щодо представництва жінок та чоловіків у виборних органах місцевого самоврядування лише створює враження їх пропорційності. Жінки представлені мінімально на тому рівні, де приймаються найбільш важливі місцеві, регіональні та політичні рішення. Враховуючи високий

політичний, економічний, культурний, освітній потенціал жінок, їх низька репрезентованість на вказаних рівнях влади зумовлює неефективне використання людських ресурсів суспільства у цілому.

Важливо вказати на причини, що стримують жінок брати участь в управлінні місцевими справами в ролі депутаток. Зокрема, окрім гендерних дискримінацій, заважають комфортно й повноцінно себе відчувати жінкам у політиці постійне поєднання ролі жінки-дружини, жінки-матері та жінки-політика, домогосподарська праця, нестача вільного часу, байдужість громадян до проблеми політичної діяльності жінок, брак фінансових ресурсів, проблеми з жіночою солідарністю, гендерні стереотипи й відсутність достатнього рівня кваліфікації в роботі [780, с. 32]. До того ж актуальними залишаються внутрішні бар'єри, що також знижують шанси жінок на закріплення лідируючих позицій. Це перш за все невпевненість жінок у собі, низька самооцінка, як наслідок — відсутність професійного честолюбства [19; 904, с. 36].

Звертаючи увагу на причини більш високої представленості жінок у депутатському корпусі сіл та селищ, слід зазначити наступне, так, на думку депутаток, їм найкраще вдається вирішувати питання, які не потребують бюджетних коштів, а тримаються на власній ініціативі чи колективних зусиллях громадськості. Окрім виконання обов'язків, передбачених законодавством, основну частину діяльності депутаток становить постійна робота з виборцями та вирішення поточних проблем як інструментального, так і експресивного характеру. Вони стають посередницями, лобіюють та організовують вирішення конкретних питань [831, с. 13]. Вважаємо, що саме це є однією із причин низького представництва жінок на вищих рівнях влади як місцевого, так і загальнодержавного значення.

Проведене соціологічне дослідження свідчить, що до провідних мотивів участі жінок у політичній діяльності місцевого рівня належать: потреба розв'язати нагальну соціальну проблему, потреба у самореалізації та мотив творця (деміурга). Цікаво, що перший

шлях — залучення до політичної діяльності через проблему — був часто неусвідомленим, і жінки при цьому не сприймали себе як суб'єктів власного життєвого та професійного вибору. Мотив само-реалізації має доволі широкий спектр проявів — від спортивного інтересу, зацікавленості до відчуття самоздійснення, мотивів творення нового. Третій мотив — самореалізація — має виразну складову творення нового [780, с. 11-16]. Однак, вважаємо, що цей список причин не є повним, оскільки як для чоловіків, так і для жінок інколи характерним є те, що деякі з них намагаються прийти до влади — спочатку місцевої, згодом державної — першочергово, з метою реалізації особистих амбіцій та розширення власних можливостей, приховуючи це за різними патріотичними та соціальними гаслами.

Повертаючись до питання важливості більш активного залучення жінок до депутатської діяльності зазначимо, що робота на місцях вимагає розуміння потреб людей, тому депутатки часто представляють округ впродовж декількох скликань: це забезпечує налагодження якісної комунікації та довіри, накопичення інформаційної бази та соціального капіталу, необхідного для оперативного вирішення поточних проблем [831, с. 13]. Позитивним у роботі жінок як депутаток місцевих рад є те, що вони вчаться дипломатичності у відносинах з людьми, й не лише під час виконання депутатських обов'язків, контролювати імпульсивність, стримувати емоції й проявляти їх лише коли це необхідно.

Обрання жінок у державні владні структури місцевого рівня — крок до виходу їх на національну політичну арену. Участь у виборах є надзвичайно важливою справою вже тому, що вона є політичною практикою як для жінок-лідерів, так і для виборців. Адже від якості депутатського корпусу залежить ефективність політичної діяльності представницьких органів [369, с. 85]. Розширення участі жінок у політичному житті сучасного суспільства сприятиме не тільки реальному забезпеченню гендерної рівності, в тому числі й у сфері політичної і управлінської діяльності, а й збагаченню інструментарію

адміністрування за рахунок привнесення тієї безцінної специфіки, яку акумулюють саме жінки. Зокрема, мова йде про моделі консенсусної поведінки при вирішенні ключових питань, оскільки в цілому жінки в меншій мірі схильні йти на конфлікти, вважають за краще гармонізацію відносин у колективі [818; 904, с. 72].

У науці існує справедлива думка, що гендерні підходи в діяльності органів місцевого самоврядування, на відміну від органів державної влади, мають свої аспекти, зокрема: органи місцевого самоврядування як складова публічної влади формуються лише шляхом виборів, і тому лише виборець може вирішити, кому надати перевагу: чоловікові чи жінці під час виборчих перегонів [588]. Але, такий підхід, як правило, властивий для самовисуванців.

Як свідчить практика, за партійними списками легше потрапити до органів влади [323]. Необхідно зазначити, що підтримка партій впливає й на представленість жінок на посадах міських голів, адже з 27 обраних жінок-міських голів на місцевих виборах 2015 р. 17 жінок висунуті партіями, 10 — самовисуванки.

У контексті наведеного вище слід відзначити, що більша частина кандидаток у міські голови були самовисуванками, і відсоток самовисуванок серед кандидаток був вищим, ніж серед кандидатів-чоловіків [509, с. 239].

Політичні партії відіграють центральну роль у просуванні жінок до міських та обласних рад, оскільки чинне законодавство не передбачає можливості самовисування: відповідно до ч. 2 ст. 35 Закону «Про місцеві вибори», право висування кандидатів у депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласної, районної, міської, в тому числі міст Києва та Севастополя, районної у місті ради реалізується виборцями у відповідних багатомандатних виборчих округах через місцеві організації партій [680]. Тож, саме партії та їх осередки визначають кандидатів та лідерів у списках, розпоряджаються виборчими фондами тощо.

Перед місцевими виборами 2015 р. неурядовими організаціями проведено опитування серед партій. Його результати засвідчили,

що українські політичні партії оцінюють прийняту гендерну квоту досить позитивно, демонструючи увагу до проєвропейської політики, виражаючи повагу до цінності рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків; представники усіх опитаних партій зазначили про інтеграцію жінок до їх структур [252, с. 15; 512, с. 4-5; 513]. Тобто партіями засвідчено бажання підтримувати жінок у їх прагненні реалізувати себе як політиків.

Не менш важливим є питання щодо жіночого лідерства. У сучасному суспільстві лідерство в переважній більшості випадків належить чоловікам. Жінки, які вступають на шлях конкурентної боротьби за керівні позиції у владі, в політичних партіях або великих компаніях, стикаються з численними гендерними стереотипами, соціальними та економічними перешкодами, з необхідністю відмови від «фемінності». Проте, успіх багатьох жінок — політичних лідерів і керівників корпорацій дозволяє говорити про феномен жіночого лідерства, який набуває все більшої актуальності в сучасному світі, особливо в контексті гуманізації та демократизації політичної сфери [904, с. 10-11]. Дослідження питання жіночого політичного лідерства сьогодні є ключовим у роботах багатьох провідних зарубіжних вчених і все більше актуалізується в працях вітчизняних науковців.

Стихийне усвідомлення жінками-лідерами гендерної нерівності, гендерного конфлікту поки що не знаходить на місцевому рівні свого ефективного організаційного і політичного вирішення [369, с. 83]. В аспекті дослідження необхідно навести наступні дані щодо політичного лідерства жінок під час місцевих виборів 2015 р. в Україні: з 318 списків кандидатів до обласних рад, тільки 28 списків очолювали жінки, що складає 8,8 %. З 480 списків кандидатів до міських рад м. Києва та міст-обласних центрів, тільки 58 списків очолювали жінки, що складає 12,1 %. Загалом жінки очолили 86 (11,5 %) списків. З 132 партій, що взяли участь у виборах, тільки 34 висували жінок як лідерів списків до обласних рад чи рад м. Києва та міст обласних центрів, що отримували гарантований мандат

за умови подолання партією виборчого бар'єра. 18 партій висунули 3 і більше жінок-лідерів списків [198]. Такі результати свідчать про високу гендерну диспропорцію й неготовність всебічно сприяти жінкам-лідерам. Тож, декларування підтримки партіями розширеної участі жінок у їх структурах та керівництві не сприяли зменшенню вертикальної гендерної сегрегації.

Отже, сьогодні вся система місцевого самоврядування вимагає якісних перетворень, у тому числі процес формування виборних органів місцевої влади на основі принципу гендерної рівності. Реальне представництво жінок у виборних органах місцевого самоврядування позначає тип партійної системи у державі загалом та ставлення партій до гендерного балансу зокрема. Проблема розвитку місцевої демократії з урахуванням гендерного збалансування не втрачає своєї високої актуальності. Необхідним є використання наукових розробок вітчизняних та зарубіжних вчених у цій сфері з метою здійснення ефективних трансформаційних заходів системи місцевого самоврядування. Існує потреба у пошукові належних засобів для комунікації між науковцями, громадськістю, чиновниками та політиками. Важливим є залучення зарубіжних експертів.

Потреба у врегулюванні суспільних відносин, регламентації певних домінуючих у суспільстві переконань щодо того чи іншого явища, належної поведінки суб'єктів права, інформування громадськості стосовно цих правил і виховання у їх душі збереження цілісності суспільства, запобігання появи суспільних конфліктів потребує належного нормативно-правового забезпечення. У цьому контексті важливу роль у забезпеченні принципу гендерної рівності під час формування органів місцевого самоврядування відіграв Закон України «Про місцеві вибори». Однак практика правозастосування деяких норм цього Закону виявилася неефективною, зокрема щодо гендерного збалансування. Чітке, доступне та таке, що виключає двозначність розуміння положення закону є першоосновою його якісної реалізації. Тож необхідність вироблення пропозицій щодо

вдосконалення норм Закону України «Про місцеві вибори» потребує звернення до практики правозастосування у цій сфері.

Неусвідомлення важливості гендерної рівності більшою частиною суспільства, відсутність узгодженого законодавчого положення щодо гендерної квоти та механізму її реалізації, неоднозначна позиція законодавця та недостатня підготовленість членів територіальних виборчих комісій (далі — ТВК) під час місцевих виборів 2015 р. сприяло розбіжному застосуванню ними ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори» та, в результаті, у низці випадків — порушенню принципу рівного виборчого права. Важливим є визнання того факту, що прийняття Закону «Про місцеві вибори» за три місяці до виборів суттєво ускладнило процедуру їх проведення, що й спровокувало значну кількість звернень до суду з метою відновлення порушених прав суб'єктів виборчого процесу.

Серед причин появи судових позовів стало й те, що деякі обласні, міські та районні ТВК відмовляли у реєстрації списків кандидатів через недотримання квоти, або скасовували їх реєстрацію. Зафіксовано масові випадки таких проблем у різних областях України. Наприклад, в одній із ТВК відмовлено партії у реєстрації списку через те, що у ньому було менше 30 % чоловіків та порушено вимогу п. 10 ст. 8 Закону України «Про політичні партії в Україні» [856]. Проте відмова ТВК у реєстрації виборчого списку кандидатів у депутати у багатомандатному виборчому окрузі у зв'язку зі вказаними причинами була визнана судом протиправною [627].

Слід зазначити про наявність низки подібних судових позовів, рішення з яких були прийняті на користь позивачів [628; 629; 632; 633]. З урахуванням вказаного вище, необхідним є розгляд та теоретико-правовий аналіз ухвалених судових рішень.

Так, судами вказувалося, що вичерпний перелік дій, які мають бути вчинені в межах висування кандидатів у депутати, чітко регламентовано ст. 35-37 Закону України «Про місцеві вибори», і такі вимоги не передбачають врахування гендерних квот, як не передбачають цього й інші спеціальні норми Закону, що визначають обов'язкові

умови висування кандидатів місцевими організаціями партій. Також рішення суддів ґрунтувалися на відсутності підстави щодо гендерної квоти у 30 % у ч. 1 ст. 46 Закону «Про місцеві вибори», що містить перелік умов для відмови ТВК у реєстрації кандидатів у депутати.

На думку суду, перелік підстав для відмови в реєстрації кандидатів у депутати на місцевих виборах, передбачений ч. 1 ст. 46 Закону України «Про місцеві вибори», є вичерпним і розширеному тлумаченню не підлягає. До того ж у рішеннях суду вказувалося, що ТВК зобов'язані були керуватись у своїй роботі Роз'ясненням, затвердженим Постановою Центральної виборчої комісії (далі — ЦВК) № 362 від 23 вересня 2015 р. [696].

У зв'язку із відсутністю у правовій доктрині уніфікованих критеріїв поділу норм права на імперативні та диспозитивні на практиці перманентно виникають питання: як застосувати те чи інше положення Закону? З метою забезпечення однакового застосування окремих норм Закону України «Про місцеві вибори» ЦВК 23 вересня 2015 р. затверджено Роз'яснення, в якому уточнено, що відмова в реєстрації кандидатів у депутати у багатомандатному виборчому окрузі з виборів депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласних, районних, міських, районних у містах рад з підстав недотримання положення Закону щодо представництва осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах на підставі Закону не допускається [696]. Зазначений пункт документа викликав низку зауважень з боку громадськості, і, як наслідок, появу судових позовів щодо законності окремих пунктів вказаного Роз'яснення Центральної виборчої комісії.

Незважаючи на те, що рішення суду — це персоніфікований правозастосовний акт, який має разовий характер, важко оцінити вплив судових рішень на регулювання суспільних відносин у цілому, адже саме через судові рішення забезпечуються такі складові принципу верховенства права, як: правова певність; визначеність

становища людини у тій ситуації, в якій вона перебуває; підпорядкованість судовому рішенню усіх органів держави; обов'язковість його виконання будь-якими органами і посадовцями; незмінність остаточного судового рішення, яке набрало чинності [877, с. 84]. І саме під час місцевих виборів в Україні 2015 р. окремі судові рішення стали ключовими в аспекті принципу гендерної рівності.

З позицій складності правозастосування цікавими й водночас показовими є два судові рішення щодо законності п. п. 3, 4 Роз'яснення ЦВК, які були прийняті 30 вересня 2015 р. у Київському апеляційному адміністративному суді у складі різних судових колегій і мають протилежне по відношенню одне до одного значення.

1. У першому випадку про визнання нечинним та скасування п. 4 Роз'яснення судом наголошено, що у ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори» вимога щодо гендерної квоти у виборчих списках осіб однієї статі не менше 30 % поширюються на усі правовідносини при проведенні місцевих виборів усіх рівнів, та без винятків. Колегією суддів констатовано про фактичне перебирання ЦВК на себе функції законодавчого органу, оскільки у п. 4 оскаржуваного Роз'яснення встановлено виняток із правила та зазначено про те, що відмова у реєстрації кандидата ... на підставі п. 1 ч. 1 ст. 46 Закону України «Про місцеві вибори», не допускається, оскільки даною нормою не передбачена відмова в реєстрації при недотриманні вимог ч. 3 ст. 4 вказаного Закону. Недопустимим, з позицій суду, стало й те, що суб'єкт виборчого права на власний розсуд приймає рішення щодо необхідності дотримання встановленої Законом норми, яка визначає обов'язкову для всіх кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах вимогу [630]. З огляду на це, п. 4 Роз'яснення визначено судом таким, що суперечить вимогам Закону України «Про місцеві вибори».

Також судом акцентовано, що невиконання місцевою організацією партії вимоги гендерного представництва є обґрунтованою підставою у відмові в реєстрації кандидата на підставі п. 1 ч. 1 ст. 46 Закону. Відтак порушення встановленого порядку, а

саме — порядку складання виборчого списку кандидатів без дотримання вимог гендерної рівності, встановлених ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори», вже є самостійною та достатньою підставою для відмови в реєстрації. З урахуванням наведеного вище судом визнано нечинним та скасовано п. 4 Роз'яснення ЦВК.

2. По другій, сутнісно аналогічній справі судовою колегією Київського апеляційного адміністративного суду було відмовлено у задоволенні адміністративного позову про визнання протиправними та скасування п. п. 3 та 4 Роз'яснення ЦВК [631].

Суд, відмовляючи у задоволенні позову, з рішенням якого надалі погодився Вищий адміністративний суд України [647; 648], виходив з того, що за положеннями ст. 17 Закону України «Про Центральну виборчу комісію» — Комісія, зокрема, забезпечує дотримання передбачених Конституцією та законами України принципів і засад виборчого процесу та процесу референдуму; приймає обов'язкові для використання в роботі виборчих комісій роз'яснення і рекомендації з питань застосування законодавства України про вибори. Рішення Комісії, прийняте в межах її повноважень, є обов'язковим для виконання всіма суб'єктами відповідного виборчого процесу чи процесу референдуму, в тому числі відповідними виборчими комісіями і комісіями з референдумів нижчого рівня, а також органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовими і службовими особами, об'єднаннями громадян, підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та громадянами України (ч. 1 ст. 13 Закону України «Про Центральну виборчу комісію») [711]. Також у постанові Суду зазначено про відповідність законодавству п. п. 3, 4 Роз'яснення ЦВК, які не суперечать вимогам ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори». Тому в порядку апеляційного провадження перше судові рішення щодо протиправності п. 4 Роз'яснення, про яке йшлося вище, було скасовано.

Важливо наголосити, що як у судових рішеннях, так і в окремих думках суддів по вищенаведених справах висловлено такі

позиції відносно ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори»: 1) імперативна й така, що носить загальнообов'язковий характер, а відтак ЦВК при прийнятті п. 4 Роз'яснення діяла всупереч вимог Закону [572; 630]; 2) має декларативний характер, оскільки не містить санкцію, яка б застосовувалася до суб'єкта виборчого права в результаті її недодержання (невиконання) [573]. Тому окремого теоретико-правового розгляду потребує питання щодо імперативності чи диспозитивності ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори», враховуючи існуючі наукові розробки вітчизняних та зарубіжних науковців.

Соціальне значення і цінність правових норм визначаються їх регулюючою роллю. Імперативний та диспозитивний методи правового регулювання суспільних відносин мають відносно самостійний характер і реалізуються різними правовими засобами й спричиняють появу таких правових явищ, як імперативні та диспозитивні норми. У юриспруденції проблема імперативності та диспозитивності вивчається у їх взаємозв'язку, ігнорування чого унеможливорює повноцінне, об'єктивне та всебічне дослідження правової природи цих явищ.

Імперативність — феномен присутності у праві категоричних наказів: заборон та позитивних зобов'язань, укладених в нормах-принципах і нормах, що встановлюють юридичні обов'язки й закріплюють основні юридичні права [275, с. 95]. Імперативні норми використовуються для захисту законності та правового порядку, інших цінностей, що мають особливу суспільну значимість, у тому числі й у сфері встановлення гендерної рівності в органах місцевого самоврядування.

Імперативні норми мають однозначне (безумовне, беззастережне) формулювання і виключають будь-які альтернативні варіанти [78, с. 589]; не можуть бути змінені учасниками конкретних суспільних відносин [518]. В імперативних (зобов'язувальних і заборонювальних) положеннях застосовується категорично виражена повинність: «зобов'язаний», «повинен», «заборонено», «не може»,

а диспозитивні нерідко використовують вирази «має право», «може», «за відсутності іншої угоди», «за відсутності інших умов» тощо [552, с. 177-178; 777. с. 303]. Змістовно імперативна правова норма являє собою тільки необхідний державі варіант поведінки суб'єктів права і не містить будь-яких додаткових вказівок щодо її застосування, властивих диспозитивним правовим нормам.

З урахуванням цього можна попередньо підсумувати, що ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори» відповідно до форми її викладу має імперативний (зобов'язальний) характер, оскільки не передбачає можливості включати чи не включати до свого списку 30 % осіб однієї статті, а зобов'язує партії: «у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 % загальної кількості кандидатів у виборчому списку». В іншому випадку законодавцем застосовувалася б інша термінологія: «бажано», «рекомендовано» та ін.

Знаючи, що якась поведінкова модель розцінюється як норма, індивід може слідувати їй, навіть якщо і не знає, які несприятливі наслідки очікують його в іншому випадку. Примусовість же передбачає, що будь-яка норма підтримується певними засобами впливу на її порушника [340, с. 41-42]. Категорію імперативності супроводжує ряд ознак, серед яких — забезпечення силою держави шляхом встановлення можливості настання несприятливих для суб'єкта наслідків у разі недотримання моделі поведінки, передбаченої імперативною нормою [276, с. 8]. Тобто застосовуються санкції у разі недотримання норми. Й саме про це — відсутність санкції у разі недотримання гендерної квоти у Законі України «Про місцеві вибори» — йшлося у більшості судових рішень. У зв'язку із вказаним виникає питання: чому законодавцем не було передбачено санкції за недотримання гендерної квоти?

Вважаємо, що відповідь на це запитання можна знайти у листі № 04-29/15-5092 від 22 вересня 2015 р. Комітету Верховної Ради України з питань правової політики та правосуддя за зверненням ЦВК щодо відсутності у статутах гендерної квоти як підстави для

відмови у реєстрації списку кандидатів. Так, на думку членів вказаного Комітету, недотримання місцевими організаціями статуту політичної партії в частині, наприклад, встановлення ними квот представництва осіб однієї статі у виборчих списках не має наслідком юридичну відповідальність, встановлену Законом «Про місцеві вибори» у вигляді відмови в реєстрації кандидата (кандидатів), а може тягнути лише застосування внутрішньопартійних заходів впливу або санкцій [646]. Головою вказаного Комітету наголошено, що наявність у Законі гендерних положень свідчить про задекларований намір у майбутньому дотримуватися цих положень, але не зараз.

Отже, аналізуючи зміст вказаного листа, можна резюмувати, що встановлюючи норму гендерної квоти, законодавець усвідомлював, що вона не буде дотримуватися в обов'язковому порядку, а лише за бажанням політичних партій та їх соціально відповідальною поведінкою по відношенню до жіночої частини суспільства. За формою свого викладу ч. 3 ст. 4 Закону «Про місцеві вибори» свідчить про намір парламенту України визначити її як імперативну. Однак відсутність санкцій у законодавстві щодо недотримання 30 % гендерної квоти на практиці призвело до фактичного ігнорування цієї норми. Тож норму щодо гендерної квоти за результатами її впливу на суспільні відносини у сфері місцевих виборів умовно можна визначити як норму-мету, що знову ж таки не відповідає європейським цілям розвитку демократичного суспільства, які також виявила бажання підтримувати й Україна, а досягнення паритетної рівності в представницьких органах місцевого самоврядування, відповідно, є лише перспективним завданням.

Окрім ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори», яка спричинила резонанс у суспільстві, цей нормативно-правовий акт містить й інші положення, що так чи інакше ускладнюють потрапляння жінок до представницьких органів місцевої влади. Негативно вплинуло на обізнаність громадян та формування їх свідомого вибору відсутність норми щодо: публічних виступів у ЗМІ (радіо,

телебачення, преса) кандидатів у депутати за рахунок бюджетних коштів. Такою можливістю скористалися лише платоспроможні кандидати та партії щодо розміщення друківаних відомостей про кандидатів у депутати на виборчих дільницях тощо. Дискримінаційною стала норма цього Закону відносно гарантування права кандидата під першим номером у партійному списку на депутатський мандат у разі подолання цією партією виборчого бар'єру.

Справедливо відзначити, що вищенаведене стосується не лише гендерних обмежень, а також й інших аспектів, зокрема рівня фінансово-матеріального забезпечення кандидатів — як жінок, так і чоловіків. Нерівність умов за різними параметрами потрібно викорінювати першочергово на законодавчому рівні.

За роки незалежності в Україні були апробовані основні види виборчих систем — від мажоритарної до пропорційної, однак вони так і не забезпечили адекватного суспільним запитам політичного представництва в органах місцевого і регіонального самоврядування та формування професійного, відповідального депутатського корпусу [501]. Змішана виборча система сприяла оновленню депутатського корпусу місцевих рад, зокрема, і в гендерному плані. Проте результати виборів свідчать про вагомому потребу доопрацювання пропорційної виборчої системи з відкритими партійними списками.

Становлення збалансованого представництва чоловіків і жінок у загальнонаціональних та місцевих органах влади можливе при застосуванні так званого методу трьох Р (репрезентація, ресурси, реальність), який досить ефективно використовується у Швеції. Завдання репрезентації полягає у необхідності підрахувати всіх людей: персонал, керівництво, клієнтів, постачальників, користувачів і всіх зацікавлених — для з'ясування загальної кількості чоловіків і жінок у всіх категоріях, тобто скільки чоловіків і скільки жінок перебуває у керівництві, скільки працює з клієнтами тощо. Після цього необхідно з'ясувати, як розподілено ресурси (фінансові, часові, інформаційні, людські) між чоловіками та жінками.

І, нарешті, слід реально знати, чому репрезентація та розподіл ресурсів нерівні серед жінок та чоловіків. Такий комплексний аналіз проблеми дозволяє вирішувати її системно [580, с. 13]. Застосування цього методу в Україні при встановленні гендерного паритету у забезпеченні прав і свобод людини і громадянина кореспондується з реформою децентралізації влади, що активно впроваджується в нашій країні. Процес децентралізації сприяє існуванню політичної, соціальної, економічної багатоманітності, представленості місцевих інтересів та потреб, розв'язанню проблем владного збалансування, у тому числі гендерного. Ефективність управління забезпечується за рахунок представників різних соціальних груп у владі, що забезпечує злагоджений системний розвиток та загальну заінтересованість у результатах роботи. Репрезентація і розподіл ресурсів серед жінок та чоловіків на місцевому рівні дозволить місцевим органам влади більш ефективно вирішувати життєво важливі питання на рівні громад.

Таким чином, для нормального функціонування будь-якого суспільства необхідний певний порядок і врегульованість суспільних відносин, які досягаються за допомогою норм права, що визначають характер поведінки людей.

Важливе значення для розвитку громадянського суспільства має захист нормами права законних інтересів, що відповідають об'єктивним соціально значущим інтересам, до яких сьогодні справедливо можна віднести й гарантування принципу гендерної рівності, у тому числі й на місцевому рівні. В іншому випадку виникає порушення балансу різних інтересів та потреб у суспільстві.

Важливу роль у забезпеченні принципу гендерної рівності під час формування органів місцевого самоврядування відіграв Закон України «Про місцеві вибори». Прийняття цього нормативно-правового акта, безперечно, було покликано гарантувати адекватне, точне вираження моделей майбутніх суспільних відносин. Однак практика правозастосування деяких норм Закону України «Про місцеві вибори» виявилася неефективною, зокрема щодо гендерного

збалансування. Чітке, доступне й таке, що виключає двозначність розуміння положення закону, є першоосновою його якісної реалізації. Вдосконалення та подальша модернізація законодавства у сфері місцевих виборів, децентралізація влади, розвиток громад є запорукою практичного впровадження рівності прав та свобод людей, у тому числі жінок і чоловіків.

Високою актуальністю характеризується проблема забезпечення гендерного балансу на локальному рівні й у вже досить розвинутих державах світу. Так, члени муніципалітету канадського міста Едмонтон отримують інформацію від жителів щодо питань, які їх турбують. Члени муніципалітету розробляють ініціативи, щоб вирішити ці питання та беруться самостійно очолювати ці ініціативи. Адміністрація міста спрямовує зусилля на реалізацію цих ініціатив. Комітет муніципалітету: забезпечує прямий зв'язок із муніципалітетом; сприяє загальноміському обговоренню питань, що турбують жінок по всьому місту; слугує формальним механізмом комунікації між простими людьми та муніципалітетом і спроможний активізувати гендерне фокусування в масштабах всього міста [615]. Таким чином, на конкретному прикладі відображено ефективність взаємодії місцевої влади та громадськості, у тому числі й у напрямі встановлення гендерного балансу.

У державах Європейського Союзу ефективність муніципальної гендерної політики визначається за трьома основними показниками: паритет на місцевому рівні під час прийняття рішень; механізми і методи реалізації рівності; рівність у всіх сферах муніципальної діяльності. Кожний європейський муніципалітет має у своєму складі спеціально підготовленого працівника з питань гендерної рівності, а також муніципальний комітет для гендерного розгляду всіх міських проектів. На постійній основі здійснюється підготовка спеціалістів з гендерних питань [193].

У Барселоні створено систему жіночих рад для кожного міського району, які забезпечують участь жінок у здійсненні муніципальних програм. У шведському місті Остерготланд діє «менторська»

програма для сприяння використанню кваліфікації жінок та їх досвіду, допомоги їм у набутті управлінських здібностей, покращенні порозуміння з боку чоловіків тощо [921, с. 169]. Досить широкий обсяг роботи у сфері гендерної рівності здійснює Асоціація фінських місцевих та регіональних влад (Фінляндія): лобювання у розробці законодавства, в урядових та інших національних програмах та діяльності; співпраця з міністерствами та іншими органами влади — членство в окремих комітетах та робочих групах; надання коментарів до національних звітів з так званого місцевого рівня. Також на місцевому рівні у Фінляндії створено та підтримується на належному рівні мережа гендеру та рівності для муніципалітетів (контактні особи — державні службовці та політики) для обміну інформацією та досвідом, зустрічі 1–2 рази на рік, поширення інформації (контактний список); проводиться форум гендерної рівності для політиків, зазвичай, перед муніципальними виборами.

Окремим цінним напрямом муніципалітетів є співпраця з національними партнерами, наприклад, громадськими організаціями, північними асоціаціями; на європейському рівні — з Радою європейських муніципалітетів та регіонів. Важливим є системне поширення інформації щодо гендерного балансу: дослідження, статистика тощо [63; 195]. Враховуючи досвід європейських країн, для нашої держави нині важливим є введення до структури територіальних громад (об'єднаних територіальних громад) посадової особи, відповідальної за впровадження гендерної політики на місцях.

Європейські муніципалітети намагаються забезпечити гендерну справедливість у різних сферах: освіта, професійна підготовка (перепідготовка), житло, транспорт, культура, відносин між містами, трудова зайнятість тощо [193; 921, с. 169]. Важливим напрямом муніципальної гендерної політики європейських країн є інтеграція жінок-представників національних меншин.

Забезпечення толерантності та рівних прав і можливостей соціального розвитку національних меншин є одним із викли-

ків євроінтеграційних процесів для українського суспільства [511, с. 55]. Так, роми — одна із найменш інтегрованих національних меншин в українське суспільство, що викликає насторожене ставлення до них.

Проблеми ромської молоді як групи населення має високий рівень важливості в регіоні ОБСЄ та є одним з пріоритетів в рамках Плану дій ОБСЄ щодо поліпшення становища рома та сінті в регіоні ОБСЄ, прийнятого в 2003 р. Ромська молодь як і раніше страждає від нерівного доступу до різних можливостей. Жінки, через численні форми дискримінації, з якими їм доводиться стикатися в силу етнічної приналежності і статі, мають ще більш обмежений доступ до участі в житті суспільства [844]. За різними оцінками, у світі проживає близько 10-12 мільйонів ромів, в Україні за офіційними даними — близько 48 тис. Проте, за неофіційними даними, в нашій державі налічується від 120 до 400 тис. представників цього народу. На превеликий жаль, особливості його повсякденного життя та специфічна традиція часто призводять до несприйняття представників ромів місцевим населенням [873, с. 46]. Першочергово від цього страждають ромські жінки та діти.

Роми вважаються однією з найбільш уразливих до стигматизації груп, оскільки більшість з них стикаються з порушенням прав і не в змозі себе захистити (наприклад, часто не маючи документів) [508, с. 66; 510]. Ромські жінки є однією із найменш захищених груп українського населення та зіштовхуються із дискримінацією майже в усіх сферах приватного і громадського життя. Вони зазнають відразу декілька видів дискримінації: 1) ставлення до них, у контексті їхньої етнічної приналежності, як до нижчої раси з боку інших національностей, що складають населення; 2) гендерна дискримінація всередині своєї етнічної групи. Більшість представниць цієї групи не знають про механізми захисту своїх прав і про місця, куди вони можуть для цього звертатися [514]. Однак найжахливішим є те, що значна частина із ромських жінок вважають нормаль-

ним явищем ганебне та жорстке ставлення до них всередині їх групи, пояснюючи це національними традиціями.

До особливого виду порушення прав ромок можна віднести дівчат віком 12-13 років, які мешкають у районах компактного проживання (у так званих таборах або у сільській місцевості). Вони обмежені у виборі репродуктивної поведінки (змушені рано виходити заміж і народжувати більше 2-3 дітей), у працевлаштуванні, медичному обслуговуванні тощо [75, с. 7; 511, с. 55].

Слід також звернути увагу на гендерний аспект освітньої проблеми ромського населення. Через культурні традиції та патріархальний уклад сім'ї особливо складним є здобуття освіти жінками. Так, жінки частіше (45 %), ніж чоловіки (33 %), є малоосвіченими (не мають освіти взагалі або мають початкову). Натомість чоловіки частіше мають неповну середню або середню освіту (59 %), ніж жінки (49 %) [767, с. 21].

З метою інтеграції ромів в українське суспільство та уникнення процесу їх маргіналізації, у 2013 р. ухвалено Стратегію захисту та інтеграції в українське суспільство ромської національної меншини на період до 2020 року [795]. Прийняття цього документа стало важливим заходом у досягненні відповідного результату. Громадськість та представники ромської національної меншини надавали пропозиції щодо вдосконалення положень Стратегії. Серед основних завдань з реалізації Стратегії є здійснення заходів щодо запобігання дискримінації ромів, сприяння формуванню у суспільстві толерантного ставлення до них. Вважаємо, що суттєвою прогалиною документа є відсутність положення відносно забезпечення гендерного балансу жінок-ромів, насамперед у їх осередку. Це зумовлює органи влади звернути увагу на потребу доопрацювання вітчизняної нормативно-правової бази та розробку програм інтеграції національних меншин до територіальних громад.

З урахуванням зазначеного важливим нововведенням має стати інститут медіації (посередництва) між гендерно вразливими групами населення, у тому числі національними меншинами, та

місцевою владою, різними соціальними та медичними установами тощо. Однак соціально-економічна та політична криза в Україні відразу ставить низку запитань щодо матеріально-фінансового забезпечення медіації. Вважаємо, що у цьому випадку першочергово необхідним є залучення міжнародних донорів, які також зацікавлені у становленні в Україні соціальної правової держави з розвинутими територіальними громадами. Для України, окрім інтеграції національних меншин, актуальним є питання інтеграції, зокрема жінок внутрішньо переміщених осіб у територіальні громади. До того ж, в Україні необхідним є розвиток заходів щодо організації на місцях зустрічей, де б іноземні та українські жінки могли обговорювати проблеми різного характеру, ділитися досвідом з метою активнішої інтеграції в українське суспільство та в окремі територіальні громади.

Підводячи підсумки, важливо зазначити наступне.

1. Сучасні наука та практика в умовах формування представницьких органів влади на місцях в Україні спрямовані на забезпечення балансу політичних, соціальних, економічних, громадських потреб та інтересів, однак збалансування останніх потребують і чоловіки, і жінки. Рівність чоловіків та жінок передбачає не тільки декларування, а й необхідність забезпечення її практичної реалізації. Аксиоматичним є той факт, що проблеми рівного представництва жінок в органах місцевої влади — проблема всього суспільства. Гендерні перетворення у системі місцевого самоврядування — довготривалий і складний процес. Належне представництво жінок в органах місцевого самоврядування є своєрідним індикатором рівня демократичності суспільства. Проаналізований склад представницьких органів місцевого самоврядування свідчить про наявність вертикальної гендерної сегрегації. Принцип гендерної рівності в органах місцевого самоврядування України забезпечено лише на низовому рівні. Жінки представлені мінімально на тому рівні, де приймаються найбільш важливі місцеві, регіональні та політичні рішення. Таке положення можна викласти у наступній формулі:

«чим нижчий рівень місцевої ради, тим більший там відсоток жінок» або «чим вищий рівень місцевої ради, тим менше там представлені жінки». Ця негативна тенденція пояснюється значно меншими за обсягом матеріально-фінансовими ресурсами та вужчими повноваженнями й важелями впливу на відносини у суспільстві та державі. Враховуючи високий політичний, економічний, культурний, освітній потенціал жінок, їх низька репрезентованість на цих рівнях влади спричиняє неефективне використання людських ресурсів суспільства у цілому. До того ж в Україні існує тенденція не лише «чим вищий рівень місцевої влади, тим менше там жінок», а й диспропорція в регіональному розрізі щодо представленості жінок та чоловіків у виборних органах муніципальної влади. У забезпеченні гендерної рівності на місцях важливе значення мають як внутрішні, так і зовнішні чинники. Адаптація та впровадження світового прогресивного досвіду, зокрема, європейських країн, в Україні стимулює її демократичний розвиток.

2. Причинами низького представництва жінок на вищих рівнях влади в системі органів місцевого самоврядування є: обмеженість фінансово-матеріальних ресурсів, зокрема під час проведення виборів до місцевих рад та на посаду сільського, селищного, міського голови; подвійне (інколи потрійне) навантаження, оскільки, як правило, жінки виконують значно більше домашніх обов'язків, а подекуди й працюють офіційно на оплачуваній роботі, поєднуючи це із політичною діяльністю; неналежна підтримка від місцевих організацій партій; брак необхідних знань та навичок у політичній роботі; низька ефективність взаємодії жінок між собою, відсутність так званої жіночої солідарності; відсутність достатньої підтримки з боку територіальної громади; існування стереотипів та скептичного ставлення до гендерного збалансування; недостовірна інформація про стан жінки у суспільстві тощо. Важливою умовою утвердження гендерної культури в Україні є необхідність зміни ментальності чоловіків і жінок. Для жінок існують бар'єри як інституціонального, так і психологічного характеру. Неодмінним є

створення відповідних умов для формування лідерських якостей та навичок у жінок, системне підвищення їх компетенції в окремих сферах. Тут доречним стане розпочати жінкам з власного будинку — рівномірний розподіл повноважень; важливим є солідарність жінок, оскільки, підтримуючи одна одну вони зможуть навчитися створювати особисті персональні стратегії в політичній сфері, починаючи з місцевого рівня. Корисним стане запровадження політичного наставництва для жінок та ін.

3. Дотримання гендерних квот під час реєстрації списків кандидатів є важливою умовою, однак не єдиною для повноцінного забезпечення рівних можливостей для участі жінок у політичній сфері. Номінальне дотримання квот під час реєстрації списків кандидатів не забезпечить рівні можливості жінкам і чоловікам бути обраними. Необхідним є розробка перспективних та реальних для виконання заходів для гарантування збалансованого представництва жінок та чоловіків в управлінській та політичній сферах. Узагальнена статистика Центральної виборчої комісії щодо представництва жінок та чоловіків у виборних органах місцевого самоврядування лише створює враження їх пропорційності. Важливо, щоб органи публічної влади, зокрема Центральна виборча комісія, надавала не узагальнену статистичну інформацію з приводу гендерної складової результатів виборів, а окремими частинами з урахуванням рівнів влади в системі органів місцевого самоврядування.

4. Імперативні норми права застосовуються для спрямування поведінки суб'єкта правовідносин у потрібному для держави та суспільства напрямі з метою забезпечити необхідний та соціально важливий результат. Метою встановлення ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори» як імперативної норми є: 1) юридичне обмеження, спрямоване на захист суспільних інтересів у встановлених законом межах; 2) захист соціально значущих законних інтересів суспільства та держави у превентивному порядку. Норма є прогресивною за своєю суттю, проте не має прямого впливу на формування партіями виборчих списків. Проголошеною Законом є неімперативність

норми щодо гендерної квоти, оскільки серед підстав для відмови у реєстрації списків кандидатів відсутня така підстава, як недотримання квоти. Серед головних причин неналежного забезпечення реалізації норми щодо гендерної квоти є політичні, соціально-економічні та інші умови, властиві для конкретного етапу розвитку українського суспільства.

5. Дослідження та узагальнення судової практики, аналіз доктринальних та інформаційно-аналітичних джерел зумовили запропонувати викласти п. 5 ч. 1 ст. 38 (Умови реєстрації кандидатів у депутати у багатомандатному виборчому окрузі) Закону України «Про місцеві вибори» у наступній редакції: «5) виборчого списку кандидатів у депутати від місцевої організації партії, який має представляти не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів однієї статі, за формою, затвердженою Центральною виборчою комісією, на паперових носіях, підписаних керівником місцевої організації партії, засвідчених печаткою місцевої організації партії або відповідної організації партії вищого рівня, та в електронному вигляді». Таке формулювання сприятиме уникненню конфліктів між суб'єктами виборчого процесу та забезпечить належне представництво жінок на наступних місцевих виборах в Україні.

6. Важливим напрямом муніципальної гендерної політики європейських країн є інтеграція жінок національних меншин. Для України також актуальним залишається питання інтеграції жінок серед внутрішньо переміщених осіб у територіальні громади, у тому числі через можливість брати участь вимушених переселенців у місцевих виборах, яку нині вони не мають через відсутність механізмів щодо участі внутрішньо переміщених осіб (громадян України) у формуванні представницької влади на місцях. Змінити це становище можливо лише внесенням змін до чинного законодавства. Необхідним є розвиток заходів щодо організації на місцях зустрічей, де б іноземні та українські жінки могли обговорювати проблеми різного характеру, ділитися досвідом з метою

активнішої інтеграції в українське суспільство та в окремі територіальні громади.

Необхідною новацією має стати інститут медіації (посередництва) між гендерно вразливими групами населення, у тому числі національним меншинами, та місцевою владою, різними соціальними та медичними установами тощо. Вирішення матеріально-фінансових питань потребує першочергового залучення міжнародних донорів, які також зацікавлені у становленні в Україні соціальної правової держави з розвиненими територіальними громадами.

4.2. Діяльність громадських організацій у сфері забезпечення принципу гендерної рівності

У сучасних умовах розвитку українського суспільства слід акцентувати увагу на тому, що у питанні людських прав держава не завжди виступає гарантом їх захисту. На цьому етапі важливості набуває політика громадського контролю як ефективного інструменту забезпечення громадсько-державної збалансованості умов суспільної життєдіяльності. У зв'язку з цим особливе значення має діяльність громадських організацій найрізноманітнішого спрямування у сфері функціонування механізму забезпечення принципу гендерної рівності. У контексті співпраці органів державної влади та місцевого самоврядування з громадськими організаціями внесено зміни до Конституції України з метою забезпечення рівних прав жінок і чоловіків, ухвалено Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» тощо. Однак, не зважаючи на це, потенціал громадських організацій використовується не активно, саме тому необхідним є їх залучення до діалогу між органами державної влади та місцевого самоврядування з міжнародними агентствами, до розробки і реалізації програм у сфері забезпечення ефективного механізму реалізації принципу гендерної рівності.

Дослідження функціонування громадських організацій набуло актуальності в науковій літературі. Найбільш вагомий внесок у дослідження розвитку громадських організацій в Україні представлено у працях таких науковців, як О. Белишев, Є. Бородін, О. Вакуленко, М. Віхляєв, М. Головатий, Л. Лойко, Г. Луцишин, Н. Пархоменко, К. Петренко, М. Перепелиця, Н. Романова та ін. Проте актуальною і майже недослідженою залишається проблематика діяльності громадських організацій саме у сфері забезпечення реалізації принципу гендерної рівності.

Зважаючи на те що в умовах сьогодення у нашій державі важливого значення набуває політика громадського контролю як ефективного інструменту забезпечення принципу гендерної рівності та діяльність громадських організацій як провідного суб'єкта його здійснення, необхідним є звернення уваги, що дослідженням окремих теоретичних та практичних аспектів вищезазначеного питання займались у своїх працях В. Авер'янов, О. Андрійко, В. Бакуменко, Ю. Барабаш, А. Васіна, О. Ващук, С. Вітвіцький, В. Гарашук, І. Голосніченко, С. Денисюк, І. Жаровська, І. Сквірський, С. Ківалов, А. Крупник, С. Кушнір, С. Косінов, В. Латишева, П. Любченко, В. Малиновський, Н. Мішина, К. Москальчук, Л. Наливайко, Т. Наливайко, М. Новіков, А. Норкін, Ю. Оборотов, А. Орлов, М. Орзіх, Т. Панченко, Б. Паршин, В. Погорілко, О. Полтараков, П. Рабінович, Л. Рогатіна, С. Тимченко, В. Цветков, В. Шаповал, С. Шевчук, С. Шестак, А. Щіглик та інші.

На сучасному етапі демократичні перетворення, що відбуваються в Україні, передбачають залучення громадськості до розподілу владних ролей у бік громадськості, наприклад, через залучення до процедури обговорення та вирішення питань, що стосуються реалізації принципу гендерної рівності. Адже на думку як науковців, так і практиків, недостатньо розробленим та таким, що потребує правового врегулювання, залишається механізм соціального партнерства між інститутами громадянського суспільства та державою стосовно принципу гендерної рівності.

Так, у контексті реалізації принципу гендерної рівності, успішність взаємодії можливо визначити лише за наявності постійного та конструктивного діалогу між органами державної влади та місцевого самоврядування з громадянським суспільством, яке в межах нашого дослідження представлено активною участю громадських організацій. Перш ніж перейти до безпосереднього аналізу діяльності громадських організацій у сфері забезпечення реалізації принципу гендерної рівності, необхідним вважається дослідити громадський контроль, який є одним з найбільш поширених інструментів впливу громадянського суспільства на органи державної влади та місцевого самоврядування, а також одного із провідних суб'єктів здійснення громадського контролю — громадських організацій.

Сучасні тенденції розвитку демократичних країн характеризуються процесами децентралізації та деконцентрації публічної влади, що у свою чергу сприяє подоланню відчуження особи від держави, зближенню останньої з громадянським суспільством [820, с. 88-89]. Як зазначає, Ф. Хайєк основною ідеєю демократичної теорії було обмеження державної влади волею народу, громадянського суспільства. У зв'язку з цим поступово сформувалися основні принципи, на підставі яких було розроблено техніку запобігання державному свавіллю. Однак згодом усі ці принципи підмінив принцип контролю над державою з боку громадянського суспільства [860].

Досить тривалий час у нашій країні основна увага дослідників була зосереджена на державному контролі й нагляді як його формі. У цьому аспекті набуло актуальності питання громадського контролю, який в умовах сьогодення розглядають як невід'ємний елемент забезпечення верховенства права та в контексті цього безпосередньо й принципу гендерної рівності.

У країнах Європейського Союзу громадський контроль розглядають, як основу демократії. Зокрема, Європейська хартія місцевого самоврядування встановлює, що право громадян на участь в управлінні державними справами є одним із демократичних

принципів, які поділяються усіма державами-членами Ради Європи [321]. Поряд із викладеним необхідно згадати і про Рекомендацію Комітету міністрів Ради Європи «Про місцеві громадські служби і права користувачів їхніх послуг» [387]. Як показує європейський досвід, розширення прав громадян на те, щоб відігравати роль у прийнятті рішень не лише через обраних представників, але й через різноманітні механізми дозволяє враховувати думку та інтереси громадян у процесі формування політики, що стосується реалізації принципу гендерної рівності та наближає у контексті цього громадян до демократичного процесу [859]. Лише за наявності громадянського суспільства держава покликана здійснювати упорядкування своїх відносин із населенням, взаємоконтроль, взаємообмеження державних і недержавних органів і рухів [430, с. 6]. Д. Сірик зауважує, що участь громадських об'єднань в управлінні державними справами, що стосуються забезпечення реалізації механізму принципу гендерної рівності, можливе за наявності таких характеристик органів влади, як публічність, відкритість, взаємодія з громадянським суспільством, орієнтація на суспільну підтримку, запобігання конфліктам тощо [776, с. 48].

На відміну від державного контролю суб'єкти громадського контролю, які реалізують свою діяльність у контексті забезпечення принципу гендерної рівності, є незалежними один від одного та самостійними у своїй діяльності. Проте з цього приводу С. Вітвіцький наголошує, що будь-який суб'єкт контролю при виникненні достатніх підстав не зобов'язаний застосовувати свої можливості [165, с. 90]. О. Сушинський вважає контроль елементом статусу прав та свобод людини, що є її правом, яке вона може реалізувати безпосередньо, через громадські організації, через органи місцевого самоврядування та органи державної влади, їх посадових осіб [809, с. 44]. Так, реалізація принципу гендерної рівності пов'язана з діяльністю такого провідного суб'єкта громадського контролю, як громадські організації.

Правову основу здійснення громадського контролю та діяльності громадських організацій як інституційного механізму забезпечення принципу гендерної рівності, закладають норми Конституції України. Зокрема, йдеться про конституційно-правові приписи: держава відповідає перед людиною за свою діяльність (ч. 2 ст. 3); носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ (ч. 2 ст. 5); кожен має право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб — на свій вибір (ч. 2 ст. 34); громадяни мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів (ч. 1 ст. 36); громадяни мають право брати участь в управлінні державними справами, у всеукраїнському та місцевих референдумах, вільно обирати і бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування (ч. 1 ст. 38); громадяни мають право збиратися мирно, без зброї і проводити збори, мітинги, походи і демонстрації, про проведення яких завчасно сповіщаються органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування (ч. 1 ст. 39); усі мають право направляти індивідуальні чи колективні письмові звернення або особисто звертатися до органів державної влади, органів місцевого самоврядування та посадових і службових осіб цих органів, що зобов'язані розглянути звернення і дати обґрунтовану відповідь у встановлений законом строк (ст. 40) [417].

Іншим важливим нормативно-правовим актом, який регулює діяльність громадських організацій, є Закон України «Про об'єднання громадян» [656] тощо. Слід звернути увагу, що законодавство України не є досконалим, адже вищезазначені норми не містять прямої вказівки щодо, здійснення громадського контролю та діяльності громадських організацій, безпосередньо в контексті забезпечення принципу гендерної рівності. Так, у цитованих нормах йдеться лише про загальні засади здійснення громадського контролю та безпосередньо діяльності громадських організацій. Проте

це не уможливило здійснення громадського контролю таким його провідним суб'єктом, як громадські організації саме у сфері реалізації принципу гендерної рівності, а навпаки, закладає правову основу його здійснення.

Важливим питанням на шляху пізнання ролі громадських організацій у сфері забезпечення ефективної реалізації принципу гендерної рівності є з'ясування їх місця у системі суб'єктів здійснення громадського контролю. Серед складових останнього громадські організації займають увесь соціально-політичний спектр. Не випадково саме сектор громадських організацій визнається «ядром громадянського суспільства» [910, с. 24]. Так, сьогодні у науковій літературі існують різні підходи до формування системи суб'єктів громадського контролю. Наприклад, В. Колпаков та О. Кузьменко систему суб'єктів громадського контролю визначають таким чином: громадські організації, трудові колективи, органи самоорганізації населення, збори громадян за місцем проживання, громадяни [409, с. 531]. Слід зазначити, що Л. Рогатіна суб'єктами громадського контролю називає інституційні структури громадянського суспільства, а також окремих людей, які проявляють громадську свідомість і активність [744, с. 6]. Проте, розглядаючи систему суб'єктів громадського контролю, не можна залишити поза увагою дослідження А. Крупника, де він виділяє організовану та неорганізовану громадськість. Організована громадськість представлена органами самоорганізації населення, ЗМІ, громадськими, профспілковими, творчими організаціями та іншими громадськими об'єднаннями. Під неорганізованою громадськістю він розуміє громадян та їх сім'ї, які не поєднані між собою в будь-які організаційні форми і представляють власні інтереси або ситуативно-спільні інтереси жителів, користувачів або споживачів певної соціальної групи [450].

Незважаючи на те що суб'єктами громадського контролю можуть виступати окремі громадяни, все ж таки провідним суб'єктом вважаються громадські організації, які, реалізуючи свої статутні

завдання та захищаючи інтереси як своїх членів, так і суспільства загалом у сфері забезпечення ефективної реалізації принципу гендерної рівності, є найбільш активно діючими.

П. Бергером і Т. Лукманом суспільство визначається як соціальна реальність, яка конструюється у процесі повсякденної взаємодії людей, що володіють знаннями або як суб'єктивними значеннями, або як колективними уявленнями. Відповідно, суспільство й інститути є залежними від знань їхніх членів, оскільки соціальна реальність конструюється конкретними суб'єктивними значеннями людей у процесі їхньої діяльності і комунікації. Хоча деякі знання даються індивіду апіорі у процесі соціалізації і символізують попередній колективний досвід, через який він/вона формує власну картину світу, очевидними є лише ті знання, які легітимізовані соціокультурним середовищем [117]. Реальність, у тому числі у сфері забезпечення принципу гендерної рівності відповідно до конструктивістської теорії П. Бергера і Т. Лукмана, конструюється не окремим індивідом, а громадянським суспільством та його інститутами, зокрема громадськими організаціями.

Вивчаючи матеріали про громадські організації, які враховують у своїй роботі принцип гендерної рівності, можемо зауважити, що державні інституції не досліджують їхній досвід у сфері забезпечення ефективного механізму реалізації принципу гендерної рівності як потужну складову соціальних перетворень.

У діяльності громадських організацій важливим компонентом є принцип гендерної рівності, адже саме він спрямований на розв'язання проблем кожного, незалежно від його статі. В більшості країн світу громадські організації, що представляють громадянське суспільство, — це консолідований громадський рух або третій сектор, що активно працює з громадою, враховуючи життєві умови кожного індивіда, стать, соціальний статус та потребу в послугах. Вони спрямовують енергію жінок і чоловіків на творчу діяльність і тим самим знижують соціальну напруженість у суспільстві.

Однією з характерних рис третього сектору у західному світі є активна співпраця з державними структурами як на національному, так і на місцевому рівнях для вироблення політики щодо відповіді на виклики, які постають перед громадою чи країною, враховуючи гендерну складову на місцевому та національному рівнях. Сфера діяльності громадських організацій у Європі та США охоплює практично всі галузі життя людини — економіку, політику, науку, культуру, освіту [159]. Враховуючи зарубіжний досвід для нашої держави, першочерговою має стати активна співпраця громадських організацій з органами державної влади як на національному, так і на місцевому рівнях у контексті вирішення питань, пов'язаних з удосконаленням механізму забезпечення принципу гендерної рівності.

Акцентуючи увагу громадськості на непоодиноких випадках обмеження чи порушення прав жінки, саме громадські організації актуалізують необхідність руйнування гендерних стереотипів, які, незважаючи на їхню функціональну «комфортність» у спрощенні соціальної взаємодії, не відповідають способам сприйняття та інтерпретації індивідами соціального світу. Зокрема, у вітчизняному суспільному дискурсі альтернативною до традиційної «жіночої» ролі матері-берегині можна назвати «ділову жінку». Ця роль значною мірою маргіналізована внаслідок стереотипного сприйняття жінки-підприємця радше як «годувальниці і заробітчани, що силою економічних обставин тимчасово змушена займатись бізнесом, а за сприятливих умов могла б повернутись до традиційного розподілу гендерних ролей» [379].

Так, єдиною ланкою між суспільством і державною є громадські організації, які є формою інституціоналізації різноманітних суспільних інтересів, зокрема, тих що стосуються питань забезпечення гендерної рівності. Таким чином, ступінь поширення громадських організацій та рівень участі в них громадян може бути одним із основних показників розвиненості громадянського суспільства.

Важко не погодитися з думкою В. Точинського про те, що незалежність громадянського суспільства від держави забезпечується діяльністю громадських організацій, які забезпечують захист інтересів громадянина та автономність суспільних груп перед інтервенційною владою держави, керуючись правилом «спільнота громадян є джерелом як для державної, так і для місцевої влади» [69, с. 13]. Отже, в Україні на допомогу органам державної влади та місцевого самоврядування у сфері забезпечення ефективного механізму реалізації принципу гендерної рівності прийшли громадські організації. Сьогодні саме члени громадських організацій, працюючи за сучасними стандартами та розуміючись на міжнародних документах і рекомендаціях, враховують інтереси як жінок, так і чоловіків. Проте слід акцентувати увагу, що досвід громадських організацій як суб'єкта інституційного механізму забезпечення принципу гендерної рівності не досліджувався органами державної влади на належному рівні, а саме як: потужна складова соціальних перетворень; система функціональної робочої сили для забезпечення потреб громади, що спрямована на вирішення питань соціальної сфери, за розвиток якої держава в особі органів державної влади та місцевого самоврядування повинна нести відповідальність.

У сучасній Європі існує три моделі функціонування громадських організацій, діяльність яких в контексті нашого дослідження може бути спрямована на реалізацію принципу гендерної рівності. Перша модель — це англосаксонський (ліберальний) (Англія, Швейцарія та ін.) тип громадських організацій, які виконують незалежну від державних та комерційних структур виробничу й комунікативну функції щодо здійснення великої частки соціальної роботи. Така модель перш за все обумовлена пануючою ідеологією індивідуалізму. В розвинутих країнах 88 % бюджету громадських організацій становлять внески приватних осіб, 7 % — корпорацій і лише 5 % — із різних фондів [147, с. 30].

Другою моделлю є континентально-європейська (Австрія, Бельгія, Італія, Німеччина, Франція та ін.), де розширюється роль

держави, у контексті чого вона бере активну участь у стимулюванні економічного зростання, забезпеченні програм соціального захисту та соціальних інвестиційних проектах [515].

Третя модель — це скандинавська (Данія, Фінляндія, Нідерланди, Норвегія, Швеція та ін.), де організації в основному спеціалізуються на вираженні інтересів соціальних груп і лобіюванні, а надання соціальних послуг і соціального захисту населення входить до обов'язків державної системи добробуту. Створення даної концепції було обумовлене великим впливом соціал-демократичного руху, зокрема у Швеції. Починаючи з 30-х рр. минулого століття, соціал-демократи «поступово запроваджували такі елементи соціального захисту, як гарантовані державою мінімуми соціального забезпечення, оплата за результатами праці, боротьба з безробіттям, захист від основних видів соціальних ризиків тощо» [560, с. 215-217].

Проаналізувавши три моделі функціонування громадських організацій, що існують у сучасній Європі та діяльність яких безпосередньо спрямована на забезпечення принципу гендерної рівності, можемо зробити висновок, що Україна відноситься до другої моделі — континентально-європейського типу. Так, у сфері забезпечення принципу гендерної рівності наша держава має сприяти співпраці органів державної влади та місцевого самоврядування з громадськими організаціями як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях.

Важливим документом щодо посилення ролі громадських організацій у забезпеченні ефективної реалізації принципу гендерної рівності є Пекінська декларація. Так, у Національному огляді виконання Пекінської декларації та Платформи дій (1995 р.) та ключних документів двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.) у контексті двадцятої річниці четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок та ухвалення Пекінської декларації та Платформи дій у 2015 р. [428] зазначено про основні успіхи та проблеми у сфері забезпечення гендерної рівності

та розширення прав і можливостей жінок і чоловіків. Серед основних досягнень є посилення сектору громадських організацій, що займаються проблемами гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, що у свою чергу відбувається одночасно із підвищенням гендерної чутливості неурядового сектору взагалі.

Перш ніж перейти до аналізу діяльності деяких громадських організацій, які у своїй діяльності актуалізують проблематику реалізації принципу гендерної рівності, слід розтлумачити поняття «громадська організація» та на основі проведеного дослідження виокремити критерії, що надають змогу розкрити статус громадських організацій, що забезпечують рівні права і можливості жінок та чоловіків.

Так, на сьогодні в науковій літературі пропонується чимало трактувань поняття «громадська організація», що доводить актуальність, перспективність та необхідність подальшого його розвитку.

Переважає більшість науковців під поняттям «громадська організація» розуміють добровільне об'єднання громадян, створене на основі їхнього вільного волевиявлення з метою задоволення інтересів, головними ознаками яких є добровільність, недержавність і неприбутковість.

У Європейській конвенції про визнання правосуб'єктності міжнародних неурядових організацій [319], закріплено поняття «неурядові організації». Використовуючи цю конвенцію, Л. Лойко наводить поняття громадських організацій як формалізовані самодіяльні (неурядові) неприбуткові об'єднання громадян, спрямовані на реалізацію різноманітних колективних інтересів і захист колективних прав [493, с. 51].

На думку С. Рябова, неурядові організації — це громадське об'єднання індивідів або груп, які беруть участь також у політичній діяльності [757, с. 189]. Інший автор зазначає, що неурядові організації — це локальні, національні чи міжнародні об'єднання, які діють з ініціативи громадян, а не з волі уряду, й не мають на меті

отримання прибутку. Вони виконують широке коло функцій, зокрема такі, як захист прав людини, надання допомоги, боротьба за роззброєння, наукові дослідження, освітні заходи [80, с. 567].

Синонімічним до поняття «громадські організації» є поняття «асоціації груп за інтересами». Щоправда, однозначності в застосуванні цього поняття немає, але досить часто воно розглядається як таке, що вказує на політичний інтерес громадської організації [399, с. 27].

Що стосується нормативно-правового регулювання, на законодавчому рівні в Україні в 90-х рр. ХХ ст. — 10-х рр. ХХІ ст. поряд із поняттям «громадська» вживається «неурядова» організація. Законом України «Про об'єднання громадян» визначено поняття «об'єднання громадян» як добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, та інших інтересів [656]. Громадяни на рівні громади є особистостями, а саме жінками та чоловіками, хлопцями та дівчатами зі своїми проблемами та життям, яке повинно враховувати соціальні ролі, що вони виконують і які у більшості базуються на усталених стереотипах щодо ролі статі, чим створюють відповідні проблеми та конфлікти.

На думку експертів, однією з рушійних сил гендерних перетворень є українські організації громадянського суспільства, міжнародні організації та численні проекти з гендерної проблематики, що фінансуються зовнішніми донорами [181].

Існування громадських організацій зумовлено тим, що найактивніші члени громадянського суспільства прагнуть зробити свій вагомий внесок у вирішення проблем, які пов'язані із забезпеченням ефективного механізму реалізації принципу гендерної рівності. При цьому члени громадських організацій покладають на себе обов'язки та відповідальність перед державою й суспільством, що у свою чергу стимулює їх діяти ефективніше. Так, органам державної влади та місцевого самоврядування нашої держави у контексті

забезпечення ефективної реалізації принципу гендерної рівності є доречним та необхідним звернутись до досвіду громадських організацій та виробити модель їх залучення на більш системному рівні. Так, якщо скорочується чисельність персоналу державних органів, що ми зараз спостерігаємо, то це у свою чергу зменшує різноманітність системи державного управління в Україні. За цих причин система має менше можливостей розв'язувати суспільні проблеми. Таким чином, необхідно комусь передавати відповідні функції [562]. Позитивним виходом є передача функцій держави, що стосуються соціальної сфери, в тому числі щодо забезпечення реалізації принципу гендерної рівності саме громадським організаціям, адже в цій сфері вони вже зарекомендували себе як висококваліфіковані професіонали та фахівці.

У науковій літературі зазначається, що результатом розбудови громадянського суспільства в Україні слід назвати позитивну динаміку його розвитку. Так, останнім часом збільшилась кількість громадських організацій, які займаються питанням забезпечення гендерної рівності, та посилюється їхній вплив у громадянському суспільстві.

Системний аналіз ролі громадських організацій у сфері ефективного функціонування механізму забезпечення принципу гендерної рівності передбачає їх наукову класифікацію за різними критеріями.

У наукових дослідженнях зустрічаються різні критерії класифікації громадських організацій, а саме: за порядком здійснення легалізації; за організаційною структурою та характером членства; за суб'єктами діяльності; за статусом та територією дії; за метою створення і діяльності; за сферою суспільного життя, в якій діє відповідна організація; за способом обліку членів та ін. [118, с. 49; 153, с. 134; 408, с. 171; 438, с. 48; 843, с. 69].

Як правило, громадські організації можна класифікувати за наступними критеріями: за суб'єктивним складом (так, громадські організації поділяються за певною ознакою, що об'єднує їх членів —

вік, професія, стать та ін., зокрема: дитячі, молодіжні, жіночі організації і т. д.); за сферою діяльності (правозахисні, освітні, культурні, творчі, спортивні та ін.); за статусом чи територією діяльності (місцеві, регіональні, всеукраїнські та міжнародні); залежно від мети створення та діяльності можна виділити суспільнокорисні (створені й діють з різними суспільнокорисними цілями, зокрема: охорона прав людини, розвиток науки, культури, мистецтва, освіти, надання соціальних послуг та ін.) та приватно корисні (створені й діють з метою досягнення цілей та в інтересах виключно своїх членів) громадські організації; за кількістю членів (громадські організації можуть бути масові (наприклад, профспілки) та звичайні) та ін. [528, с. 184–185]. Таким чином, в Україні сучасна система громадських організацій має достатньо розгалужену класифікацію, що може бути предметом подальших наукових досліджень.

Комплексний аналіз ролі громадських організацій у сфері забезпечення принципу гендерної рівності дозволяє виокремити їх науково обґрунтовану класифікацію, за наступними критеріями, зокрема: за сферою діяльності (правозахисні, освітні та ін.); за статусом чи територією діяльності (місцеві, регіональні, всеукраїнські та міжнародні); за кількістю членів (масові та звичайні); залежно від мети створення та діяльності (забезпечення гендерної рівності, попередження насильства за ознакою статі, попередження насильства в сім'ї та ін.) та ін.

У контексті дослідження питання щодо забезпечення ефективного механізму реалізації принципу гендерної рівності актуальним є огляд діяльності громадських організацій України, які за результатами своєї роботи поширюють ідеї рівноправ'я, свободи й інклюзивності та сприяння розвитку демократії і толерантності в українському суспільстві.

У вітчизняному публічному дискурсі громадські організації актуалізують проблематику реалізації принципу гендерної рівності через різноманітні кампанії та проекти. Як приклад, взявши за основу такий критерій класифікації громадських організацій, як

статус чи територія діяльності ми проаналізуємо діяльність деяких громадських організацій України, які займаються питанням дослідження проблем забезпечення ефективного механізму реалізації принципу гендерної рівності.

З 1997 р. в напрямі запобігання торгівлі людьми (особливо жінками та дітьми), ліквідації всіх форм дискримінації та насильства у суспільстві, сприяння дотриманню прав людини, гендерної рівності та захисту прав дітей працює **Міжнародний жіночий правозахисний центр «Ла Страда-Україна»**. Міжнародним правозахисним центром, наприклад, здійснюється консультування молодих жінок, які планували навчатися чи працювати у Німеччині; надається соціальна допомога постраждалим від торгівлі людьми та насильства (особливо жінкам та дітям); реалізовано такі проекти та програми, як: *Міжнародний молодіжний партнерський проект для дітей та молоді з групи ризику та потерпілих від комерційної сексуальної експлуатації дітей (КСЕД)* (за підтримки Європейського Союзу, Міжнародної організації ЕКПАТ та ОАК Фундації), *Данська програма з протидії торгівлі людьми в країнах Східної та Південно-східної Європи* (спільно з Офісом Координатора Проектів ОБСЄ в Україні та Представництвом МОМ в Україні), *Програма співпраці щодо протидії торгівлі людьми та нелегальній міграції в країнах чорноморського регіону* (разом з Товариством сприяння гармонійному розвитку людини (Грузія) та Центром захисту прав людини КЕРАД (Греція); розробляються методичні рекомендації та наукові видання з питань реалізації принципу гендерної рівності; проводить експертизи чинного українського законодавства та розроблених законопроектів, зокрема на предмет дотримання вимог забезпечення принципу гендерної рівності міжнародним документам та нормам; системно проводяться з зазначеної проблематики конференції, форуми, акції та семінари тощо [595].

Незалежним та неприбутковим є **Всеукраїнське об'єднання Жінок-депутатів**, діяльність якого поширюється на всю територію України та спрямована на консолідацію зусиль жінок-депутаток з

метою сприяння розвитку політичних та правових відносин на за-
садах реалізації принципу гендерної рівності, вдосконалення різ-
них сфер суспільних відносин.

У своїй діяльності об'єднання реалізувало, наприклад: *благо-
дійні та меценатські проекти щодо захисту населення від шкідли-
вого впливу азартних ігор, сприяння забезпечення населення со-
ціальним захистом, гендерна рівність. Воно бере активну участь у
законотворчих процесах: гендерна експертиза чинного законодав-
ства України, в тому числі надання висновку щодо відповідності
законодавства реалізації принципу гендерної рівності; розробка
проектів законодавчих актів України, проектів рішень місцевих
рад, спрямованих на вдосконалення правового регулювання окре-
мих сфер суспільних відносин; розробка та впровадження моделі
лобіювання інтересів відповідних осіб через внесення зазначених
проектів на розгляд парламенту, місцевих рад, забезпечення при-
йняття та реалізації їх на практиці; залучення цільових груп насе-
лення до участі в розробці та парламентському розгляді проектів
законодавчих актів.*

Міжнародне співробітництво в рамках Об'єднання включає:
проведення круглих столів, конференцій, симпозіумів, зустрічей
з представниками іноземної громади, організаціями українців за-
кордоном тощо з питань, які становлять суспільний інтерес в Укра-
їні та закордоном; організація семінарів, тренінгів, інших форм
навчання та підвищення кваліфікації жінок-депутатів з числа чле-
нів об'єднання з питань гендерної рівності. *Спеціальними заходами
в рамках програм гендерної рівності є:* навчання, гендерна експерти-
за законодавства, мітинги тощо; реалізація проектів, щодо забезпе-
чення пропорційного представництва жінок і чоловіків в органах
державної влади і місцевого самоврядування [591].

У 2001 р. засновано **Всеукраїнську громадську організацію «Жі-
ночий консорціум України»**, яка має на меті вирішення актуальних
проблем у сфері гендерної рівності та реалізації прав дитини, через

адвокатування та співпрацю з державними та недержавними організаціями, а також залучення місцевих громад та інституцій.

Команда Консорціуму має значний досвід щодо адміністрування проєктів та підготовки тренерів, лекторів, консультантів. За період роботи вона виконала понад 70 проєктів. Завдяки проєктній діяльності та підтримці донорів, за різними напрямками підготувала більш 120 тренерів та молодших тренерів для роботи із соціальними працівниками та психологами, які працюють з дитячою аудиторією, а також із жінками-політиками та жінками, які планують розпочати власну справу [592].

У 2016 р. за зразком проєкту Єврокомісії «Європейської Мережі Амбасадорів Жінок-Підприємниць» заснована незалежна громадська організація — **Міжнародна Амбасада Жінок-підприємниць в Україні**. Як і європейська Мережа, Міжнародна Амбасада Жінок-Підприємниць в Україні об'єднує жінок, які досягли успіху, маючи власні компанії, прагнуть активно долучатись до суспільної діяльності.

Метою діяльності Міжнародної Амбасад є: формування умов розвитку та підтримки на теренах України високого рівня підприємницької діяльності; пропагування підприємництва серед жінок та формування культури підприємництва серед молоді; мотивація й обмін успішною практикою ведення бізнесу та підтримка жінок, які займаються підприємницькою діяльністю, керують власними фірмами та розвивають діяльність на міжнародних ринках; залучення жінок-підприємниць до наставництва і практичного навчання підприємницькому способу мислення; співпраця із Польською та світовою Мережею Амбасад Жінок-Підприємниць; отримання європейського досвіду ведення власної справи [596].

Небайдужих ініціативних людей об'єднує **Ліга захисту прав жінок «Гармонія рівних»**, які у свою чергу прагнуть подолати гендерну дискримінацію, що існує в суспільстві, відкинути стереотипи та побудувати рівноправне суспільство вільних людей, які працюють на спільне благо. При цьому метою діяльності є: боротьба з дискри-

мінацією жінок; протидія домашньому та гендерно обумовленому насильству; реалізація принципів рівних можливостей у сфері економічних відносин; боротьба з проявами сексизму, мізогінії та ейджизму; дотримання гендерного балансу в суспільно-політичному житті; забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України та інших силових структурах

Серед масштабних проєктів, реалізованих Лігою, можна виокремити: *Всеукраїнську кампанію «Україна без сексизму»*, спрямовану на боротьбу з приниженням жінки, яке уособлене в такому явищі, як сексизм.

В рамках проєкту створена розгалужена мережа антисексистських інспекторів, які відслідковуватимуть факти сексизму в столиці та регіонах. Дана інформація оприлюднюється та систематизується. За результатами кожного випадку Ліга захисту прав жінок звертається до компетентних державних установ. *Створені і діють безкоштовні курси «Юридична самооборона»*, які стосуються шлюбно-сімейних, трудових відносин, протидії домашньому насильству, сексуальним домаганням та боротьби із шкідливими гендерними стереотипами [594].

З метою сприяння утвердженню в українському суспільстві нової громадської свідомості, розвитку демократичних цінностей, досягнення гендерної рівності та розбудови громадянського суспільства заснований **Гендерний інформаційно-аналітичний центр «Крона»**.

Серед реалізованих Центром проєктів можна виокремити, наступні: Випуск гендерного інформаційно-просвітницького видання «Я» (2003 р. та продовжує виходити); Проєкт «Гендерна рівність — крок до демократичної правової держави», у рамках якого проведено односторонній науково-просвітницький семінар «Упровадження гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади», який складався з 2-х частин: теоретичний семінар, (ключові питання гендерної теорії) та юридичний семінар (роз'яснення та обговорення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»,

практичні рекомендації з його впровадження); Програма «Від жіночого активізму до гендерної демократії в Україні», в рамках якої здійснювалась інформаційно-просвітницька підтримка жіночого активізму в різних регіонах України, з метою активізації їх діяльності в напрямку гендерних перетворень; Акція «стоп сексизм!», в рамках якої відбулась виставка рекламних плакатів, що демонстрували різні типи сексистського, дискримінаційного відношення до людей певної статі та розлогу медіа-презентацію (близько 200 слайдів!); Гендерна школа для освітян, створена з метою деконстрування гендерних стереотипів, формування гендерної компетентності та підвищення гендерної чутливості освітян, які працюють у дошкільній та шкільній освіті. Програма складалась з тренінгів, групових обговорень, вправ, спільних переглядів фільмів та інших практичних заходів, спрямованих на розвиток уявлень про гендерну рівність, гендерну компетентність, деконструкцію наявних гендерних стереотипів, інтенсивне формування навичок гендерно-чутливого викладання; Дистанційний гендерний навчальний онлайн-курс для журналістів / журналісток «гендерний погляд», метою курсу є: формування гендерної компетентності та гендерної чутливості у журналістів / журналісток вітчизняних друкованих і електронних ЗМІ, адже сьогодні поруч з сім'єю та системою освіти саме засоби масової інформації залишаються потужним джерелом відтворення гендерної нерівності, нав'язування патріархатної гендерної культури; Проект «Київський діалог» в рамках якого формувалось позитивне ставлення до Європи і підтримка подальшої демократизації країни; також розробляються наукові видання з питань реалізації принципу гендерної рівності тощо [593].

Проаналізувавши напрями діяльності деяких вітчизняних громадських організацій у контексті соціального конструктивізму, можемо акцентувати увагу на їхній активній участі у процесі збору, узагальнення і розповсюдження інформації у сфері забезпечення ефективної реалізації принципу гендерної рівності. Так, у своїй діяльності громадські організації: організовують тренінги, семінари,

круглі столи, конференції для фахівців та пересічних громадян; збирають, узагальнюють та розповсюджують інформацію у вигляді інформаційних навчально-методичних та наукових матеріалів; підтримують на науково-практичних заходах дискусії щодо проблем забезпечення ефективного механізму реалізації принципу гендерної рівності в умовах сучасного розвитку України з метою досягнення фактичної рівності в суспільстві тощо.

У своїй діяльності громадські організації співпрацюють з органами державної влади та місцевого самоврядування, інститутами громадянського суспільства, із спеціалізованими установами та структурами, в тому числі науковими, науково-практичними. Так, важливою подією у всебічному вдосконаленні механізму практичної реалізації принципу гендерної рівності та розвитку наукового потенціалу Дніпропетровського регіону є те, що на підставі Постанови Президії Національної академії правових наук України від 16 березня 2017 р. № 102/13 затверджено створення Навчально-наукової лабораторії дослідження проблем правового статусу внутрішньо переміщених осіб та забезпечення гендерної рівності подвійного підпорядкування — Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ та Науково-дослідного інституту державного будівництва та місцевого самоврядування НАПрН України.

Навчально-наукова лабораторія дослідження проблем правового статусу внутрішньо переміщених осіб та забезпечення гендерної рівності створена в межах укладеного договору про співпрацю між Дніпропетровським державним університетом внутрішніх справ та Науково-дослідним інститутом державного будівництва та місцевого самоврядування Національної академії правових наук України для проведення досліджень проблем реалізації політики у сфері захисту прав і свобод людини і громадянина, прав внутрішньо переміщених осіб та осіб, які постраждали від проявів гендерної нерівності.

Навчально-наукова лабораторія дослідження проблем правового статусу внутрішньо переміщених осіб та забезпечення гендерної рівності активно співпрацює з міжнародними організаціями: Фондом народонаселення ООН в Україні, Управлінням Верховного комісара ООН з прав людини, Управлінням Верховного комісара ООН у справах біженців, Агентством ООН у справах біженців в Україні, громадською міжнародною правозахисною організацією «Ла Страда — Україна», Всеукраїнською громадською організацією «Асоціація українських правників», громадськими організаціями «Жінки плюс», «Гендерний клуб «Дніпро», «Промінь Дніпро», Інформаційно-консультаційним гендерним центром та ін.

Навчально-наукова лабораторія дослідження проблем правового статусу внутрішньо переміщених осіб та забезпечення гендерної рівності є унікальним науковим осередком, який не має аналогів в Україні. Відкриття наукової лабораторії за цим напрямом є необхідним кроком в забезпеченні захисту прав і свобод громадян.

Відповідно до п. 2 Положення про Навчально-наукову лабораторію дослідження проблем правового статусу внутрішньо переміщених осіб та забезпечення гендерної рівності від 9 лютого 2017 р. завданнями Лабораторії є: проведення фундаментальних та прикладних досліджень з актуальних проблем правового статусу внутрішньо переміщених осіб та забезпечення гендерної рівності; розробка проектів нормативно-правових актів та пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства; проведення правових експертиз нормативно-правових актів, в тому числі гендерної; сприяння впровадженню результатів наукових досліджень в практичну діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування з метою захисту прав і свобод людини і громадянина, прав внутрішньо переміщених осіб, прав осіб, які постраждали від проявів гендерної нерівності, гендерного насильства, в тому числі насильства в сім'ї, як у минулий час, так і в умовах конфлікту.

Для реалізації вищезазначених завдань лабораторія здійснює такі функції: проводить спільні наукові дослідження з проблем пра-

вового статусу внутрішньо переміщених осіб та забезпечення гендерної рівності; розробляє пропозиції до чинного нормативно-правових актів та тих, проектів які розробляються, а також до методичних рекомендацій у цій сфері; надає науково-правові висновки на запити фізичних та юридичних осіб із питань правового статусу внутрішньо переміщених осіб та забезпечення гендерної рівності; бере участь в організації та проведенні спільних з науковими установами НАПрН України науково-практичних конференцій, семінарів, «круглих столів» тощо; здійснює інформаційно-аналітичний аналіз національного законодавства, діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, правоохоронних та судових органів, а також здобутків вітчизняних і зарубіжних досліджень з означеної проблематики; оформлює результати досліджень у вигляді поточних та заключних звітів, пропозицій до чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів, методичних рекомендацій, наукових публікацій у вітчизняних і закордонних виданнях.

Отже, на основі проведеного комплексного дослідження діяльності громадських організацій у сфері забезпечення реалізації принципу гендерної рівності, можемо зробити такі висновки:

1. На сьогодні в Україні формується модель громадського контролю, проте немає механізмів її функціонування саме в контексті забезпечення принципу гендерної рівності, що у свою чергу свідчить про небажання держави перейти до забезпечення його ефективного та реального функціонування. Так, актуальним є те, що в науковій літературі вчені мають лише загальну уяву про систему суб'єктів громадського контролю, які забезпечують реалізацію принципу гендерної рівності. У контексті дослідження ефективного забезпечення принципу гендерної рівності провідним суб'єктом громадського контролю визначено саме громадські організації, які є найбільш активними у сфері реалізації своїх статутних завдань та захисту інтересів як своїх членів, так і суспільства загалом.

2. Посилення ролі громадських організацій, що займаються питанням реалізації принципу гендерної рівності та розширенням прав і можливостей жінок, відбувається одночасно із підвищенням гендерної чутливості неурядового сектору загалом. У контексті цього збільшується кількість ініціативних громадських організацій, спрямованих як безпосередньо на розширення прав і можливостей жінок і чоловіків, так і на включення гендерних підходів до інших їхніх ініціатив та проектів.

3. Громадські організації, які задекларували у сфері своєї діяльності реалізацію принципу гендерної рівності і недискримінації та мінімізацію деструктивного впливу гендерних стереотипів на соціальну структуру і діяльність, виконують комплекс взаємопов'язаних проектів, проводять інформаційно-роз'яснювальну роботу, створюють громадську платформу для артикуляції гендерної проблематики та пропагандистського дискурсу. Проте слід звернути увагу, що ці громадські організації залежні від міжнародної донорської допомоги, функціонування яких недостатньою мірою скоординована та простежується певна непослідовність у визначенні пріоритетів, але не зважаючи на це, важко заперечувати їхню вагомую роль в інституціоналізації нових моделей поведінки та об'єктивності гендерно-чутливого соціального порядку.

4. Комплексний аналіз ролі громадських організацій у сфері забезпечення принципу гендерної рівності дозволив виокремити їх науково обґрунтовану класифікацію за наступними критеріями: за сферою діяльності (правозахисні, освітні та ін.); за статусом чи територією діяльності (місцеві, регіональні, всеукраїнські та міжнародні); за кількістю членів (масові та звичайні); залежно від мети створення та діяльності (забезпечення гендерної рівності, попередження насильства за ознакою статі, попередження насильства в сім'ї та ін.) та ін.

5. Що стосується співпраці держави з громадськими організаціями, які забезпечують реалізацію принципу гендерної рівності, то вона є вигідною насамперед через такі причини, як: по-перше,

переважна більшість громадських організацій створюються для забезпечення більш ефективного вирішення проблем гендерної рівності, якими займаються органи державної влади та місцевого самоврядування. Так, існування громадських організацій зумовлене передусім тим, що найбільш активні члени громадянського суспільства прагнуть зробити свій внесок у розв'язання проблем гендерної рівності; по-друге, діяльність громадських організацій, що займаються гендерною проблематикою, в окремих випадках може бути успішнішою та ефективнішою, ніж діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування. У зв'язку з цим державі доцільніше передавати окремі повноваження громадським організаціям, отримуючи при цьому виконання конкретних завдань за взятими зобов'язаннями, ніж створювати для цього додаткові структури. Варто акцентувати увагу, що зміцнення демократичної держави залежать від формування сучасного громадянського суспільства, яке реалізовуватиме різноманітні форми цивілізованої участі громадян у суспільному житті, у тому числі й через громадські організації.

6. Громадські організації у контексті забезпечення реалізації принципу гендерної рівності можуть впливати на державну політику таким чином: безпосередній вплив — розв'язання актуальних проблемних питань щодо реалізації принципу гендерної рівності, які не можуть бути вирішені органами державної влади та місцевого самоврядування; консультативний — громадські організації, направляючи політику органів державної влади та місцевого самоврядування в необхідне русло, шукають шляхи представлення інтересів та проблем реалізації принципу гендерної рівності через переговори з владними структурами — адвокати; інноваційний — розробка нових шляхів вирішення проблем забезпечення принципу гендерної рівності та їх безпосередня демонстрація; наглядовий — контроль за виконанням державної політики відповідно до чинного законодавства, що регулює питання забезпечення принципу гендерної рівності. Проте громадські організації потребують

підтримки (моральної та матеріальної) від держави в особі органів державної влади та місцевого самоврядування, адже надання допомоги саме їм може забезпечити досягнення цілей, при цьому витративши менше коштів із держбюджету.

7. Зважаючи на те що у своїй діяльності громадські організації співпрацюють з органами державної влади та місцевого самоврядування, іншими інститутами громадянського суспільства, із спеціалізованими установами та структурами, в тому числі науковими, науково-практичними, важливою подією у вдосконаленні механізму практичної реалізації принципу гендерної рівності та розвитку наукового потенціалу Дніпропетровського регіону є створення «Навчально-наукової лабораторії дослідження проблем правового статусу внутрішньо переміщених осіб та забезпечення гендерної рівності», яка не має аналогів в Україні. Лабораторія у своїй діяльності активно співпрацює з міжнародними організаціями: Фондом народонаселення ООН в Україні, Управлінням Верховного комісара ООН з прав людини, Управлінням Верховного комісара ООН у справах біженців, Агентством ООН у справах біженців в Україні, громадською міжнародною правозахисною організацією «Ла Страда — Україна», Всеукраїнською громадською організацією «Асоціація українських правників», громадськими організаціями: «Жінки плюс», «Гендерний клуб «Дніпро», «Промінь Дніпро», Інформаційно-консультаційним гендерним центром та ін.

4.3. Практика Європейського суду з прав людини у сфері забезпечення принципу гендерної рівності

Становлення сучасного демократичного суспільства в Україні є складним трансформаційним процесом, який не може обійтися без гендерних перетворень. Прагнучи до демократичного розвитку, Українська держава насамперед має орієнтуватися на зарубіжний досвід реалізації принципу гендерної рівності, адже це свідчить,

наскільки ефективно держава може побудувати об'єднане, розвинуте та поступальне суспільство, а нехтування проблемами гендерної рівності ставить під удар всю систему державного управління.

Так, сьогодні національні механізми з питання покращення становища жінок існують майже в усіх країнах світу та є різними за своєю формою й ефективністю. Головна мета таких механізмів — сприяти утвердженню принципу гендерної рівності у сфері політичного, економічного, соціального й культурного розвитку. Слід зазначити, що останнім часом на глобальному рівні з'явилась низка важливих політичних ініціатив із забезпечення комплексного підходу щодо реалізації принципу гендерної рівності, адже досягнення гендерної рівності наразі стає першочерговим показником розвитку кожної країни в умовах глобалізації сучасного суспільства. Наприклад, одні країни системно розглядають проблему рівності чоловіків і жінок, а в її рамках як складову розв'язують проблему змін у становищі і статусі жінок. Інші країни зосереджуються на зміні в становищі соціального статусу жінок та його покращенні і вдосконаленні. Україна, ратифікувавши основні міжнародні документи щодо забезпечення механізму реалізації принципу гендерної рівності, визначила як одну з важливих складових подальшого розвитку та як один із пріоритетів державної політики для себе забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків та жінок.

Сьогодні у демократичному суспільстві проблема надання рівних прав жінкам і чоловікам, зокрема в контексті узгодження їх сімейного і професійного життя, проголошується як одна із основоположних проблем у розв'язанні суспільних проблем. Реальні зміни в економічному, гуманітарному, соціальному вимірах, що в свою чергу є потужним резервом для прогресу будь-якої держави, є досягнення гендерної рівності, втілення її в систему суспільних відносин.

В умовах зміцнення курсу на європейську інтеграцію, модернізація українського суспільства вимагає виходу за межі суто національного права і законодавства. Так, крім міжнародно-правових

норм, Україна визнала норми європейського прецедентного права, а саме практику Європейського суду з прав людини. Згідно з міжнародними стандартами у сфері прав людини, фактично саме суд є єдиним органом, до повноважень якого входить ефективно відновлення прав людини та їх захист від дискримінації. В демократичній державі серед інститутів, що є гарантією й одночасно механізмом захисту прав і свобод людини й громадянина, значну роль відіграє правосуддя. Так, у встановленні реальної гендерної рівності в Україні визначальну роль покладають на судову гілку влади.

Слід акцентувати увагу, що, ратифікувавши Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (далі — ЄКПЛ або Конвенція) та протоколи до неї, наша держава зобов'язалася передусім гарантувати кожному, хто перебуває під її юрисдикцією, права і свободи, визначені у ній, зокрема у контексті заборони дискримінації за будь-якою ознакою, що включає в тому числі стать. Визнання обов'язкової юрисдикції ЄСПЛ у всіх питаннях, що стосуються тлумачення і застосування Конвенції, у тому числі щодо гендерної рівності, актуалізує вивчення практики ЄСПЛ та її застосування з урахуванням чинного законодавства України, оскільки саме в рішеннях ЄСПЛ відображається зміст положень про заборону дискримінації за ознакою статі.

ЄСПЛ у більшості випадках розглядає справи, в яких проти своєї держави виступають саме жінки, тому що вона не захищає їхні права. У контексті цього претензія позивачки полягає в тому, що влада не вживає заходів, необхідних для захисту її прав і здоров'я. При застосуванні норм ЄСПЛ судді повинні брати до уваги практику як щодо України, так і сформовану в ході розгляду скарг, поданих проти інших держав. Такий підхід допоможе уникнути Україні вчинення нових порушень Конвенції. З огляду на це застосування прецедентної практики ЄСПЛ з прав людини у правовому полі України по-перше, сприятиме зближенню національної правової системи із європейськими стандартами прав людини у контексті гендерної рівності, по-друге, забезпечить захист прав та свобод

людини у внутрішньодержавних відносинах, що позитивно вплине на реалізацію задекларованих принципів рівності прав жінок і чоловіків.

Зобов'язання України із забезпечення гендерної рівності передбачено в Угоді про асоціацію з ЄС. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (Закон України про ратифікацію від 16 вересня 2014 р. № 1678-VII), в главі 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» вказує на зобов'язання Сторін посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації (ст. 419) [259, с. 18; 841]. Шлях до досягнення цієї мети — забезпечення гендерної рівності у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень. Відповідний додаток до Угоди наводить перелік ключових Директив ЄС у сфері забезпечення недискримінації і гендерної рівності. Серед них:

- Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 р. про поступову реалізацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення [296, с. 24-25];
- Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують [297];
- Директива Ради 96/34/ЄС від 3 червня 1996 р. про рамкову угоду щодо декретної відпустки [298];
- Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про встановлення рамкових стандартів рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності [294];

- Директива Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р. про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і послуг [295; с. 37];
- Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту Ради від 5 липня 2006 р. про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості [292];
- Директива 2010/41/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 7 липня 2010 р. про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які є самозайнятими особами [244, с. 28; 293].

Слід звернути увагу на те, що вищезазначений перелік Директив має загальний характер. Необхідно враховувати факт, що в Україні Директиви ЄС отримують реалізацію в практиці Європейського суду з прав людини, яка має прецедентний характер.

Україною ратифіковано основні міжнародні і європейські документи, що гарантують гендерну рівність, зокрема Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод [413], Конвенцію ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок [412], Європейську соціальну хартію [320], Конвенцію про заходи щодо протидії торгівлі людьми [415] та інші. Підписавши Конвенцію про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульську конвенцію), наша держава здійснює підготовку щодо її ратифікації.

Причинами такої ситуації є: низька обізнаність населення, зокрема в сільській місцевості, з міжнародними документами щодо захисту гендерної рівності; невміння суддів на достатньому рівні ідентифікувати випадки гендерної дискримінації та сприйняття текстів міжнародних документів, не як джерел права, а як абстрактних конструкцій тощо. Така ситуація великою мірою зумовлена відсутністю доступних перекладів «кращих практик» судового вирішення справ, пов'язаних із гендерною дискримінацією.

Світовий економічний форум (World Economic Forum) опублікував щорічне глобальне дослідження — Індекс гендерного розвитку 2017 (The Global Gender Gap Index 2017) із супроводжуючим його рейтингом 144 країн світу. У дослідженні вимірюється гендерна нерівність за різними показниками у чотирьох основних сферах: економічна участь та кар’єрні можливості; рівень освіти; здоров’я і тривалість життя; політичні права та можливості. У поточному році, як відзначається вперше за всю історію підрахунку цього Індексу (починаючи з 2006 року) у світі зафіксовано погіршення ситуації із гендерною нерівністю. За таких темпів прогресу, для усунення загальної глобальної нерівності між чоловіками та жінками, потрібно буде 100 років, проти 83-х у минулому році. Найбільший розрив між жінками та чоловіками залишається у сфері економіки, подолання якого, при поточних темпах, потребуватиме 217 років.

До першої десятки країн за індексом гендерної рівності увійшли Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Руанда, Швеція, Нікарагуа, Словенія, Ірландія, Нова Зеландія, Філіппіни. Україна зайняла 61 місце із 144-х країн. Порівняно з попереднім роком загальний рейтинг України покращився на 8 позицій (у 2016 р. Україна зайняла 69 місце також серед 144 країн) [360]. Незважаючи на незначний цьогорічний прогрес у гендерному співвідношенні у сфері політичних прав та можливостей, Україна все ще займає найгірші позиції.

Водночас слід звернути увагу на результати проведеного моніторингу Харківською обласною фундацією «Громадська Альтернатива», який свідчить, що у відібраних для аналізу справах низьким є рівень посилань на міжнародні стандарти. Так, проаналізувавши 336 рішень у 89,1 % випадках посилання на міжнародні акти відсутні.

Найбільше судді звертаються до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод: 22 рішення мають відповідне посилання. Також розповсюджені згадування про Конвенцію ООН про права дитини (12 справ) та Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (11 рішень). У 7 рішеннях

здійснено посилання на Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. По 1 рішенню містяться посилання на Європейську соціальну Хартію та Директиви ЄС. На конвенції Ради Європи (Конвенцію Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми та Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами) посилань немає. Водночас же час у 9-ти випадках використовуються інші міжнародні документи у сфері прав людини, зокрема конвенції Міжнародної організації праці, Конвенція ООН про боротьбу із транснаціональною злочинністю та Конвенція ООН про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами, більшість з яких має рекомендаційний характер та навіть є застарілими [839, с. 27-28].

Що стосується суддів, які взяли участь у проведеному в межах моніторингу опитуванні, то вони на високому рівні ознайомлені із міжнародними документами з прав людини та гендерної рівності. Так судді зазначили, що вони знайомі з текстами Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, Конвенції ООН про права дитини, Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми, Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для працюючих чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками» тощо.

Проте факт наявності у судовому рішенні посилання на міжнародний документ у сфері захисту, наприклад, принципу гендерної рівності, не є свідченням правильного розуміння відображених у ньому стандартів і правильного його застосування до конкретних обставин справи. Так, в окремих проаналізованих під час моніторингу судових рішень судом було використано посилання на Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (усього таких судових актів в Єдиному державному реєстрі судових рішень 271). Однак експертами Проекту зафіксовано, що в низці рішень такі посилання виявилися зайвими, або навіть

некоректними й такими, що не відповідають обставинам справи. Це створює враження штучності подібних посилань.

Такий стан речей, на перший погляд, начебто не завдає шкоди. І навіть більше: можна було б говорити про те, що самим фактом згадування такого міжнародного документа, як Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, в тексті свого рішення суд формує позитивне ставлення до системи здійснення правосуддя, виказує свою повагу до принципу гендерної рівності. Утім такої мети не можна досягти, якщо названий принцип постає перед очима учасників судового розгляду лише як формула, яка не впливає на вирішення справи по суті і згадування якої стає лише певним звичним ритуалом, даниною моді [839, с. 33].

Судові рішення Європейського суду з прав людини щодо спорів, пов'язаних із гендерною дискримінацією, пропонуємо поділити на наступні групи, а саме рішення з приводу: трудових спорів; сексуальних домагань; сімейного права; соціального і пенсійного забезпечення; адміністративних спорів; надання належної медичної допомоги; домашнього насильства та гендерно обумовленого насильства.

Слід звернути увагу на те, що в механізмі реалізації принципу гендерної рівності одне з центральних місць займають рішення Європейського Суду з прав людини. Так, у справі **«Абдулазіз, Кабалес та Балкандалі проти Сполученого Королівства»** (Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom), заяви № 9214/80; 9473/81; 9474/81, рішення від 28 травня 1985 року, йшлося про різні умови надання дозволу на проживання в країні, залежно від того, жінка чи чоловік претендують на такий дозвіл.

Відповідно до правил імміграції до Сполученого Королівства чоловік, який є іноземцем, не міг отримати дозволу на в'їзд або проживання, якщо дружина не є громадянкою Сполученого Королівства та не народилася у Великій Британії, або якщо її батьки не народилися у Великій Британії, тоді як дружина, яка є іноземкою і бажає навідати чоловіка, який законно проживає у Сполученому

Королівстві, та проживати там з ним, могла отримати дозвіл незалежно від того, чи є чоловік громадянином Сполученого Королівства, та його місця народження.

ЄСПЛ наголосив, що за відповідними імміграційними правилами чоловіку, який проживає в Сполученому Королівстві, легше отримати дозвіл на в'їзд і проживання своєї дружини, яка не є громадянкою цієї країни, ніж у разі отримання такого самого дозволу жінці для свого чоловіка, який не перебуває у громадянстві. ЄСПЛ погодився з тим, що правила мають легітимну мету, яка полягає у захисті внутрішнього ринку праці за високого рівня безробіття. Однак, оскільки сприяння рівності статей є однією з головних цілей держав — членів Ради Європи, різниця у ставленні на основі статі може бути сумісна з Конвенцією, тільки якщо можуть бути наведені дуже істотні виправдувальні мотиви. ЄСПЛ не переконаний у тому, що різниця, яка може існувати між відповідним впливом чоловіків і жінок на ринок праці, була досить важливою для того, щоб виправдати різницю в ставленні, тому визнав порушення ст. 14 Конвенції у поєднанні зі ст. 8, а також порушення ст. 13 Конвенції [791].

У справі «**Вагнер та J. M. W. L. проти Люксембургу**» (Wagner and J. M. W. L. v. Luxembourg), заява № 76240/01, рішення від 28 липня 2007 року, заявниця скаржилася на те, що відмова національного суду Люксембургу у визнанні рішення суду Перу про вдовочеріння порушило її право на повагу до приватного та сімейного життя відповідно до ст. 8 ЄКПЛ. Заявниця зазначала, що подала до національного суду заяву про визнання рішення перуанського суду про вдовочеріння з метою реєстрації в органах реєстрації актів цивільного стану, отримання дитиною громадянства Люксембургу і права на постійне проживання. Національний суд відмовив у визнанні рішення іноземного суду, адже рішення перуанського суду про повне вдовочеріння суперечило законодавству Люксембургу, яке мало бути застосоване у даному разі відповідно до колізійної норми, передбаченої Цивільним кодексом Люксембургу, оскільки воно

забороняло повне удочеріння особою, яка не перебувала у шлюбі. У цій справі ЄСПЛ зазначив, що відмова визнати рішення перуанського суду через відсутність в законодавстві Люксембургу положень, які дозволяють повне усиновлення дитини особою, яка не перебуває у шлюбі, є «втручанням» влади у здійснення заявницею права на повагу до сімейного життя. У даному контексті слід з'ясувати, чи було зазначене втручання «необхідним у демократичному суспільстві». ЄСПЛ зауважив, що у Люксембурзі існувала практика автоматичного визнання перуанських судових рішень про повне усиновлення, і декілька жінок, які не перебували у шлюбі, зареєстрували рішення суду в органах реєстрації актів цивільного стану без звернення за виконавчим листом. Отже, заявниця могла розраховувати на те, що, повернувшись до Люксембургу, рішення перуанського суду буде зареєстроване у відповідних органах. Однак така практика припинилася, та саме її справа була передана на розгляд до суду. Відмовившись визнати рішення таким, що підлягає виконанню, на думку ЄСПЛ, влада надала колізійній нормі більше значення, аніж соціальній дійсності та ситуації заявниці. Оскільки суди Люксембургу офіційно не визнали виникнення сімейних зв'язків у результаті повного удочеріння, що мало місце у Перу, цей зв'язок не зміг бути реалізований в повному обсязі у Люксембурзі. У результаті заявниця зіткнулася у повсякденному житті з перепонами, і дитина не могла користуватися правовим захистом, який дозволив би їй повністю інтегруватися у прийомну сім'ю. Оскільки інтереси дитини повинні мати пріоритет у справах такого роду, суди Люксембургу, діючи розумно, не могли не взяти до уваги правовий статус, який був належним чином набутий у Перу і відповідав сімейному життю у значенні ст. 8 ЄКПЛ. Виходячи із зазначеного, відмова у визнанні та виконанні рішення іноземного суду становила собою порушення ст. 8 ЄКПЛ [73].

У контексті судових рішень у сфері сімейного права доцільно звернути увагу, зокрема, на рішення ЄСПЛ: про дискримінаційні положення законодавства щодо вибору прізвища подружжя

(*рішення ЄСПЛ у справі Burghartz v. Switzerland від 22 лютого 1994 року*) [733]; про право жінок після одруження використовувати своє дівоче прізвище (*рішення ЄСПЛ у справі Unal Tekeli v. Turkey від 16 листопада 2004 року*) [740]; про право самотньої прийомної матері на вказівку свого імені в документах на дитину (*рішення ЄСПЛ у справі Gozum v. Turkey від 15 січня 2015 року*) [736], тощо.

У справі «**Андрле проти Чеської Республіки**» (*Andrle v. The Czech Republic*) батько двох дітей скаржився, що для чоловіків, які виховують дітей, на відміну від жінок, не передбачено скорочення пенсійного віку. ЄСПЛ погодився, що це правило переслідує законну мету — компенсувати жінкам фактичну нерівність і тяготи, спричинені наявністю особливих історичних умов на теренах колишньої Чехословаччини, коли жінки були змушені доглядати дітей, вести домашнє господарство та ще й працювати повний робочий день. За таких умов національні органи перебувають у кращому становищі, щоб визначити, коли несправедливе ставлення до чоловіків переважає над необхідністю виправити пригнічене становище жінок шляхом застосування заходів позитивної дискримінації. У 2010 р. уряд Чехії здійснив перші важливі кроки для зрівняння пенсійного віку: було скасовано нижчий пенсійний вік для жінок, які мають одну дитину, і підвищено пенсійний вік жінок загалом, незалежно від того, скільки дітей має жінка. Беручи до уваги поступовий характер демографічних змін, еволюцію розуміння гендерних ролей і складність оцінки всієї пенсійної реформи в широкому контексті, не можна критикувати державу за те, що вона реформує свою пенсійну систему поступово, а не запроваджує весь комплекс змін одночасно. За особливих обставин цієї справи підхід національних органів залишатиметься розумним і виправданим доти, доки соціальні і економічні зміни не скасують потребу в особливому ставленні до жінок. Тривалість і обсяг заходів, що є необхідними для виправлення історичної нерівності, не є очевидно нерозумними, а отже, держава не порушила надану їй свободу розсуду в цій сфері [732].

Рішення Європейського суду з прав людини у справі Emel Boyraz v. Turkey від 2 грудня 2014 р. Заявниця, громадянка Туреччини, була призначена на посаду офіцера безпеки у відділенні державної електричної компанії. Вона працювала на контрактній основі майже три роки перед тим, як її у березні 2004 р. звільнили через її стать. Її було поінформовано, що вона не може працювати далі, оскільки не відповідає критеріям «бути чоловіком» та «пройти військову службу». У лютому 2006 р. суди відмовили пані Бойраз, посилаючись на попереднє рішення Вищого Адміністративного Суду, який встановив, що *вимоги, які стосуються служби в армії, демонструють, що ця посада була зарезервована для кандидатів-чоловіків, і що ця вимога була законною, беручи до уваги особливості посади та суспільний інтерес.*

Уряд зазначив, що ані ст. 8, ані ст. 14 Конвенції у цій справі не підлягають застосуванню, оскільки вона стосується права, яке не є гарантованим Конвенцією, а саме права на публічну службу. Уряд підкреслив, що відмова найняти особу на публічну службу не може бути предметом скарги за Конвенцією.

Заявниця в свою чергу відзначила, що місцева влада погодилась на її кандидатуру на посаду співробітника служби безпеки й призначила її на посаду, хоча було відомо, що вона жінка. Тим не менше, вона працювала на посаді офіцера служби безпеки з 11 липня 2001 р. по 17 березня 2004 р., і лише потім її було звільнено з займаної посади.

Європейський Суд з прав людини нагадує, що ст. 14 Конвенції захищає осіб у подібних ситуаціях від відмінного ставлення до них у реалізації їх прав і свобод, гарантованих Конвенцією, без належного обґрунтування такої різниці у ставленні. Це положення не має самостійного значення, оскільки діє виключно у взаємозв'язку із правами і свободами, гарантованими іншими матеріалами положеннями Конвенції й Протоколами до неї.

Для того, щоб ст. 14 могла бути застосована, достатньо, аби факти, що стосуються розглядуваної справи, підпадали під сферу

дії іншого матеріального положення Конвенції або Протоколів до неї. <...> У цій справі Судом було розглянуто, чи мало місце порушення ст. 8 Конвенції, для того щоб мати можливість застосувати ст. 14.

Суд нагадує, що право бути призначеним на державну службу було спеціально виключено з Конвенції. Звідси, відмова призначити особу державним службовцем не може слугувати предметом скарги за Конвенцією.

Суд однак звертає увагу, що у цій справі питання, яке розглядається, полягає не в тому, чи мала заявниця право бути призначеною на державну службу. Заявниця не скаржиться на саму по собі відмову національної влади призначити її державним службовцем. Вона, наприклад, не скаржиться на відсутність можливості стати державним службовцем на тій підставі, що вона не має відповідної кваліфікації, необхідної для кандидатів на цю посаду. Її позиція пов'язана із тим, що *наявна різниця у відношенні до неї зумовлена її статевою належністю*.

Повертаючись до обставин цієї справи, Суд нагадує, що заявниця була звільнена з посади у 2004 р. через свою стать. На думку Суду, *поняття «приватне життя» поширюється на аспекти, пов'язані з особистою ідентичністю та статтю людини, що є невід'ємною складовою її ідентичності*. Тому така дія, як звільнення з посади *тільки на підставі статі справляє негативний вплив на особистість людини, її самосприйняття і самоповагу і, як наслідок, на її приватне життя*. Крім того, звільнення заявниці вплинуло на її «внутрішнє коло», оскільки втрата роботи повинна була мати відчутні наслідки для матеріального добробуту для неї і її сім'ї. Заявниця також зазнала страждань і занепокоєння у зв'язку із втратою своєї посади. Більше того, звільнення заявниці вплинуло на широке коло її відносин з іншими, у тому числі професійного характеру, і на її можливість практикувати професію, яка відповідає її кваліфікації. Відповідно, Суд доходить висновку про те, що ст. 8 є застосовною до скарги заявниці.

Зважаючи на викладене, Суд вважає, що ст. 14 Конвенції може бути застосована до обставин цієї справи, взята в поєднанні зі ст. 8, і відхиляє заперечення Уряду.

Суд встановив, що мало місце порушення ст. 14 Конвенції (заборона дискримінації), тлумачене у поєднанні зі ст. 8 (право на повагу до приватного та сімейного життя), а також порушення ст. 6 (1) (право на справедливий суд) у зв'язку з надмірною тривалістю процедури, суперечливим характером рішень, винесених Вищим Адміністративним Судом та відсутністю адекватного обґрунтування у рішенні Вищого Адміністративного Суду [734].

У справі «Шулер-Цґрагген проти Швейцарії» (Schuler-Zgraggen v. Switzerland) заявниці, яка певний час отримувала пенсію у зв'язку з непрацездатністю внаслідок хвороби, після народження дитини скасували виплати, оскільки стан її здоров'я поліпшився, й вона на 60–70 % була спроможна доглядати за домівкою і своєю дитиною. Заявниця оскаржила це рішення, однак безуспішно. Зокрема, Федеральний страховий суд щодо претензій на пенсію заявив: *«Слід узяти до уваги..., що багато одружених жінок, які працюють, після народження першої дитини залишають роботу на той час, поки дитина потребує постійної турботи і виховання. Це спостереження, що впливає з життєвого досвіду, має в цій справі слугувати відповідним пунктом і належним чином враховуватися, коли йдеться про критерії оцінки ступеня непрацездатності... На час ухвалення оскаржуваного рішення — 21 березня 1986 р.... — дитині, народженій 4 травня 1984 р., не було ще двох років, тож, зваживши на міру ймовірності (nach dem Beweisgrad der uberwiegenden Wahrscheinlichkeit)..., можна припустити, що заявниця, навіть якби її здоров'я не мало вад, опікувалася б тільки домашнім господарством та материнськими обов'язками».*

На думку суду, з огляду на викладене зникла потреба встановлювати, чи була пані Шулер-Цґрагген спроможна працювати на попередньому місці роботи; питання радше полягало в тому, щоб

визначити, чи була заявниця взагалі і якою мірою обмежена у своїй здатності виконувати обов'язки матері та домогосподарки.

У скарзі до ЄСПЛ заявниця вказувала, що, здійснюючи своє право на справедливий судовий розгляд, вона зазнала дискримінації за ознакою статі, що суперечить ст. 14 Конвенції.

ЄСПЛ зазначив, що Федеральний страховий суд цілковито довірився припущенню, що жінки залишають роботу після народження дитини, і не зробив жодної спроби перевірити обґрунтованість цього припущення, не зваживши на контраргументи. Далі ЄСПЛ зауважив, що у такому вигляді це припущення виглядає єдиною підставою, на якій ґрунтується мотивація суду, а отже, має вирішальне значення і запроваджує відмінність у ставленні винятково за ознакою статі.

Подальше забезпечення рівності статей у державах — членах Ради Європи є нині одним із головних завдань, і для того щоб таку відмінність у ставленні можна було вважати сумісною з Конвенцією, потрібні дуже істотні причини, яких у цій справі Суд не вбачає, а тому робить висновок, що, з огляду на відсутність будь-якого раціонального, об'єктивного обґрунтування, мало місце порушення ст. 14 у поєднанні з п. 1 ст. 6 Конвенції [738].

Заявник у справі «Петровіч проти Австрії» (Petrovic v. Austria) взяв відпустку по догляду за дитиною, коли був студентом і працював неповний робочий день. Його дружина, яка вже закінчила університетське навчання і працювала держслужбовцем у федеральному міністерстві, повернулася після народження дитини на роботу. Згодом заявник подав заяву щодо виплати допомоги по догляду за дитиною (Karenzurlaubsgeld), проте йому було відмовлено на тій підставі, що закон (ст. 26 (1) Закону про допомогу безробітним 1977 р.) передбачав таку можливість лише для матері. Заявник оскаржив відмову в адміністративному порядку, стверджуючи, що це положення закону є дискримінаційним, а отже, неконституційним, а також звернувся до Конституційного суду, проте йому було відмовлено у прийнятті заяви. Посилаючись на свої попередні

рішення, Конституційний суд постановив, що оскаржувана стаття не порушує конституційних прав заявника і не суперечить ст. ст. 8 і 12 Конвенції.

У заяві до ЄСПЛ заявник стверджував, що різниця у поведженні щодо матері та батька стосовно виплати допомоги по догляду за дитиною цілковито необґрунтована. Допомога не має на меті захистити матерів, оскільки вона не виплачується до періоду 8 тижнів після народження дитини, але вона повинна підтримати батьків чи матерів, чи батьків — тих з них, хто бажає взяти відпустку по догляду за своїми дітьми.

Суд встановив відсутність загальних стандартів для специфічних виплат соціальної допомоги, що відображає різноманітність схем соціального страхування у державах — членах Конвенції, проте не може виправдати ті держави, які гарантували схеми виплат без гарантування недискримінації.

Зазначивши, що рівність статей є однією з головних цілей держав — членів Ради Європи, відтак, необхідні вкрай суттєві підстави для виправдання різниці у ставленні, Суд, однак, підтвердив, що ідея виплати фінансової допомоги матері чи батькові (на вибір подружжя) є відносно новою, і первинна мета цих виплат полягала у захисті матерів, аби вони могли доглядати малих дітей, і лише з розвитком інституту рівних прав та обов'язків чоловіків і жінок щодо їхніх дітей держави запровадили такі заходи, як право батьків на відпустку по догляду за дитиною. Водночас досі спостерігається різноманітність у правових системах держав у цій сфері. Проте, якщо право батька на відпустку визнається у більшості держав, цього не можна сказати про виплати, що гарантуються лише у невеликій кількості держав, і відмова австрійських органів надати заявнику допомогу у зв'язку з відпусткою по догляду за дитиною не виходить за межі свободи розсуду держав, а відтак, не є дискримінаційною в контексті ст. 14 Конвенції [737].

У справі «**Стек та інші проти Сполученого Королівства**» (Stec and Others v. UK) заявниці скаржилися на дискримінацію внаслідок

запровадження державою нової схеми виплати допомоги (у зв'язку з професійним захворюванням чи трудовим каліцтвом), що визнається на підставі пенсійного віку, який є різним для чоловіків і жінок. ЄСПЛ відзначив, що рішення уряду про заміну виплати допомоги у зв'язку з досягненням особою пенсійного віку на відповідну пенсію меншого розміру відповідало легітимній меті та ґрунтувалося на розумних і об'єктивних підставах.

Вирішуючи питання про те, чи різне ставлення щодо виплати зазначеної пенсії було виправдане відповідно до ст. 14 Конвенції, ЄСПЛ зазначив, що відмінність у визначенні пенсійного віку для чоловіків та жінок, запроваджена у 1940 р., була зумовлена не стільки різницею в оплаті праці чоловіків та жінок, скільки традиційно неоплачуваними обов'язками жінки з догляду за родиною удома. Отже, метою встановлення нижчого пенсійного віку для жінок було виправлення фактично нерівного становища між чоловіками та жінками. Тому такий «нерівний» підхід був об'єктивно виправданий з погляду ст. 14 Конвенції.

Суд зауважив, що відмінності пенсійного віку для чоловіків та жінок залишалися виправданими доти, доки не почали відбуватися соціальні зміни у побуті та сімейному житті загалом, які істотним чином поліпшували становище жінки. Такі зміни проходили поступово. Тому насправді важко, або навіть неможливо встановити якийсь конкретний момент, коли потреба компенсувати невідгідний соціальний стан жінок обернувся вже несправедливістю щодо чоловіків, оскільки був пов'язаним зі встановленням для них вищої межі пенсійного віку.

ЄСПЛ зазначив, що загалом дискримінація за ознакою статі може бути виправданою виключно за наявності «дуже істотних підстав», і зауважив, що балансування трудового життя чоловіків і жінок досягалось поступово. Однак «держави зазвичай мають дуже широку свободу розсуду в питаннях загальних заходів на виконання економічних та соціальних стратегій [...]». Оскільки національні органи безпосередньо обізнані щодо ситуації в суспільстві та його

потреб, вони загалом перебувають у кращому становищі порівняно з міжнародними суддями, аби оцінити, що найкраще відповідати-ме публічному інтересу з соціальних чи економічних міркувань, і Суд зазвичай поважатиме рішення законодавчого органу, якщо тільки йому [...] явно не бракуватиме розумного обґрунтування».

ЄСПЛ дійшов висновку, що за своєю природою різний пенсійний вік фактично є формою «спеціальних заходів»: він покликаний компенсувати фінансові труднощі, які жінка може відчувати з огляду на свою традиційну роль у сім'ї, внаслідок чого в неї може бути відсутній самостійний грошовий дохід.

Для Суду виявився істотним той факт, що чимало європейських країн надалі зберігають відмінності у пенсійному віці для чоловіків та для жінок, хоча деякі з них перебувають у процесі вирівнювання пенсійного віку.

Отже, зважаючи на такі чинники, як, по-перше, первинне обґрунтування нижчого пенсійного віку для жінок, метою усунення несправедливості в оплаті їх праці, по-друге, повільне поліпшення їхніх соціально-побутових умов і, по-третє, відсутність єдиного стандарту в європейських державах стосовно співвідношення пенсійного віку чоловіків та жінок, Суд дійшов висновку про те, що немає підстав критикувати уряд Сполученого Королівства за незапровадження єдиного пенсійного віку для чоловіків та жінок раніше. Тому Суд дійшов висновку, що не було порушення ст. 14 Конвенції у поєднанні зі ст. 1 Першого протоколу до Конвенції [739].

У справі «Вілліс проти Сполученого Королівства» (Willis v. the United Kingdom) заявником був вдівець з двома неповнолітніми (на той час) дітьми. У віці 39 років померла від раку його дружина, залишивши йому право управляти її нерухомим майном. Пані Вілліс працювала службовцем місцевого житлового управління і більшу частину подружнього життя була основною годувальницею сім'ї. Вона до 1994 р. сплачувала всі внески із соціального забезпечення. З листопада 1995 р. п. Вілліс залишив роботу, щоб доглядати за дружиною та піклуватися про дітей. Після смерті дружини він

працював неповний робочий день, але, оскільки така робота виявилася економічно не вигідною, він залишив її, щоб присвятити піклуванню про дітей повний робочий день. Він подав заяву з проханням надати йому соціальне забезпечення в розмірі, еквівалентному допомозі, на яку б мала право пані Вілліс, тобто соціальну допомогу, яка сплачується вдові, а також соціальну допомогу, яка сплачується овдовілим матерям, згідно із Законом 1992 р. про соціальне забезпечення. Його заяву було відхилено. Єдиною підставою для відмови в наданні йому цих пільг було те, що він — чоловік. Жінка в такому самому становищі мала б право одержувати обидва види допомоги, і це право було б захищене позовом за національним законом.

Суд взяв до уваги те, що дружина заявника працювала протягом більшості років свого заміжжя, сплачуючи всі внески із соціального забезпечення як особа, що працює і утримує сім'ю, і так само, як це робив би чоловік у її становищі. Суд також узяв до уваги те, що заявник залишив роботу, щоб доглядати за дружиною та піклуватися про дітей і що, з огляду на свою відносно низьку заробітну плату, він вирішив, що після смерті дружини для нього буде економічно не вигідним надалі працювати неповний робочий день. Незважаючи на все це, після смерті дружини він мав право на значно менші фінансові пільги, ніж ті, які б він мав, якби був жінкою, а його дружина — чоловіком.

Суд визнав, що різниця в підходах у наданні права чоловікам та жінкам на одержання соціальної допомоги вдовам та овдовілим матерям не мала будь-якого об'єктивного й розумного обґрунтування, а отже, було допущено порушення ст. 14 Конвенції, взятої у поєднанні зі ст. 1 Протоколу № 1.

Щодо права заявника на пенсійне забезпечення, яке сплачується вдовам, ЄСПЛ дійшов висновку, що, оскільки заявник не зазнав поведження, відмінного від того, якого б зазнала жінка в аналогічному становищі, жодного питання про дискримінацію, на порушення ст. 14, стосовно його права на пенсію вдови не

постає. Отже, Суд визнав, що порушення ст. 14, взятої у поєднанні зі ст. 1 Протоколу № 1, допущено не було [731].

Також у контексті трудових спорів необхідно звернути увагу на рішення ЄСПЛ: про покладення громадських обов'язків тільки на чоловіків як прояв дискримінації (*рішення ЄСПЛ у справі Zarb Adami v. Malta від 20 червня 2006 р.*) [741]; про відмову роботодавця змінити робочий розпорядок для жінки, яка доглядає малолітнього сина (*рішення ЄСПЛ у справі Garcia Mateos v. Spain від 19 лютого 2013 р.*) [735] тощо.

Рішення Європейського суду з прав людини у справі Price v. the United Kingdom від 10 липня 2001 р. <...> Заявник, Аделія Прайс є громадянкою Сполученого Королівства. Вона позбавлена чотирьох кінцівок, крім того, вона страждає на захворювання нирок. <...> Її було ув'язнено за неповагу до суду в цивільному процесі, оскільки п. Прайс відмовилася відповідати на питання, пов'язані з її матеріальним становищем. Одну ніч вона провела у поліцейському відділку, де камера, обладнана дерев'яним ліжком і матрацом, не була пристосована для інвалідів. П. Прайс довелось спати на інвалідному візку. П. Прайс також не могла скористатися туалетом, оскільки він був вищим за інвалідне крісло, а отже, недосяжним для неї. Під час перебування п. Прайс у камері записи варту засвідчили факти її скаргу на холод через кожні півгодини, що є серйозною проблемою для особи, яка страждає на хворобу нирок і водночас не може рухатися, аби зігрітися. Врешті-решт було викликано лікаря, який засвідчив неможливість використання п. Прайс ліжка в камері, а отже, необхідність для неї спати в інвалідному кріслі, непристосованість камери до потреб інвалідів та недостатній температурний режим у приміщенні. З боку офіцерів поліції, відповідальних за ув'язнення п. Прайс, не було вжито жодних заходів, спрямованих на переведення її у більш пристосоване приміщення або на звільнення. Натомість п. Прайс провела цілу ніч у камері, хоча лікар і вкрив її простиратлом та дав кілька знеболюючих таблеток.

<...> Наступного дня п. Прайс була переведена до жіночої в'язниці у м. Вейкфілд, де вона перебувала в ув'язненні у приміщенні медичного центру установи до 23 січня 1995 р., її камера була обладнана ширшими дверима для інвалідного крісла, ручками на унітазі та гідравлічним лікарським ліжком. Однак і там у неї виникали проблеми зі сном, оскільки ліжко було надто високе, а також із засобами гігієни. У медичному журналі було зафіксовано, що протягом першої ночі перебування п. Прайс у в'язниці медсестра не могла самостійно підняти заявницю і та, таким чином, мала проблеми у користуванні туалетом. П. Прайс вважає, що вона зазнала винятково принизливого поведження з боку офіцерів поліції чоловічої статі, які допомагали медсестрі піднімати її. Уряд заперечив таке твердження п. Прайс, однак визнав, що офіцери поліції чоловічої статі допомагали медсестрі піднімати і знімати п. Прайс з туалету.

До моменту звільнення з в'язниці п. Прайс було поставлено катетер. Необхідність такої дії викликала недостатністю рідини в організмі, а також тим, що внаслідок означених проблем стосовно доступу до туалету у п. Прайс сталася затримка сечі.

<...> Суд зазначив, що мало місце порушення ст. 3 (заборона нелюдського та такого, що принижує гідність поведження) Конвенції. Він встановив, що, зокрема, те, що тримання під вартою людини із серйозною інвалідністю в умовах, коли їй було дуже холодно, загроза загостренню хвороби внаслідок того, що ліжко було дуже твердим чи недосяжним, і що вона не могла скористатись туалетом чи помитись, не прикладаючи надмірних зусиль, було поведженням, яке принижує людську гідність, що заборонено ст. 3 Конвенції [742].

З жовтня 2011 р. на підтримку судової реформи в Україні працював проект Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) «Справедливе правосуддя». Метою проекту було сприяння утвердженню верховенства права в Україні через зміцнення суддівської незалежності, підвищення рівня прозорості та підзвітності судової системи, підвищення рівня обізнаності громадян із діяльністю

судової влади задля зростання довіри суспільства до неї. Діяльність проекту ґрунтувалось на досягненнях попереднього Проєкту USAID «Україна: верховенство права», який реалізовувався з 2006 р. по вересень 2011 р. в рамках Угоди про співробітництво між Урядом України та Урядом Сполучених Штатів. У вересні 2013 р. Проєкт USAID «Справедливе правосуддя» було продовжено (з 1 жовтня 2013 р. по 30 вересня 2016 р.) [171].

Так, доцільним є розгляд реальних спорів, які було покладено в основу модельних справ, що у свою чергу пропонувалися до аналізу суддям й захисникам в межах проєкту «Справедливе правосуддя» [840], а саме: *«Уявіть, що законодавство держави С. передбачає як підставу для звільнення за ініціативою працедавця досягнення працівником пенсійного віку. При цьому в державі С. пенсійний вік для жінок і чоловіків є різним: для жінок — 60 років, для чоловіків — 65 років. До суду громадянкою держави С. подано позов про незаконність її звільнення після досягнення 60 років, оскільки чоловіки в аналогічній ситуації звільненню не підлягають. Як має бути вирішено справу?»*.

Респондентам було запропоновано такі варіанти відповідей:

- Звільнення слід визнати законним, скільки законодавець, керуючись бажаннями створити нові робочі місця для молоді, передбачив як самостійну підставу для звільнення досягнення працівником пенсійного віку. Ця підстава є однаковою як для жінок, так і для чоловіків. Різними є тільки пенсійний вік;
- Звільнення працюючих жінок тільки на тій підставі, що вони досягли пенсійного віку, який за національним законодавством є різним для жінок і чоловіків, є дискримінацією за ознакою статті.

47,3 % суддів обрали перший варіант. Серед захисників погодились із тим, що саме так має бути вирішено цю справу 51 % опитаних.

Як було зазначено, ця модельна справа базувалася на реальному спорі, розглянутому Судом ЄС. Відповідне рішення було включено до Збірки кращих практик — про право жінок пенсійного

віку на працю (рішення Суду ЄС від 18 листопада 2010 р. у справі С 356/09). Суд ЄС визнав, що у розглядуваному випадку мала місце дискримінація. Його аргументи були такими:

«... загальна політика в питаннях розірвання трудових відносин, включаючи звільнення працюючих жінок тільки на тій підставі, що вони досягли пенсійного віку, який за національним законодавством є різним для жінок і чоловіків, є дискримінацією за ознакою статі.

... відповідно до першого абзацу ч. 2 ст. 2 Директиви 76/207 пряма дискримінація має місце, коли до людини ставляться інакше на підставі її статі...

Згідно із національним законодавством чоловіки здобувають таке право із досягненням 65-річного віку, а жінки — з 60-річного. Наслідком такого регулювання є ситуація, коли жінка може бути звільнена, якщо їй виповнюється 60 років, чоловіків — 65.

Такий критерій, невіддільний від статі працівника, представляє собою різницю у становленні, засновану на статі. <...> Тож різниця не може бути виправдана прагненням роботодавця сприяти працевлаштуванню молодих спеціалістів».

Також можна звернути увагу на інші модельні справи, в основу яких покладено розгляд реальних спорів. «Громадянка А., яку було звільнено у зв'язку зі скороченням штату, звернулася до суду щодо визнання свого звільнення незаконним, поновлення на роботі та виплати за час вимушеного прогулу середнього заробітку. Їй не було запропоновано вакантну посаду, оскільки робота на ній передбачала виконання обов'язків у нічний час (передбачено ст. 175 Кодексу законів про працю), а отже, громадянці А. не могли запропонувати наявну вакантну посаду на підприємстві» (48,1 % суддів обрали варіант відповіді згідно з яким, позовні вимоги підлягають задоволенню, оскільки за своєю суттю заборона залучення жінок до роботи в нічний час є дискримінаційною та обмежує право жінок на рівний з чоловіками доступ до праці. Якщо скороченню підлягав чоловік, йому б запропонували посаду. Збереженню трудових відносин заважав факт, що

трудоий договір був розірваний із жінкою. Серед захисників погодились на це 40 % опитаних).

Громадянкою Д. подано апеляційну скаргу щодо ухваленого рішення суду першої інстанції, в якому, врахувавши факт, що у відповідача є нова сім'я та має народитися дитина, лише частково задоволено її позов, призначивши аліменти на дитину у розмірі від заробітку, проте не менше 30 % прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. 53,2 % суддів обрали варіант, що при вирішенні даної справи судом першої інстанції не було порушено норм Сімейного кодексу України, а отже підстав для скасування рішення немає. Що саме так має бути вирішено цю справу, серед захисників погодились 51 % опитаних.

Наприклад, за нормативно-правовими актами держави Х. право на пенсію мають особи, стаж роботи яких становить 15 років повної зайнятості. Заявниця, будучи матір'ю, 18 років працювала на умовах неповного робочого дня, а саме 4 год. на тиждень (при цьому норма — 40 год.) звернулася до суду (40 % суддів обрали варіант вирішення справи щодо непрямої дискримінації). Так, насамперед жертвами стають жінки, оскільки через завантаженість домашнім господарством саме вони працюють неповний робочий день. У контексті цього, право заявниці на пенсію є порушеним. Серед захисників погодились на ці 45,8 % опитаних.

Наведені рішення є свідченням застосування положень міжнародних і регіональних договорів, а також національного законодавства до реальних спорів, що, зокрема, означає неможливість суто формального перенесення приписів міжнародних та регіональних стандартів до внутрішньодержавних нормативно-правових актів.

Отже, питання про використання прецедентного права з аналогічних питань, яке створене суддями Європейського суду з прав людини при ухваленні рішень органами судової влади України, є нагальним та не потребує особливих зауважень. Зокрема, при вирішенні справи по суті український суддя повинен з'ясувати, як аналогічне питання вирішується ЄСПЛ. Підставою саме для таких

дій є: по-перше, повага до прецедентного права; по-друге, побоювання, що з аналогічного питання у Страсбурзі може бути ухвалене протилежне рішення.

Слід зауважити, що поширеним у діяльності органів судової влади є: абстрактне посилання на практику ЄСПЛ, що проявляється у посиланні без конкретного рішення; неспіввідношення з нормами нормативно-правових актів України й відповідної справи Європейського суду з прав людини. Також у діяльності органів судової влади відсутніми є єдині критерії застосування практики ЄСПЛ.

У контексті цього можемо виокремити такі підходи: застосування у нерозривній єдності норм Конвенції та практики її тлумачення ЄСПЛ; використання практики Європейського суду з прав людини як один із аргументів, яким обґрунтовується позиція органів судової влади, яка складається на основі норм вітчизняного законодавства; використання як тлумачення що має нормативний характер, практики Європейського суду з прав людини. Так, у нормативно-правовій базі України та правозастосовній практиці, відсутній єдиний узгоджений підхід щодо визначення місця прецедентної практики Європейського суду з прав людини у правовій системі України. Така неузгодженість має бути усунена шляхом законодавчого визначення місця прецедентної практики Європейського суду з прав людини у правовій системі України.

Реальні масштаби гендерної нерівності в умовах сьогодення визначити важко. Зважаючи на те що факти гендерної дискримінації часто бувають прихованими кількістю, справ не відображає реального рівня та масштабів поширення. Так, не лише особа, яка є кривдником, а й безпосередньо жертва дуже часто докладають зусиль, для того щоб не «виносити з хати сміття». Це може бути через сором, страх або безпорадність, а нерідко — через незнання. Так, про гостроту проблеми свідчить соціально напружена моральна атмосфера у суспільстві.

Органи судової системи відіграють важливу роль у вирішенні спорів, які можуть бути обумовлені такими факторами, зокрема:

соціально-економічними, політичними, культурними тощо. Так, засобом соціальних змін спрямованим на подолання дискримінації й забезпечення гендерної рівності, може виступати діяльність судів, адже їх позиція формує політику держави в їх вирішенні. Рішення, які приймаються в конкретній справі, можуть стати загальною нормою для аналогічних випадків.

Нами проаналізовано практику вирішення спорів, пов'язаних з гендерною дискримінацією такою судовою інстанцією, як Європейський суд з прав людини, які є прикладом того, як судді визначають, чи мала місце дискримінація, на які обставини звертають увагу тощо. Судові рішення Європейського суду з прав людини щодо спорів, які виникають з приводу гендерної дискримінації, умовно пропонуємо поділити на такі групи, а саме рішення з приводу: трудових спорів; сексуальних домагань; сімейного права; соціального і пенсійного забезпечення; адміністративних спорів; надання належної медичної допомоги; домашнього насильства та гендерно обумовленого насильства. Увага до рішень Європейського суду з прав людини в Україні має зростати з огляду на євроінтеграційні прагнення. Саме на рівні практики Європейського Суду з прав людини первісно визнано, що право на однакове ставлення, зокрема за ознакою гендерної рівності, є одним із основних прав людини.

Висновки до розділу 4

1. Проаналізований склад представницьких органів місцевого самоврядування свідчить про наявність вертикальної гендерної сегрегації. Принцип гендерної рівності в органах місцевого самоврядування України дотримано лише на низовому рівні. Це становище можна викласти у такій формулі: «чим нижчий рівень місцевої ради, тим більший там відсоток жінок» або «чим вищий рівень місцевої ради, тим менше там представлені жінки». Причинами низького представництва жінок на вищих рівнях влади в системі органів

місцевого самоврядування є: обмеженість фінансово-матеріальних ресурсів, зокрема під час проведення виборів до місцевих рад та на посаду сільського, селищного, міського голови; подвійне (інколи потрійне) навантаження, оскільки, як правило, жінки виконують у значно більшій мірі домашні обов'язки, а подекуди й працюють офіційно на оплачуваній роботі, поєднуючи її із політичною діяльністю; неналежна підтримка від місцевих організацій партій; брак необхідних знань та навичок у політичній роботі; низька ефективність взаємодії жінок між собою, відсутність так званої жіночої солідарності; відсутність достатньої підтримки з боку територіальної громади; існування стереотипів та скептичного ставлення до гендерного збалансування; недостовірні інформація про стан жінки у суспільстві тощо.

2. Метою встановлення ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори» як імперативної норми є: 1) юридичне обмеження, спрямоване на захист суспільних інтересів у встановлених законом межах; 2) захист соціально значущих законних інтересів суспільства та держави у превентивному порядку. Норма є прогресивною за своєю суттю, проте не має прямого впливу на формування партіями виборчих списків. Узагальнення судової практики, аналіз доктринальних та інформаційно-аналітичних джерел зумовили запропонувати викласти п. 5 ч. 1 ст. 38 (Умови реєстрації кандидатів у депутати у багатомандатному виборчому окрузі) Закону України «Про місцеві вибори» у наступній редакції: «5) виборчого списку кандидатів у депутати від місцевої організації партії, який має представляти не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів однієї статі, за формою, затвердженою Центральною виборчою комісією, на паперових носіях, підписаних керівником місцевої організації партії, засвідчених печаткою місцевої організації партії або відповідної організації партії вищого рівня, та в електронному вигляді».

3. Важливим напрямом муніципальної гендерної політики європейських країн є інтеграція жінок, що належать до національних

меншин. Для України також актуальним залишається питання інтеграції жінок внутрішньо переміщених осіб у територіальні громади, у тому числі через можливість вимушених переселенців брати участь у місцевих виборах, яку нині вони не мають через відсутність механізмів щодо участі внутрішньо переміщених осіб (громадян України) у формуванні представницької влади на місцях. Необхідною новацією має стати інститут медіації (посередництва) між гендерно вразливими групами населення, у тому числі національними меншинами, та місцевою владою, різними соціальними та медичними установами тощо.

4. Посилення ролі громадських організацій, що займаються питанням реалізації принципу гендерної рівності, відбувається одночасно з підвищенням гендерної чутливості неурядового сектору загалом. У контексті цього збільшується кількість ініціативних громадських організацій, спрямованих як безпосередньо на розширення прав і можливостей жінок і чоловіків, так і на включення гендерних підходів до інших їхніх ініціатив та проєктів. Проте слід звернути увагу, що більшість таких громадських організацій залежні від міжнародної донорської допомоги, функціонування яких недостатньою мірою скоординоване та простежується певна непослідовність у визначенні пріоритетів, але не зважаючи на це, важко заперечувати їхню вагомую роль в інституціоналізації нових моделей поведінки та об'єктивації гендерно-чутливого соціального порядку.

5. Комплексний аналіз ролі громадських організацій у сфері забезпечення принципу гендерної рівності дозволив виокремити їх науково обґрунтовану класифікацію за наступними критеріями: за сферою діяльності (правозахисні, освітні та ін.); за статусом чи територією діяльності (місцеві, регіональні, всеукраїнські та міжнародні); за кількістю членів (масові та звичайні); залежно від мети створення та діяльності (забезпечення гендерної рівності, попередження насильства за ознакою статі, попередження насильства в сім'ї тощо) та ін.

6. Співпраця держави з громадськими організаціями, які забезпечують реалізацію принципу гендерної рівності, є важливою, насамперед, через такі причини: переважна більшість громадських організацій створюються для забезпечення більш ефективного вирішення проблем гендерної рівності, якими займаються органи державної влади та місцевого самоврядування; діяльність громадських організацій у забезпеченні принципу гендерної рівності, в окремих випадках може бути успішнішою та ефективнішою, ніж діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування. У зв'язку з цим державі доцільніше передавати окремі повноваження громадським організаціям, отримуючи при цьому виконання конкретних завдань за взятими зобов'язаннями, ніж створювати для цього додаткові структури. Громадські організації у контексті забезпечення реалізації принципу гендерної рівності здійснюють наступний вплив на державну політику: безпосередній; консультативний; інноваційний; наглядовий. Проте громадські організації потребують підтримки (моральної та матеріальної) від держави.

7. Зважаючи на те що у своїй діяльності громадські організації співпрацюють з органами державної влади та місцевого самоврядування, іншими інститутами громадянського суспільства, із спеціалізованими установами та структурами, в тому числі науковими, науково-практичними, важливою подією у вдосконаленні механізму практичної реалізації принципу гендерної рівності та розвитку наукового потенціалу Дніпропетровського регіону є створення Навчально-наукової лабораторії дослідження проблем правового статусу внутрішньо переміщених осіб та забезпечення гендерної рівності, яка не має аналогів в Україні. Лабораторія у своїй діяльності активно співпрацює з міжнародними організаціями: Фондом народонаселення ООН в Україні, Управлінням Верховного комісара ООН з прав людини, Управлінням Верховного комісара ООН у справах біженців, Агентством ООН у справах біженців в Україні, громадською міжнародною правозахисною організацією «Ла Страда — Україна», Всеукраїнською громадською організацією «Асоці-

ація українських правників», громадськими організаціями «Жінки плюс», «Гендерний клуб «Дніпро», «Промінь Дніпро», Інформаційно-консультаційним гендерним центром та ін.

8. Саме на рівні практики Європейського суду з прав людини первісно визнано, що право на однакове ставлення, зокрема за ознакою гендерної рівності, є одним із основних прав людини. Аналіз судових рішень Європейського суду з прав людини, пов'язаних з гендерною дискримінацією, дозволив їх умовно поділити на наступні групи: рішення з приводу гендерної дискримінації у трудових спорах; сексуальні домагання; сімейне право; соціальне і пенсійне забезпечення; адміністративні спори; надання належної медичної допомоги; домашнє насильство та гендерно обумовленнє насильство. Увага до рішень Європейського суду з прав людини в Україні має зростати з огляду на євроінтеграційні прагнення. Поширене у діяльності органів судової влади є: абстрактне посилання на практику ЄСПЛ, що проявляється у посиланні без конкретного рішення; неспіввідношення норм нормативно-правових актів України й відповідної справи Європейського суду з прав людини. Також у діяльності органів судової влади відсутні єдині критерії застосування практики ЄСПЛ. У контексті цього можна виокремити такі підходи: застосування у нерозривній єдності норм Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та практики її тлумачення ЄСПЛ; використання практики Європейського суду з прав людини як одного із аргументів, яким обґрунтовується позиція органів судової влади, що формується на основі норм вітчизняного законодавства; використання практики Європейського суду з прав людини як акту тлумачення.

ВИСНОВКИ

1. Принцип гендерної рівності у ході історичного розвитку пройшов сутнісне, змістовне та формальне наповнення і трансформацію. Принцип гендерної рівності слід розуміти як сукупність обумовлених конкретно-історичним суспільним розвитком базових ідей та положень, що об'єктивують правові цінності щодо встановлення гендерної справедливості в усіх сферах приватного, суспільного та державного життя і забезпечують розвиток правової держави й громадянського суспільства. Принцип гендерної рівності виступає як мета, яку необхідно враховувати у правотворчості і правозастосуванні. Принцип гендерної рівності передбачений реалізувати першочергово методологічну функцію — надавати засоби та способи ефективної реалізації прав людини. Проведений аналіз змістовного наповнення принципу гендерної рівності надає можливість констатувати його взаємовплив та взаємозалежність з іншими фундаментальними принципами права — принципом верховенства права, принципом законності та інших, які лише в сукупності здатні належним чином викоринити в українському суспільстві дисбаланс у правах, можливостях та обов'язках жінок і чоловіків та встановити гендерний паритет. Смісловими складниками принципу гендерної рівності є свобода, справедливість, верховенство права та законність. Гендерна рівність передбачає створення та використання єдиних правових засобів для всіх учасників суспільних відносин — жінок та чоловіків; можливе передбачення системи винятків для окремих випадків (позитивна дискримінація);

гарантування організаційних та процесуальних засобів для реалізації прав та обов'язків жінок і чоловіків.

2. Проведений аналіз наукової літератури надає можливість виокремити такі основні підходи щодо співвідношення категорій «гендерна демократія» та «паритетна демократія»: 1) гендерна демократія та паритетна демократія — явища тотожні; 2) гендерна демократія — більш широке поняття, ніж паритетна демократія; 3) паритетна демократія включає у свій зміст явище гендерної демократії; 4) гендерна демократія та паритетна демократія — самостійні, проте взаємозалежні явища. З урахуванням обґрунтованих і проаналізованих теоретико-методологічних підходів до визначення термінів «гендерна демократія» та «паритетна демократія» їх доцільно розглядати як взаємопов'язані та взаємодетерміновані явища. Видається некоректним стверджувати про меншу значимість вказаних явищ по відношенню одне до одного. Поняття «паритетна демократія» та «гендерна демократія» змістовно значно розширилися у процесі їх ретроспективи та з урахуванням динамічного розвитку суспільних відносин. Узагальнюючи існуючі погляди вчених, а також сучасні світові тенденції у досліджуваній сфері, термін «гендерна демократія» слід розуміти як систему нормативно впорядкованих та передбачених політико-правовими принципами прав, свобод та обов'язків жінок і чоловіків, забезпечення можливості їх рівноправної реалізації та дотримання у всіх сферах державно-громадської діяльності з урахуванням гендерних інтересів і потреб за допомогою відповідного правового механізму реалізації. Паритетна демократія — система нормативно впорядкованих та передбачених політико-правовими принципами прав, свобод і обов'язків людини і громадянина, забезпечення можливості їх рівноправного здійснення та дотримання у всіх сферах державно-громадської діяльності за допомогою відповідного механізму реалізації.

3. Проблематика принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення має безпосередній стратегічний вплив на всі

сфери життєдіяльності суспільства. Існування гендерного дисбалансу практично у кожній сфері, особливо в політичній та управлінні як приватними, так і державними структурами, підтверджує фактичну дискримінацію, що не відповідає вимогам сучасної демократичної держави. Наукові праці, що стали фундаментом для вивчення проблематики принципу гендерної рівності, можна умовно розділити на дві великі за обсягом групи: 1) в яких розглядаються загальні теоретичні положення: принципу рівності та взаємопов'язаних з ним принципів, механізму забезпечення прав людини, державної політики, державної чи громадської експертизи, бюджетування тощо; 2) в яких безпосередньо вивчається принцип гендерної рівності: механізм забезпечення принципу гендерної рівності, державна гендерна політика, гендерна експертиза, гендерне бюджетування та ін. Розвиток суспільства та держави у напрямі забезпечення принципу гендерної рівності передбачає такі основні напрями, які також мають отримати подальший потужний науковий супровід: проблеми механізму забезпечення принципу гендерної рівності та удосконалення його складових (нормативно-правової та організаційно-правової); модернізація гендерної політики в Україні; вдосконалення забезпечення принципу гендерної рівності у діяльності парламенту, уряду, правоохоронних органах, збройних сил, органів судової влади, місцевого самоврядування, громадських організацій; принципи гендерної рівності в умовах формування інформаційного суспільства; вирішення питань щодо гендерно обумовленого насильства тощо.

4. Методологія дослідження принципу гендерної рівності являє собою цілісну систему; є складною, розгалуженою, якісно різноманітною галуззю наукового пізнання; включає концептуальну та інструментальну складові, які ефективні лише у взаємодії, підсилюючи одна одну. Методологія дослідження принципу гендерної рівності — це логічно побудована система наукових принципів, методів, методологічних підходів, парадигм, які в комплексі спрямовані на отримання науково істинних результатів дослідження

принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення. Керуючись принципами неупередженості та об'єктивності, запропоновано структурно-функціональну систему методології дослідження принципу гендерної рівності, яка включає такі рівні: загальнофілософські підходи, загальнонаукові (міждисциплінарні), спеціальні та власні методи правознавства. Застосування вказаних груп методів у комплексі забезпечило всебічність, повноту та достовірність висновків і пропозицій. Основними науковими принципами дослідження принципу гендерної рівності та механізму його забезпечення, що утворюють основу проведення наукового пізнання, є: принцип історизму, пізнавальний принцип, принцип детермінізму, принцип об'єктивності, принцип аргументованості, принцип усебічності, принцип додатковості, принцип комплексності тощо. Сформульована система принципів має динамічний характер та потребує подальшого удосконалення.

5. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності є складовою комплексного механізму забезпечення прав і свобод людини. Це складна, структурована, динамічна, комплексна система, що через нормативно-правову та інституційну (організаційно-правову) складові цілеспрямовано забезпечує і впроваджує в усі сфери суспільного життя принцип гендерної рівності. Ознаками механізму забезпечення принципу гендерної рівності є: 1) правова регламентованість; 2) системність, логічність і функціональний зміст; 3) динамізм і стабільність; 4) цілеспрямованість; 5) гарантованість; 6) постійний характер й ефективність.

6. Нормативно-правова складова механізму забезпечення принципу гендерної рівності є багаторівневою та представлена низкою нормативно-правових актів, які за юридичною силою поділяються на три рівні: 1) закони України — Конституція України (встановлює основоположні засади рівності чоловіків і жінок в окремих статтях), конституційні, органічні та звичайні закони, що діють в різних галузях законодавства, зокрема конституційного, адміністративного, кримінального, цивільного, трудового, сімейного,

соціального, медичного, інформаційного та ін.); 2) підзаконні нормативно-правові акти (постанови Верховної Ради України; стратегії, затверджені Президентом України; плани, схвалені Кабінетом Міністрів України, міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади на виконання міжнародних гендерних стратегій; програми та плани місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування та ін.); 3) міжнародні акти (загальні та спеціальні міжнародні документи, прийняті Радою Європи, ООН, Європейським Союзом, ОБСЄ та ін.). Декларування принципу рівності в Конституції України не забезпечує реальної рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві. Нормативно-правові акти, предметом правового регулювання яких є рівність чоловіків і жінок та протидія дискримінації не забезпечені дієвим механізмом реалізації. Виконання програмних підзаконних нормативно-правових актів у цій сфері набула формального характеру. Ефективне закріплення гендерної рівності в законодавстві можливе за умови поєднання принципів єдності і диференціації. Закріплення правового статусу чоловіків і жінок за єдиним підходом у чинному законодавстві має підтримуватися застосуванням заходів позитивної дискримінації і позитивних дій. Гармонізація національного законодавства, що забезпечує принцип гендерної рівності, з європейськими стандартами прав людини у цій сфері є обов'язковою. Уникнення формалізму у виконанні рекомендацій міжнародних організацій, зокрема зауважень Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, є передумовою встановлення гендерного паритету в Україні. Недоліком у процесі формування нормативно-правової складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності є відсутність дієвої процедури проведення гендерно-правової та антидискримінаційної експертизи. Потребують доопрацювання Інструкція з проведення гендерно-правової експертизи від 12 травня 2006 р. та Порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів від 30 січня 2013 р. з метою

закріплення чіткої, дієвої процедури проведення експертиз за єдиним підходом через закріплення уніфікованих концепцій гендерно-правової та антидискримінаційної експертизи з урахуванням сучасної методології.

7. В Україні система суб'єктів, які здійснюють забезпечення принципу гендерної рівності, не упорядкована на законодавчому рівні, не скоординована, тому не діє в єдності. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. не закріплює механізму забезпечення принципу гендерної рівності, тож для усунення недоліків у розумінні його змісту і сутності інституційної (організаційно-правової) складової доцільною є зміна назви Розділу II «Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» на «Суб'єкти забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Юридично закріплена структура інституційної (організаційно-правової) складової не відображає її фактичної структури — на практиці до забезпечення принципу гендерної рівності залучено більше суб'єктів. Необхідно доповнити ст. 7 «Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначеного Закону повним, чітким, комплексним переліком суб'єктів. До інституційної (організаційно-правової) складової механізму забезпечення принципу гендерної пропонується віднести такі групи суб'єктів: 1) орган законодавчої влади та його інституції (Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини); 2) глава держави та його інституції (Президент України, Уповноважений Президента України з прав дитини); 3) органи виконавчої влади (Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики); 4) органи судової влади та конституційної юстиції (Конституційний Суд України та система судів загальної юрисдикції); 5) правоохоронні та правозахисні органи (прокуратура; адвокатура); 6) органи місцевого самоврядування; 7) інститути громадянського суспільства (політичні партії,

громадські організації, благодійні та релігійні організації, професійні і творчі спілки, організації роботодавців, територіальні громади та органи самоорганізації населення, засоби масової інформації, непідприємницькі товариства і установи тощо); 8) міжнародні та регіональні спеціалізовані установи, представництва, фонди та програми, акредитовані в Україні (ООН, Рада Європи, ОБСЄ та ін.); 9) підприємства, установи і організації різних форм власності та ін.

8. У зв'язку з неможливістю встановити єдиний орган чи посадову особу для координації забезпечення принципу гендерної рівності, доцільним є наукове обґрунтування і створення Міжрегіональної експертної координаційної комісії із забезпечення гендерної рівності, до складу якої увійшли б уповноважені представники органів державної влади, науковці, громадські і політичні діячі, міжнародні експерти та ін. Правовий статус та порядок утворення Комісії необхідно врегулювати Постановою Кабінету Міністрів України.

9. Повноваження Урядового уповноваженого з питань гендерної політики є формалізованими, позбавленими конкретики та обмежуються лише консультативним і моніторинговим аспектом у сфері забезпечення принципу гендерної рівності. Необхідним є посилення можливостей урядового омбудсмена, що передбачені Положенням про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, зокрема через надання права на підзаконну нормотворчість.

10. Ефективність судового захисту прав і свобод жінок і чоловіків у гендерно чутливих справах можна підвищити шляхом включення відповідних навчальних дисциплін до навчальних програм підготовки суддів. Водночас загальна низька ефективність судового забезпечення принципу гендерної рівності обумовлена і відсутністю належного реагування потерпілих на гендерно обумовлені правопорушення, скоєні щодо них.

11. Система інститутів громадянського суспільства здійснює активний вплив на вдосконалення чинного законодавства у сфері

забезпечення принципу гендерної рівності, проводить навчальну та правопросвітницьку діяльність з метою досягнення гендерного паритету, реалізує власні проекти та програми гендерного спрямування тощо. Взаємодія інститутів громадянського суспільства і органів державної влади у сфері забезпечення принципу гендерної рівності потребує удосконалення через недопущення випадків її формалізації. Доцільним є планування та реалізація цілеспрямованих заходів щодо залучення інститутів громадянського суспільства до процесу прийняття управлінських рішень органами публічної влади у цій сфері.

12. Міжнародний механізм поточного контролю за виконанням Україною міжнародних зобов'язань у сфері забезпечення принципу гендерної рівності відсутній, що призводить до імітування національними інституціями реальної діяльності у цій сфері. Обов'язковим є врахування міжнародного досвіду та рекомендацій щодо забезпечення принципу гендерної рівності у практичній діяльності інституційної складової механізму забезпечення принципу гендерної рівності. З метою уникнення формалізму у співпраці України з міжнародними організаціями в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. необхідно передбачити санкції за невиконання органами державної влади відповідних міжнародних зобов'язань.

13. Принцип гендерної рівності в органах місцевого самоврядування України дотримано лише на низовому рівні. Це становище можна викласти у такій формулі: «чим нижчий рівень місцевої ради, тим більший там відсоток жінок» або «чим вищий рівень місцевої ради, тим менше там представлені жінки». Причинами низького представництва жінок на вищих рівнях влади в системі органів місцевого самоврядування є: обмеженість фінансово-матеріальних ресурсів, зокрема під час проведення виборів до місцевих рад та на посаду сільського, селищного, міського голови; подвійне (інколи потрійне) навантаження, оскільки, як правило, жінки виконують у значно більшій мірі домашні обов'язки, а подекуди й працюють

офіційно на оплачуваній роботі, поєднуючи її із політичною діяльністю; неналежна підтримка від місцевих організацій партій; брак необхідних знань та навичок у політичній роботі; низька ефективність взаємодії жінок між собою, відсутність так званої жіночої солідарності; відсутність достатньої підтримки з боку територіальної громади; існування стереотипів та скептичного ставлення до гендерного збалансування; недостовірна інформація про стан жінки у суспільстві тощо.

14. Метою встановлення ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори» як імперативної норми є: 1) юридичне обмеження, спрямоване на захист суспільних інтересів у встановлених законом межах; 2) захист соціально значущих законних інтересів суспільства та держави у превентивному порядку. Норма є прогресивною за своєю суттю, проте не має прямого впливу на формування партіями виборчих списків. Узагальнення судової практики, аналіз доктринальних та інформаційно-аналітичних джерел зумовили запропонувати викласти п. 5 ч. 1 ст. 38 (Умови реєстрації кандидатів у депутати у багатомандатному виборчому окрузі) Закону України «Про місцеві вибори» у наступній редакції: «5) виборчого списку кандидатів у депутати від місцевої організації партії, який має представляти не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів однієї статі, за формою, затвердженою Центральною виборчою комісією, на паперових носіях, підписаних керівником місцевої організації партії, засвідчених печаткою місцевої організації партії або відповідної організації партії вищого рівня, та в електронному вигляді». Важливим напрямом муніципальної гендерної політики європейських країн є інтеграція жінок, що належать до національних меншин. Для України також актуальним залишається питання інтеграції жінок внутрішньо переміщених осіб у територіальні громади, у тому числі через можливість вимушених переселенців брати участь у місцевих виборах, яку нині вони не мають через відсутність механізмів щодо участі внутрішньо переміщених осіб (громадян України) у формуванні представницької влади на місцях.

Необхідною новацією має стати інститут медіації (посередництва) між гендерно вразливими групами населення, у тому числі національними меншинами, та місцевою владою, різними соціальними та медичними установами тощо.

15. Посилення ролі громадських організацій, що займаються питанням реалізації принципу гендерної рівності, відбувається одночасно з підвищенням гендерної чутливості неурядового сектору загалом. У контексті цього збільшується кількість ініціативних громадських організацій, спрямованих як безпосередньо на розширення прав і можливостей жінок і чоловіків, так і на включення гендерних підходів до інших їхніх ініціатив та проєктів. Проте слід звернути увагу, що більшість таких громадських організацій залежні від міжнародної донорської допомоги, функціонування яких недостатньо мірою скоординоване та простежується певна непослідовність у визначенні пріоритетів, але не зважаючи на це, важко заперечувати їхню вагомую роль в інституціоналізації нових моделей поведінки та об'єктивації гендерно-чутливого соціального порядку. Комплексний аналіз ролі громадських організацій у сфері забезпечення принципу гендерної рівності дозволив виокремити їх науково обґрунтовану класифікацію за наступними критеріями: за сферою діяльності (правозахисні, освітні та ін.); за статусом чи територією діяльності (місцеві, регіональні, всеукраїнські та міжнародні); за кількістю членів (масові та звичайні); залежно від мети створення та діяльності (забезпечення гендерної рівності, попередження насильства за ознакою статі, попередження насильства в сім'ї тощо) та ін.

16. Співпраця держави з громадськими організаціями, які забезпечують реалізацію принципу гендерної рівності, є важливою, насамперед, через такі причини: переважна більшість громадських організацій створюються для забезпечення більш ефективного вирішення проблем гендерної рівності, якими займаються органи державної влади та місцевого самоврядування; діяльність громадських організацій у забезпеченні принципу гендерної рівності, в

окремих випадках може бути успішнішою та ефективнішою, ніж діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування. У зв'язку з цим державі доцільніше передавати окремі повноваження громадським організаціям, отримуючи при цьому виконання конкретних завдань за взятими зобов'язаннями, ніж створювати для цього додаткові структури. Громадські організації у контексті забезпечення реалізації принципу гендерної рівності здійснюють наступний вплив на державну політику: безпосередній; консультативний; інноваційний; наглядовий. Проте громадські організації потребують підтримки (моральної та матеріальної) від держави. Зважаючи на те що у своїй діяльності громадські організації співпрацюють з органами державної влади та місцевого самоврядування, іншими інститутами громадянського суспільства, із спеціалізованими установами та структурами, в тому числі науковими, науково-практичними, важливою подією у вдосконаленні механізму практичної реалізації принципу гендерної рівності та розвитку наукового потенціалу Дніпропетровського регіону є створення Навчально-наукової лабораторії дослідження проблем правового статусу внутрішньо переміщених осіб та забезпечення гендерної рівності, яка не має аналогів в Україні. Лабораторія у своїй діяльності активно співпрацює з міжнародними організаціями: Фондом народонаселення ООН в Україні, Управлінням Верховного комісара ООН з прав людини, Управлінням Верховного комісара ООН у справах біженців, Агентством ООН у справах біженців в Україні, громадською міжнародною правозахисною організацією «Ла Страда — Україна», Всеукраїнською громадською організацією «Асоціація українських правників», громадськими організаціями «Жінки плюс», «Гендерний клуб «Дніпро», «Промінь Дніпро», Інформаційно-консультаційним гендерним центром та ін.

17. Саме на рівні практики Європейського суду з прав людини первісно визнано, що право на однакове ставлення, зокрема за ознакою гендерної рівності, є одним із основних прав людини. Аналіз судових рішень Європейського суду з прав людини,

пов'язаних з гендерною дискримінацією, дозволив їх умовно поділити на наступні групи: рішення з приводу гендерної дискримінації у трудових спорах; сексуальні домагання; сімейне право; соціальне і пенсійне забезпечення; адміністративні спори; надання належної медичної допомоги; домашнє насильство та гендерно обумовленнє насильство. Увага до рішень Європейського суду з прав людини в Україні має зростати з огляду на євроінтеграційні прагнення. Поширене у діяльності органів судової влади є: абстрактне посилання на практику ЄСПЛ, що проявляється у посиланні без конкретного рішення; неспіввідношення норм нормативно-правових актів України й відповідної справи Європейського суду з прав людини. Також у діяльності органів судової влади відсутні єдині критерії застосування практики ЄСПЛ. У контексті цього можна виокремити такі підходи: застосування у нерозривній єдності норм Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та практики її тлумачення ЄСПЛ; використання практики Європейського суду з прав людини як одного із аргументів, яким обґрунтовується позиція органів судової влади, що формується на основі норм вітчизняного законодавства; використання практики Європейського суду з прав людини як акту тлумачення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Actions for Gender Balance in the European Parliament — EP Elections 2014. Workshop, 20 June 2013. 2013. 64 p. URL: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/workshop/join/2013/493009/IPOL-FEMM_AT\(2013\)493009_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/workshop/join/2013/493009/IPOL-FEMM_AT(2013)493009_EN.pdf) (дата звернення: 04.11.2017).
2. An Act to amend the Constitution of the Independent State of Samoa to provide for a minimum number of women Members of Parliament, and to exclude officers and employees of the Attorney-General from the Public Service. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_388367.pdf (дата звернення: 15.01.2018).
3. Austrian Experience Performance Budgeting. Friederike Schwarzen-dorfer. Austrian Federal Ministry of Finance. 57 p. URL: <https://slideplayer.com/slide/12030238/> (дата звернення: 12.10.2017).
4. Balanced participation of women and men in decision-making: Analytical report — 2016. Gender Equality Commission. Brusse: Council of Europe, 2017. 128 p. URL: <https://rm.coe.int/analytical-report-data-2016-/1680751a3e> (дата звернення: 15.11.2017).
5. Ballington J. Equality in Politics: A Survey of Women and Men in Parliament. *Inter-Parliamentary Union*. № 54. 2008. URL: <http://archive.ipu.org/PDF/publications/equality08-overview-e.pdf> (дата звернення: 05.06.2018).
6. Ballington J., Matland R. Political Parties and Special Measures: Enhancing Women's Participation in Electoral Processes. United

- Nations Office of the Special Advisor on Gender Issues And Advancement of Women. 2004. URL: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/meetings/2004/EGMelectoral/EP8-BallingtonMatland.PDF> (дата звернення: 23.01.2018).
7. Boman A. Exchange of good practices on gender equality. *Approach to Gender Impact Assessment in Sweden*. 2014. URL: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practices_at/se_comments_paper_at_2014_en.pdf (дата звернення: 04.04.2017).
 8. Budlender D., Elson D. Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender Responsive Budgets. Gender Affairs Department. 2002, 180 p. URL: <https://www.internationalbudget.org/wp-content/uploads/Gender-Budgets-Make-Cents-Understanding-Gender-Responsive-Budgets.pdf> (дата звернення: 03.03.2018).
 9. Budlender D., Hewitt G. Engendering Budgets. A Practitioner's Guide to Understanding and Implementing Gender-Responsive Budgets. London: Commonwealth Secretariat, 2003. P. 90-101.
 10. Budlender D., Hewitt G. Gender Budgets Make More Cents Country Studies and Good Practice. Commonwealth Secretariat. Marlborough House, Pall Mall, London. 2002. 194 p.
 11. Claes-Goran G. Gender Equality and Gender Mainstreaming in Swedish Armed Forces. 2007. URL: <https://www.osce.org/ru/odihr/75285?download=true> (дата звернення: 14.12.2017).
 12. Constitution of Argentina. 01 May 1853. URL: <http://www.wipo.int/wipolex/en/details.jsp?id=7070> (дата звернення: 11.01.2018).
 13. Constitution of the Republic of Rwanda. *Official Gazette*. 2003. p. 119. URL: http://www.parliament.gov.rw/fileadmin/Images2013/Rwandan_Constitution.pdf (дата звернення: 19.12.2017).
 14. Costing of social and public policies for equality in Latin America and the Caribbean. Concept Note / Programme des Nations Unies pour le Développement. 2013. URL: <https://www.slideshare.net/Gobernabilidad/1-presentacin-raquel-coello-marco-conceptual-eng> (дата звернення: 10.01.2018).

15. Council of Representatives Elections: Seat Allocation. Iraq. 2010. URL: <http://aceproject.org/ero-en/regions/mideast/IQ/iraq-regulation-no-21-seat-allocation-2010/view> (дата звернення: 30.01.2018).
16. Country Specific Information. European institute for gender equality. URL: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries> (дата звернення: 25.07.2017).
17. Dahlerup D., Freidenvall L. Electoral Gender Quota Systems and Their Implementation in Europe. Brussels: European Parliament. 2008. 128 p.
18. Directive 2006/54/EC on Equal Treatment in Employment and Occupation of 05 July, 2006. *Official Journal of the European Union*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> (дата звернення: 14.07.2018).
19. Eagly A. H., Karan S. J., Makhijani M. G. Gender and effectiveness of leaders: A metaanalysis. *Psychol. Bull.* 1995. V. 117. N 1. P. 125-145.
20. Egnell R., Hojem P., Berts H., Implementing a Gender Perspective in Military Organizations and Operations: The Swedish Armed Forces Model. Uppsala, Uppsala Universitet, 2012. P. 23-24.
21. Electoral (amendment) (political funding) act 2012. URL: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/36/enacted/en/pdf> (дата звернення: 06.12.2017).
22. Electoral Regime Law, 30 June, 2010. URL: http://consumidor.justicia.gob.bo/pdf/ley/ley_del_regimen_electoral_bolivia.pdf (дата звернення: 16.02.2018).
23. Elson D. Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW. New York: UNIFEM, 2006. 180 p.
24. Elson D. Gender Budget Initiative. Background Papers. London: Commonwealth Secretariat, 1999. 20 p.
25. Evaluating the Gender Sensitivity of Parliaments — A Self-assessment Toolkit. Inter-Parliamentary Union, 2016. URL:

- <http://www.refworld.org/docid/58886c354.html> (дата звернення: 23.12.2017).
26. Exchange of good practices on gender equality. Gender training of education. Portugal. 2012. URL: https://eige.europa.eu/resources/dk_discussion_paper_pt_2012_en.pdf (дата звернення: 18.04.2017).
 27. Fitz-Gerald A. M. Security Sector Reform in Sierra Leone. Global Facilitation Network for Security Sector Reform. Shrivenham, 2004. URL: <http://gsdrc.org/document-library/security-sector-reform-in-sierra-leone/> (дата звернення: 16.02.2018).
 28. Frey R., Khnen M. Guidance Gender Budgeting in Public Administration. Vienna, 2012. 43 p.
 29. Gender budgeting. Strasbourg: Directorate General of Human Rights, Council of Europe, 2005. 48 p. URL: <https://rm.coe.int/1680596143>
 30. Gender Mainstreaming Manual: A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee. Swedish Government Official Reports. Stockholm, 2007. 69 p.
 31. Gender Quotas Database. Canada. International IDEA quota project. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/74/35> (дата звернення: 28.11.2017).
 32. Gender Quotas Database. Ireland. International IDEA quota project. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/143/35> (дата звернення: 12.12.2017).
 33. Gender Quotas Database. Rwanda. International IDEA quota project. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/255/35> (дата звернення: 08.01.2018).
 34. Gender Quotas Database. Samoa. International IDEA quota project. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/306/35> (дата звернення: 28.12.2017).
 35. Global Monitoring Report 2007: Confronting the Challenges of Gender Equality and Fragile States. World Bank and International

- Monetary Fund. URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/GMR/2007/eng/gmr.pdf> (дата звернення: 25.02.2018).
36. Goldstein J. War and Gender. How Gender Shapes the War System and Vice Versa. Cambridge University Press. 2003. 523 p.
 37. Grytsai I. Concept and Interaction of Gender Democracy and Parity Democracy: Theoretical and Legal Aspects. *Журнал східноєвропейського права*. 2017. № 41. С. 32-36. URL: <http://easternlaw.com.ua/uk/teoriya-ta-istoriya-derzhavi-i-prava-istoriya-politichnix-i-pravovix-uchen/i-o-hrytsai-concept-and-interaction-of-gender-democracy-and-parity-democracy-theoretical-and-legal-aspects>
 38. Grytsai I. External Experience of Implementation of the Gender Equality Principle. *Журнал східноєвропейського права*. 2017. № 44. С. 25-30. URL: <http://easternlaw.com.ua/uk/teoriya-ta-istoriya-derzhavi-i-prava-istoriya-politichnix-i-pravovix-uchen/i-grytsai-external-experience-of-implementation-of-the-gender-equality-principle>
 39. Grytsai I. Gender equality principle in the state gender policy: practice of Ukraine and EU member states / Development and modernization of the legal systems of Eastern Europe: experience of Poland and prospects of Ukraine: collective monograph. Vol. 2. Lublin: Baltija Publishing, 2017. P. 137-155.
 40. Grytsai I. Principle of Gender Equality in the Armed Forces of Ukraine: Problems and Prospects. *Scientific Bulletin of the Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs*. 2018. Special Issue № 2 (92). P. 77-81.
 41. Grytsai I. Terminological Determination in the Field of Gender Policy as the Condition of Effective Implementation of the Gender Equality Principl. *Журнал східноєвропейського права*. 2017. № 43. С. 28-34. URL: <http://easternlaw.com.ua/uk/teoriya-ta-istoriya-derzhavi-i-prava-istoriya-politichnix-i-pravovix-uchen/i-grytsai-terminological-determination-in-the-field-of-gender-policy-a-s-the-condition-of-effective-implementation-of-the-gender-equality-principle>

42. Increasing women's representation in politics through the electoral system. Council of Europe Parliamentary Assembly. 2010. URL: <http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta10/erec1899.htm> (дата звернення: 17.03.2018).
43. Iraqi Constitution. 2005. URL: <http://aceproject.org/ero-en/regions/mideast/IQ/Full%20Text%20of%20Iraqi%20Constitution.pdf/view> (дата звернення: 29.01.2018).
44. Klatzer E. The integration of Gender Budgeting in Performance-Based Budgeting. Bilbao: Watch Group. Gender and Public Finance, 2008. 17 p.
45. Leinarte D. Exchange of good practices on gender equality. *Gender Impact Assessment in Lithuania*. 2014. URL: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practices_at/lt_comments_paper_at_2014_en.pdf. (дата звернення: 15.04.2017).
46. Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation, Warsaw: Organization for Security and Cooperation in Europe, 2017. 33 p.
47. Marilyn M., Bartle R., Bartle J. Integrating Gender into Government Budgets: A New Perspective. *Public Administration Review*. 2005. Vol. 65. № 3. P. 259-272.
48. Martsenyuk T. Feminism in Eastern Europe: between Global and Local: course. European Studies Department in European University of Viadrina. S. I.: s. n., 2016. 11 p.
49. McCann J, Electoral quotas for women: an international overview. Parliamentary Library Research Paper. 2013-14. URL: https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/library/prspub/2840598/upload_binary/2840598.pdf;fileType=application/pdf (дата звернення: 08.02.2018).
50. Murray R. Parity in France: A 'Dual Track' Solution to Women's Under-Representation. *West European Politics*. 2012. P. 343-361.
51. Nathan L. No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform. University of Birmingham, 2007. 121 p.

52. Nussbaum M. Women and equality: the capabilities approach. *International Labour Review*. 1999. Vol. 138. № 3. P. 227-245.
53. Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments. Inter-Parliamentary Union. 2013. URL: <http://www.refworld.org/docid/51e7b7744.html> (дата звернення: 25.06.2018).
54. Prpic M., Chahri S. Women in parliaments. Infographic. 2017. URL: http://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-at-a-glance-599314-Women-in-parliaments%20Update_FINAL.pdf (дата звернення: 12.06.2018).
55. Quinn S. Gender Budgeting: practical implementation: handbook. Directorate General of Human Rights and Legal Affairs. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2009. 80 p.
56. Recommendation CM/Rec (2013)1 of the Committee of Ministers to member States on gender equality and media. URL: https://www.coe.int/en/web/freedom-expression/committee-of-ministers-adopted-texts/-/asset_publisher/aDXmrol0vvsU/content/recommendation-cm-rec-2013-1-of-the-committee-of-ministers-to-member-states-on-gender-equality-and-media-adopted-by-the-committee-of-ministers-on-10-j?_101_INSTANCE_aDXmrol0vvsU_viewMode=view/&desktop=true (дата звернення: 08.02.2017).
57. Ryckmas H., Pascale M. Population et développement: égalité de genre et droits de femmes. *Mondes de développement: De Boeck université*. 2008/2. № 142. P. 67-82.
58. Saskia C., Ravesloot I. Exchange of good practices on gender equality. Regulatory Impact Assessment in Belgium. 2014. URL: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practices_at/be_comments_paper_at_2014_en.pdf (дата звернення: 10.04.2017).
59. Schratzenstaller M. Exchange of good practices on gender equality. Gender Impact Assessment in Austria. 2014. URL: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/exchange_of_good_

- practices_at/at_discussion_paper_at_2014_en.pdf. (дата звернення: 29.03.2017).
60. Sen A. The Idea of Justice. London: Penguin, 2010. 496 p.
 61. Sharp R. Budgeting for equity: gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting. New York: United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), 2003. 86 p.
 62. Sineau M. Genderware — the Council of Europe and the partisipation of women in political life. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2003. 92 p.
 63. Sinikka M. Enhancing gender equality in Finnish municipalities. What the Association of Finnish Local and Regional Government (AFLRA) does concerning gender equality. 2018. URL: https://www.auc.org.ua/sites/default/files/tuominen_what_aflra_does_for_gender_equality_in_lgs_ukr.pdf (дата звернення: 21.03.2018).
 64. Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 27 p.
 65. Strengthening economic and financial governance through gender responsive budgeting. Conference report. Brussels. 2001. 106 p. URL: https://www.internationalbudget.org/wp-content/uploads/gender_report_conf_oct01.pdf (дата звернення: 14.08.2017).
 66. The Constitution of Afghanistan. 2004. URL: http://www.iec.org.af/pdf/legalframework/law/afghanistan_constitution.pdf (дата звернення: 22.01.2018).
 67. The Global Gender Gap Report 2017. Geneva: World Economic Forum, 2017. 361 p. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf (дата звернення: 23.05.2018).
 68. The SIPRI Military Expenditure Database. Stockholm International Peace Research Institute. URL: http://first.sipri.org/non_first/milex.php. (дата звернення: 15.09.2017).
 69. Toczynski W. Rola organizacji pozarządowy chwodrodeniu społeczeństwa obywatelskiego. Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim. Warszawa, 1996. 13 s.

70. Trafficking in Persons Report. Washington D.C.: United States, Department of State, 2003. 177 p.
71. Ukraine 2017. Annual report. URL: https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1863/2017_report_eng.pdf (дата звернення: 15.08.2017).
72. UNIFEM'S work on Gender-Responsive Budgeting. Evaluation Report. New York, 2010. 108 p.
73. Wagner and J. M. W. L. v. Luxemburg, 76240/01. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=eCHR&id=002-2645&filename=002-> (дата звернення: 20.07.2017).
74. Woodward A. E. Vers l'équilibre entre les hommes et les femmes. Conseil de de l'Europe. Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Strasbourg: Ed. Conseil de l'Europe, 2002. С. 67-70.
75. Written comments of the European Roma Rights Centre and the International Charitable Organization Roma Women Fund «Chiricli» Concerning the Republic of Ukraine for consideration by the Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women at its 45th session. URL: <http://chirikli.com.ua/index.php/ua/component/k2/item/82-written-comments-by-the-european-roma-rights-centre-and-the-international-charitable-organization-roma-women-fund-chiricli> (дата звернення: 01.04.2018).
76. Wulf С. Anthropology: a continental perspective. London, Chicago: Univ. of Chicago Press, 2013. 408 p.
77. Абасов Г. Г. Проблеми визначення та структурні елементи методології дослідження гарантій прав місцевого самоврядування. *Юрист України*. 2012. № 1-2. С. 29-34.
78. Абрамова Е. Н. Гражданское право: учебник: в 3-х т. / Под ред. А. П. Сергеева. Москва: Пресс, 2010. Т. 1. 1008 с.
79. Абукирова Н. И., Кочкина Е. В. О гендерной экспертизе законодательства. *Женщина в мир: мифы и реалии*. Москва: Информация XXI век, 2000. С. 209-237.

80. Авдеєнко А., Антонюк О., Бабкіна О. Політологічний словник. Київ: Міжрегіон. акад. упр. персоналом, 2005. 791 с.
81. Автаева Н. О. Информационные технологии формирования имиджа политика: гендерный аспект (по материалам российской центральной и региональной прессы рубежа XX – XXI вв.): дис. ... канд. полит. наук. Нижний Новгород, 2006. 254 с.
82. Агафонова Е. Е. Анализ проблемы идентичности в постмодернистском феминизме: дис. ... канд. соц. наук. Москва, 2010. 170 с.
83. Агентства ООН. Представництво ООН в Україні. URL: <http://www.un.org.ua/ua/oon-v-ukraini/ahentstva-oon> (дата звернення: 12.10.2016).
84. Адриановская Т. Л. Современные проблемы правовой защиты женщин в сфере трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук. Санкт-Петербург, 2005. 186 с.
85. Айвазова С. Г. Российские выборы: гендерное прочтение. Москва: Консорциум женских неправительственных объединений; Институт социологии РАН, 2008. 177 с.
86. Альберда Т. Г. Механізм як загальнонаукова і правова категорія («правовий механізм»). *Молодий вчений*. 2013. № 2 (02). С. 64-68.
87. Аль-Кузаї Д. С. Історико-цивілізаційний підхід до вивчення глобального політичного процесу (аналіз методології А. Тойнбі): автореф. дис. ... канд. політ. наук. Дніпро, 2016. 20 с.
88. Амджадін Л. Стратегії змін для досягнення гендерної рівності у місцевому самоврядуванні в Україні. Київ: Стилос, 2003. 82 с.
89. Аналіз демографічної структури місцевих рад-2015. URL: http://ratingpro.org/research/analiz_demografichnoi_struktury_miscevyh_rad-2015.html (дата звернення: 29.04.2018).
90. Аналіз, що базується на врахуванні гендерних питань: довідки для вироблення напрямків політики. Оттава: [б. в.], 1998. 334 с.
91. Андрєєнкова В. Л., Черепаха К. В., Лунченко Н. В. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням

- медіації: соціально-педагогічний аспект: навч.-метод. посібник. Київ: Стеценко В. В. 2016. 192 с.
92. Андріїв В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Одеса, 2012. 40 с.
 93. Анистратенко С. В. Трансформация гендерных норм и практик в современном иудаизме: дис. ... канд. филос. наук. Санкт-Петербург, 2008. 198 с.
 94. Анистратенко Т. Г. Политическое лидерство (типология и технологии имиджконструирования): дис. ... канд. полит. наук. Ростов-на-Дону, 2003. 135 с.
 95. Аніщук Н. В. Гендерне насильство у правовому житті України: монографія. Одеса: Юрид. літ-ра, 2007. 232 с.
 96. Аніщук Н. В. Основи гендерного права України: підручник. Одеса: Фенікс, 2013. 207 с.
 97. Аніщук Н. В. Правові засоби викорінення гендерного насильства в Україні: історико-теоретичний аналіз: дис. ... д-ра юрид. наук. Одеса, 2008. 398 с.
 98. Ануфриева Е. В. Феминность как форма гендерного самосознания: дис. ... канд. филос. наук. Волгоград, 2001. 143 с.
 99. Аракелян А. Ю. Справедливость в российском гражданском праве: дис. ... канд. юрид. наук. Краснодар, 2008. 225 с.
 100. Артеменко Л. М. Впровадження гендерних підходів в діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій: навч.-метод. посібник. Чернігів. 2008. 54 с. URL: http://wu.cn.ua/files/pdf_public/26_gender_vlada.pdf (дата звернення: 12.04.2018).
 101. Арутюнян М. П. Мироззрение: онтологический и методологический подходы: онтологический и методологический подходы: дис. ... д-ра филос. наук. Хабаровск, 2006. 352 с.
 102. Аршолоева О. Х. Гендерная асимметрия в органах местного самоуправления: региональный аспект: дис. ... канд. соц. наук. Улан-Удэ, 2006. 158 с.

103. Афанасьев В. Г. Системность и общество. Москва: Политиздат, 1980. 368 с.
104. Бабич І. Г. Принцип справедливості в римському праві і у сучасному зобов'язальному праві України: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2006. 183 с.
105. Баглай М. В. Конституционное право Российской Федерации: учебник. 3-е изд. Москва: НОРМА-ИНФРА* М, 2002. 800 с.
106. Багрій Т. Я. Принцип верховенства права як засада розвитку публічного права сучасної України (на матеріалах окремих галузей публічного права): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2012. 18 с.
107. Бадлендер Д. Гендерные бюджеты: пособие для тренеров. Братислава: Программа развития ООН, 2005. 141 с.
108. Басай О. В. Принцип юридичної рівності учасників цивільних правовідносин. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. № 2. С. 354-360.
109. Бастик М. Интеграция гендерных аспектов во внутренний контроль в вооруженных силах. Женева: ДКВС, ОБСЕ, БДИПЧ ОБСЕ, 2014. 70 с.
110. Батанов О. Політико-правові засади децентралізації публічної влади в зарубіжних країнах у контексті муніципальної реформи в Україні. *Юридичний вісник*. 2014. № 4. С. 64-70.
111. Батракова Л. Г., Краснова Г. Н. Гендерная структура занятости в вооруженных силах стран мира. *Ярославский педагогический вестник*. 2013. Т. 1. № 2. С. 81-85.
112. Бачановіч В. Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні. 2018. URL: <https://rm.coe.int/-/16808a2a51> (дата звернення: 15.04.2018).
113. Бевз Т. А., Кармазіна М. С., Зорич О. О., Яремчук В. Д. Політичні механізми формування громадянської ідентичності в сучасному українському суспільстві: монографія. Київ: ІПіЕНД ім. І. Ф. Кураса НАН України, 2014. 296 с.

114. Бегаль В. М. Харизматичне лідерство в сучасному політичному процесі: автореф. дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2015. 18 с.
115. Безробіття в Україні: динаміка за останній рік. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2018/01/30/infografika/suspilstvo/bezrobittya-ukrayini-dynamika-ostannij-rik> (дата звернення: 25.02.2018).
116. Белоусова М. П. Особенности формирования женских общественных организаций в российском обществе в 1990-е годы: на примере Алтайского края: дис. ... канд. соц. наук. Барнаул, 2001. 214 с.
117. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. Москва: Медиум, 1995. 323 с.
118. Биков О. М. Конституційно-правовий статус національних меншин в Україні: монографія. Київ: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. 354 с.
119. Біденко Ю., Кисельова В. Гендерна політика в Україні: складний шлях від декларацій до позитивних дій. URL: <http://hvulya.net/analytics/society/genderna-politika-v-ukrayini-skladniy-shlyah-vid-deklaratsiy-do-pozitivnih-diy.html> (дата звернення: 21.10.2017).
120. Біженці та шукачі притулку. Тематичний інформаційний бюллетень УВКБООН. 2018. 9 с. URL: <http://www.unhcr.org/ua/wp-content/uploads/sites/38/2018/09/2018-07-UNHCR-UKRAINE-Operational-Update-FINAL-UKR-1.pdf> (дата звернення: 05.09.2018).
121. Білінська М. М. Гендерна політика в системі державного управління: підручник. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.
122. Білодід І. К. Словник української мови: в 11 т. Київ: Наук. думка, 1973. Т. 4: І-М. 840 с.
123. Білодід І. К. Словник української мови: в 11 т. Київ: Наук. думка, 1978. Т. 9: С. 916 с.

124. Блауберг И. В., Садовский В. Н., Юдин Э. Г. Системный подход в современной науке. *Проблемы методологии системного исследования*. Москва: Мысль, 1970. С. 7-48.
125. Бобечко О. Ю. Бандурне мистецтво ХХ століття в контексті процесів фемінізації: автореф. дис. ... канд. мистецтвознав. Львів, 2013. 20 с.
126. Бободжанова Р. М. Роль СМИ в формировании гендерных стереотипов: дис. ... д-ра филол. наук. Душанбе, 2006. 274 с.
127. Бобровник С. В. Компромiс i конфлікт у праві: антрополого-комунікативний підхід до аналізу: монографія. Київ: Юрид. думка, 2011. 384 с.
128. Богданова О. С. Гендерное измерение политического лидерства: дис. ... канд. полит. наук. Москва, 2011. 186 с.
129. Боднар С. Б. Рівність як категорія філософії права: дис. ... канд. юрид. наук. Чернівці, 2009. 185 с.
130. Бокало Н. І. Формування і розвиток ідеї рівності в праві: філософсько-правовий вимір: дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2014. 205 с.
131. Болотіна Н. Б. Соціальне законодавство України. Гендерна експертиза. Київ: Логос, 2001. 82 с.
132. Бондар Г. Г. Концептуалізація детермінації гендерної нерівності в українському суспільстві: дис. ... канд. соц. наук. Запоріжжя, 2012. 224 с.
133. Борисов А. А. Становление муниципальной политики местного самоуправления в современной России: автореф. дис. ... канд. полит. наук. Санкт-Петербург, 2005. 18 с.
134. Боруленков Ю. П. Методология юридического познания. *Юридическая наука и правоохранительная практика*. 2013. № 1 (23). С. 13-19.
135. Босніч М., Шаповал М. Інноваційний підхід до програмного бюджетування: ПЦМ з гендерної точки зору — результати і переваги. 2017. 20 с. URL: <https://www.slideshare.net/IBSER/ss-72775382> (дата звернення: 23.03.2018).

136. Бочканова Е. Н. Социальное самочувствие горожан как детерминанта содержания и направленности муниципальной политики: дис. ... канд. соц. наук. Екатеринбург, 2007. 169 с.
137. Брциева З. Г. Принцип равенства всех перед законом и судом в уголовном судопроизводстве: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2005. 238 с.
138. Букатюк У. Жінки заробляють менше чоловіків, хоча працюють більше. Скільки втрачає економіка України через сексизм. URL: https://espreso.tv/article/2017/10/16/chomu_bilshe_zhinok_u_parlamenti_prynosyt_ekonomici_bilshe_groshey (дата звернення: 28.04.2017).
139. Буковинська Н. Гендерна рівність: шлях до успіху чи загроза майбутньому? *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3. С. 191-194.
140. Буроменський М. В. Міжнародне право. Гендерна експертиза / відп. ред. Т. М. Мельник. Київ: Логос, 2001. 40 с.
141. Бюджетний кодекс України від 24.12.2010 № 2456-VI (зі змін та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 50. Ст. 572.
142. В ВСУ гендерний принцип соблюден, утврджують в Минобороны. Интерфакс-Украина. URL: <http://interfax.com.ua/news/general/489922.html> (дата звернення: 25.03.2018).
143. В Минрегионе иницируют гендерную экспертизу местного самоуправления. Укринформ. 2018. URL: <https://www.ukrinform.ru/rubric-regions/2390442-v-minregione-iniciiruut-gendernuu-ekspertizu-mestnogo-samoupravlenia-zubko.html> (дата звернення: 22.05.2018).
144. Вавілова Н. В. Гендерні трансформації у Збройних Силах України (1991-2011 рр.): автореф. дис. ... канд. іст. наук. Київ, 2016. 20 с.
145. Вавілова Н. В. Реалізація гендерної політики у Збройних Силах України. *Центр воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України ім. Івана Черняховського*. 2016. № 1. С. 140-143.

146. Варул П. А. Методологические проблемы исследования гражданско-правовой ответственности: учебник. Таллин: Ээсти раамат, 1986. 152 с.
147. Василенко Л., Зелінський С. Фінансове забезпечення діяльності й розвитку громадських організацій. *Фінанси України*. 2002. № 8. С. 29-39.
148. Васильева Л. Е. Роль женщины в социально-экономической и политической сферах жизни советского общества в 1945-1965 гг. (на материалах Саратовской области): дис. ... канд. ист. наук. Саратов, 2004. 247 с.
149. Васильченко О. П. Принцип рівності прав і свобод людини і громадянина в конституційному праві України: доктринальні та прикладні аспекти: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2015. 35 с.
150. Васильченко О. П. Принцип рівності прав і свобод людини і громадянина та його ціннісні виміри в конституційному праві України: монографія. Київ: Арт Економі, 2014. 475 с.
151. Васьковська В. П. Право людини на безпеку та конституційно-правовий механізм його забезпечення: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2006. 224 с.
152. Вашанова О. В. Принцип недискримінації личности в международном праве: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2004. 232 с.
153. Ващук О. М., Мазурок І. О., Навроцький В. В., Савчин М. В. Конституційна держава та права людини й основоположні свободи: Україна та європейський досвід: монографія. Ужгород: Мистецька лінія, 2008. 348 с.
154. Веденьєва О. Чи отримає Україна гендерне квотування? 2017. URL: <https://life.pravda.com.ua/columns/2017/08/14/225868/> (дата звернення: 10.10.2017).
155. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел та ін. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.

156. Венгер О. М. Становлення та особливості функціонування гендерної демократії в сучасному українському суспільстві: дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2009. 198 с.
157. Верба І. О. Право на доступ до правосуддя та його юридичне забезпечення: загальноправова характеристика: дис. ... канд. юрид. наук. Запоріжжя, 2016. 225 с.
158. Вершинина Д. Б. Две волны женского движения в Великобритании: динамика взаимоотношений с властью и обществом: дис. ... канд. ист. наук. Пермь, 2007. 286 с.
159. Винников О. Громадські організації в Україні: новий поступ з новим законодавством. *Голос громадянина*. 1997. № 4. С. 4-8.
160. Виступ Першого заступника голови Верховної Ради України Ірини Геращенко на дебатах РБ ООН щодо жінок, миру та безпеки. URL: <http://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/vistup-pershogo-zastupnika-golovi-verhovnoi-radi-ukraini-irini-gerashhenko-na-debatah-rb-oon-shhodo-zhinok-miru-ta-bezpeki.html> (дата звернення: 29.07.2017).
161. Вишне夫斯基 А. Г. Модернизация и контрмодернизация: чья возьмет? *Общественные науки и современность*. 2004. № 1. С. 17-25.
162. Вишневецька С. В. Системний підхід у дослідженні методологічних проблем загальної теорії трудового права: постановка проблеми. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 29-35.
163. Відбулася міжнародна конференція «Партійна реформа як запорука стабілізації політичної ситуації в Україні». 2017. URL: <http://cvu.org.ua/nodes/view/type:news/slug> (дата звернення: 13.01.2018).
164. Вільчик Т. Б. Функції інституційної адвокатури. *Форум права*. 2017. № 2. С. 24-29. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2017_2_6 (дата звернення: 24.11.2017).

165. Вітвіцький С. С. Державний та громадський контроль в умовах розвитку громадянського суспільства: питання взаємозв'язку та взаємообумовленості. *Форум права*. 2013. № 3. С. 88-92.
166. Власова О. П. Проблема гендерного равенства в западноевропейской философии (историко-философский анализ): дис. ... канд. филос. наук. Днепропетровск, 2008. 228 с.
167. Воеводин Л. Д. Юридический статус личности в России: учеб. пособие. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1997. 304 с.
168. Вознюк Є. В. Порівняльний вимір гендерної політики перехідних держав (на прикладі України та Росії): дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2011. 181 с.
169. Вознюк Є. В. Порівняльний вимір гендерної політики перехідних держав (на прикладі України та Росії): автореф. дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2011. 21 с.
170. Волинка К. Г. Механізм забезпечення прав і свобод особи: питання теорії і практики: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2000. 177 с.
171. Вон Д. М. Проект «Справедливе правосуддя». URL: <http://www.fair.org.ua/index.php/index/text/about> (дата звернення: 01.10.2017).
172. Ворона П. В. Місцеве самоврядування України в контексті розвитку представницької влади: монографія. Полтава: ПУЕТ, 2012. 342 с.
173. Воронина О. А. Гендерная экспертиза законодательства РФ о средствах массовой информации. МЦГИ. Проект гендерная экспертиза. Москва, 1998. URL: [http://www.a-z.ru/women/texts/\\$gend.htm](http://www.a-z.ru/women/texts/$gend.htm) (дата звернення: 22.03.2017).
174. Вороніна М. С. Мешканки міст Харківської губернії: гендерна дискримінація та динаміка змін (1861-1917 рр.): дис. ... канд. іст. наук. Харків, 2005. 205 с.
175. Воронова Т. В. Інститут політичного лідерства як чинник демократизації політичного процесу в сучасній Україні: монографія. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2016. 138 с.

176. Воронова Т. В. Трансформація інституту політичного лідерства як чинник демократизації політичного процесу в сучасній Україні: автореф. дис. ... канд. політ. наук. Дніпропетровськ, 2015. 20 с.
177. Воронько Л. О. Гендерна політика в системі державної служби: поняття і сутність. *Державне управління: теорія та практика*. 2012. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2012_2_10 (дата звернення: 07.04.2018).
178. Ворчакова І. Є. Гендерна політика: навч. посібник. Миколаїв: Прокопчук Т. Ю., 2014. 242 с.
179. Вострих О. Ю., Дульнева Н. В., Марінцова С. Г. Права жінок та людей з інвалідністю — гендерний вимір подвійної дискримінації: навч. посібник. Миколаїв: Ємельянова Т. В., 2015. 127 с.
180. Вострих О. Ю., Дульнева Н. В., Марінцова С. Г. Права людини і обов'язки держави. Соціальні права та проблеми подолання дискримінації: навч. посібник. 2-е вид., допов. Миколаїв: Ємельянова Т. В., 2013. 193 с.
181. Восьма періодична Доповідь про виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Київ. 2014. URL: http://mlsp.kmu.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=160780
182. Впровадження гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади: посібник / за заг. ред. І. В.Розпутенка. Київ: К.І.С., 2004. 178 с.
183. Всемирная декларация МСМОВ о роли женщин в местном самоуправлении. МСМОВ. 1998. URL: <http://www.owl.ru/win/docum/un/habitat/declar.htm> (дата звернення: 26.04.2018).
184. Вязов А. Л. Принцип справедливости в современном российском праве и правоприменении (теоретико-правовое исследование): дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2001. 155 с.
185. Галактионов С. А. Принцип справедливости (уголовно-правовой аспект): дис. ... канд. юрид. наук. Рязань, 2004. 169 с.

186. Галиакберова Н. Р. Статус и карьера женщины в современном российском обществе: дис. ... канд. соц. наук. Пенза, 2003. 178 с.
187. Ганзицька Т. С. Принципи права в механізмі забезпечення гендерної рівності в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Маріуполь, 2013. 20 с.
188. Ганзицька Т. С. Судова гілка влади в механізмі забезпечення гендерного паритету в українському суспільстві: теоретико-правовий аналіз. *Держава та регіони*. 2014. № 2 (44). С. 4-9.
189. Ганьба Б. П. Системний підхід та його застосування в дослідженні України як демократичної, соціальної, правової держави: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2001. 19 с.
190. Гарашенко С. В. Гендерна рівність як чинник демократичних перетворень в Україні. *Наукові записки*. 2008. Т. 82. С. 58-61.
191. Гарашенко С. В. Гендерне бюджетування як складова політичних механізмів сприяння забезпеченню рівності жінок та чоловіків. *Наукові записки*. Т. 95. С. 47-51. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3999/Harashchenko_Henderne.pdf (дата звернення: 01.12.2017).
192. Гаруст Ю. В. Адміністративно-правовий механізм забезпечення прав громадян у податковій сфері: монографія. Харків: Золота миля, 2014. 471 с.
193. Гаспар Ф. Направления гендерного развития в европейских муниципалитетах. *Информационный листок*. 2005. № 37 (415). С. 37-41.
194. Гендерна політика ЄС: чи можна імплементувати найкращий досвід в Україні? 2015. URL: <https://www.prostir.ua/?news=henderna-polityka-es-chy-mozhna-implementuvaty-najkraschuj-dosvid-v-ukrajini> (дата звернення: 05.02.2018).
195. Гендерна рівність на місцевому рівні: виклики та можливості в Україні — семінар Ради Європи у Києві. Асоціація міст України. URL: <https://www.auc.org.ua/novyna/genderna-rivnist->

- na-miscevomu-rivni-vyklyku-ta-mozhlyvosti-v-ukrayini-seminar-gady-uevropu-u (дата звернення: 18.03.2018).
196. Гендерне бюджетування має стати частиною плану розвитку України. ГОБ в Україні. На крок ближче до імплементації. URL: http://grbproject.org/content/sobytiya/last_news/?ELEMENT_ID=728 (дата звернення: 15.12.2016).
197. Гендерний бюджетний аналіз програм, які фінансуються з державного та місцевих бюджетів. Київ, 2016. 89 с. URL: http://dsmsu.gov.ua/media/2017/01/30/2/postor_nkova_vers_ya.pdf (дата звернення: 28.11.2018).
198. Гендерні квоти. Участь жінок у виборах. URL: <https://www.prostir.ua/?news=genderni-kvoty-uchast-zhinok-u-vyborah> (дата звернення: 30.04.2018).
199. Гендерні медійні практики: навч. посібник із гендерної рівності та недискримінації / за заг. ред. С. В. Штурхецького. Київ, 2014. 206 с. URL: <https://www.osce.org/uk/ukraine/284966?download=true> (дата звернення: 30.10.2016).
200. Георгізова І. Л. Жіночі організації України в громадсько-політичному житті суспільства наприкінці ХХ — на початку ХХІ ст.: дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2008. 196 с.
201. Геппл М., Фестл Э. Гендерное бюджетирование в Австрии. Первый опыт. Польша. 2015. 11 с. URL: http://www.pempal.org/sites/pempal/files/event/attachments/d1-pm-s2.b-monica-geppl-austria_rus.pdf (дата звернення: 12.01.2018).
202. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні: дис. ... канд. екон. наук. Київ, 2004. 223 с.
203. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти соціальної політики в Україні: монографія. Умань: Сочінський, 2008. 250 с.
204. Голиков Ю. Я. Психологические основы методологических подходов к человеку и технике: дис. ... д-ра психол. наук. Москва, 2000. 490 с.

205. Голинська О. В. Гендерно-орієнтоване бюджетування як критеріальна основа ефективності бюджетних програм. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2018. № 8 (1). С. 16-21.
206. Головатий С. П. Верховенство права: ідея, доктрина, принцип: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2008. 44 с.
207. Головка Т. М. Гендерні аспекти покарання: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2010. 199 с.
208. Голуб А. Обов'язковий призов жінок у армію: міжнародний досвід та Україна. Український інтерес. URL: <https://uain.press/articles/obovyazkovuj-pryzov-zhinok-u-armiyu-mizhnarodnyj-dosvid-ta-ukrayina-605256> (дата звернення: 23.12.2017).
209. Голяк Л. В. Спеціалізовані омбудсмени у гендерному мейнстрімінгу: досвід Скандинавських країн. *Держава і право. Серія: Юридичні і політичні науки*. 2011. № 52. С. 179-184.
210. Гончарова Ю. А. Роль та місце принципу гендерної рівності в сучасному міжнародному праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2017. 26 с.
211. Гонюкова Л. В., Педченко Н. С. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. *Вісник НАДУ при Президентові України*. 2016. № 2. С. 114-120.
212. Горбаткова А. Н. Основные тенденции развития женского движения в европейских странах в 70-80-е гг. XX в.: дис. ... канд. полит. наук. Москва, 2003. 171 с.
213. Гордина И. В. Женщины Бурятии в годы Великой Отечественной войны 1941-1945 гг.: дис. ... канд. ист. наук. Улан-Удэ, 2005. 213 с.
214. Горян Е. В. Органи місцевого самоврядування в конституційно-правовому механізмі забезпечення основних прав і свобод громадян України: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2005. 216 с.
215. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18. Ст. 144.

216. Господарський процесуальний кодекс України від 06.11.1991 № 1798-ХІІ (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 6. Ст. 56.
217. Грабовська І. Джерельні підвалини дослідження паритетної (гендерної) демократії: український і світовий контекст. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Українознавство*. 2007. № 11. С. 4-50.
218. Грабовська І. Сучасна українська гендерна політика у світлі євроцивілізаційних прагнень України. *Українознавчий альманах*. 2015. № 18. С. 73-76.
219. Грабовська І., Кобелянська Л. Ladies first: Феномен жіночого політичного лідерства в Україні. Київ: К.І.С., 2007. 144 с.
220. Грачев М. Н. Политическая коммуникация: теоретические концепции, модели, векторы развития: монография. Москва: Прометей, 2004. 328 с.
221. Гречко О. О. Принцип єдності та цілісності державної території як гарантія унітарного характеру Української держави. *Право і безпека*. 2014. № 4 (55). С. 12-16.
222. Грицай І. О. Обеспечение политических прав и свобод человека и гражданина в Украине в контексте гендерного паритета. *East European Scientific Journal*. 2016. № 3 (7). С. 156-161.
223. Грицай І. О. «Паритетна демократія» та «гендерна демократія»: загальноправові питання взаємозв'язку. *Україна. Євроінтеграція. Інтермаріум*: матер. Другої Міжнар. наук. конф., м. Одеса, 27-28 жовтня 2017 р. Одеса, 2017. С. 46-49.
224. Грицай І. О. Гендерна політика: сучасний стан та перспективи. *Норми права: соціологічні та філософські проблеми конституційної реформи*: матер. наук.-практ. конф., м. Київ, 16 листопада 2015 р. *Соціологія права*. 2015. № 3-4 (14-15). С. 417-420.
225. Грицай І. О. Гендерна рівність у соціально-економічній сфері в Україні: теоретико-правовий аспект. *Inovácia právne veda v procese európskej integrácie: zbornik prispevkov z Medzinárodná*

- vedecko-praktická konferencia, Sládkovičovo, Slovenská republika, 10-11 marca 2017 r. Sládkovičovo, 2017. P. 68-70.
226. Грицай І. О. Гендерне збалансування в представницьких органах місцевої влади України: теоретико-прикладний аспект. *Особливості нормотворчих процесів в умовах адаптації законодавства України до вимог Європейського Союзу*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Херсон, 2-3 червня 2017 р. Херсон, 2017. С. 7-11.
227. Грицай І. О. Гендерне квотування у національних парламентах: теоретико-правовий аспект. *Законність і правопорядок у сучасному суспільстві*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. м. Київ, 10-11 березня 2017 р. Київ, 2017. С. 6-10.
228. Грицай І. О. Гендерне квотування: зарубіжний та вітчизняний досвід. *Актуальні проблеми державно-правового розвитку України в контексті інтеграційних процесів*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 20 травня 2017 р.: в 2 т. Т. 1. Запоріжжя, 2017. С. 213-217.
229. Грицай І. О. Гендерний баланс у Верховній Раді України: сучасність та перспективи. *Науковий потенціал та перспективи розвитку юридичної науки*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 17-18 березня 2017 р. Запоріжжя, 2017. С. 12-15.
230. Грицай І. О. Гендерний паритет у забезпеченні політичних прав і свобод людини та громадянина в Україні. *Jurnalul juridic national: teorie si practica*. 2016. № 2/2 (18). С. 39-43.
231. Грицай І. О. Гендерні аспекти забезпечення основних прав і свобод людини й громадянина в Україні: теоретико-правовий аспект. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. № 1 (90). С. 38-45.
232. Грицай І. О. Державна гендерна політика в Україні: стан та перспективи. *Соціологічні проблеми права: польська соціологія права ХІХ-ХХ ст.*: матер. VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 30 вересня 2016 р. Київ, 2016. С. 39-41.

233. Грицай І. О. Державна гендерна політика: генезис поняття та співвідношення із суміжними термінами. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 4 (84). С. 89-97.
234. Грицай І. О. Державна гендерна політика: досвід України та країн-членів ЄС. *Evropský politický a právní diskurz*. 2016. Svazek 3, 6. vydání. S. 176-182.
235. Грицай І. О. Дотримання принципу гендерної рівності у представницьких органах влади на муніципальному рівні: загальноправовий аспект. *Modern jurisprudence of the European Union: the interaction of law, rulemaking: International research and training conference*, Lublin, April 17, 2018. Lublin, 2018. P. 33-36.
236. Грицай І. О. Європейська практика забезпечення гендерної рівності: досвід для України. *Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування: матеріали наук. семінару, м. Дніпро, 9 грудня 2016 р. Дніпро, 2017. С. 52-55.*
237. Грицай І. О. Європейська практика забезпечення гендерної рівності. *Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні: матер. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Дніпро, 27 січня 2017 р. Дніпро, 2017. С. 22-24.*
238. Грицай І. О. Забезпечення політичних прав і свобод людини і громадянина в Україні: гендерний аспект. *Актуальні проблеми правової політики України в умовах європейської інтеграції: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса, 31 березня — 1 квітня 2017 р. Херсон, 2017. С. 10-15.*
239. Грицай І. О. Забезпечення принципу гендерної рівності у парламенті: необхідність сутнісних перетворень. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2018. № 3. Т. 1. С. 7-11.
240. Грицай І. О. Загальноправова характеристика державної гендерної політики: поняття та ретроспектива. *Актуальні питання публічного та приватного права у контексті сучасних проце-*

- сів реформування законодавства: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Херсон, 14-15 квітня 2017 р. Херсон, 2017. С. 7-10.*
241. Грицай І. О. Загальнотеоретична характеристика гендерної політики в Україні: напрями підвищення ефективності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2018. № 51. Т. 1. С. 13-17.
242. Грицай І. О. Загальнотеоретичний аналіз гендерного збалансування у національних парламентах. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2016. № 6 (15). С. 3-7.
243. Грицай І. О. Зарубіжний досвід впровадження гендерного балансу у національних арміях: теоретико-правові засади. *Нові завдання та напрями розвитку юридичної науки у XXI столітті: матер. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Одеса, 20-21 січня 2017 р. Одеса, 2017. С. 11-14.*
244. Грицай І. О. Застосування національними судами практики Європейського суду з прав людини у сфері гендерного балансу. *Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування: матер. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Дніпро, 23 лютого 2018 р. Дніпро, 2018. С. 28-31.*
245. Грицай І. О. Інтеграція принципу гендерної рівності у Збройних силах України як стратегія розвитку оборонного сектора. *Право і суспільство.* 2018. № 4. Ч. 1. С. 27-31.
246. Грицай І. О. Методика гендерно-орієнтованого бюджетування: теоретико-правові аспекти. *Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання в Україні: матер. наук.-практ. конф., м. Львів, 15 грудня 2017 р. Львів, 2017. С. 36-38.*
247. Грицай І. О. Міжнародні стандарти у сфері гендерної рівності та їх реалізація в Україні: загальноправовий аспект. *Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування: матер. наук. семінару, 08 груд. 2017 р. Дніпро, 2018. С. 67-70.*
248. Грицай І. О. Паритетна демократія: теоретико-правова характеристика. *Juridică științifică în condițiile de integrare Europeană*

- Ucraina și Moldova: repere moderne de dezvoltare juridică: Conferința internațională științifico-practică, г. Chișinău, 24-25 martie 2017 г. Chișinău, 2017. P. 27-30.*
249. Грицай І. О. Поняття та співвідношення термінів «гендерна політика» та «державна гендерна політика». *Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Ужгород, 17-18 лютого 2017 р. Ужгород, 2017. С. 14-18.
250. Грицай І. О. Порівняльно-правова характеристика гендерного бюджетування: загальнотеоретичний аспект. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2017. № 30. С. 16-19.
251. Грицай І. О. Права жінок: історико-правовий дискурс. *Юриспруденція в теорії і на практиці: питання вдосконалення правової грамотності*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 24-25 лютого 2017 р. Запоріжжя, 2017. С. 8-11.
252. Грицай І. О. Правове забезпечення гендерної рівності в Україні в умовах євроінтеграції та правового реформування. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 5. С. 15-17.
253. Грицай І. О. Практика Європейського суду з прав людини у сфері забезпечення гендерної рівності та її застосування в Україні: теоретико-правовий аспект. *Порівняльно-аналітичне право*. 2017. № 6. С. 14-17.
254. Грицай І. О. Принцип гендерної рівності в соціально-економічній сфері на місцевому рівні: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Приватне та публічне право*. 2018. № 2. С. 3-7.
255. Грицай І. О. Принцип гендерної рівності: вітчизняний досвід та міжнародні стандарти. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2018. № 3 (31). Т. 2. С. 13-16.
256. Грицай І. О. Проблема гендерного балансу у національних збройних силах: теоретико-прикладний аспект. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. № 5. С. 3-8.

257. Грицай І. О. Проблема термінологічної визначеності категорії «гендерна політика»: загальноправові засади. *Захист прав людини і основоположних свобод як життєво важлива основа всеохоплюючої безпеки в Європі*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Дніпро, 07 грудня 2017 р. Дніпро, 2017. С. 64-67.
258. Грицай І. О. Реалізація законодавства щодо гендерної квоти під час місцевих виборів: аналіз судової практики. *The development of legal sciences: problems and solutions*: International scientific-practical conference, Kaunas, April 27-28, 2018. Kaunas, 2018. P. 18-21.
259. Грицай І. О. Реалізація принципу гендерної рівності в зарубіжних країнах як умова подолання гендерного дисбалансу. *Urgent problems of Law on the modern stage of statehood development: proceedings International research and practice conference*, October 20-21, 2017. Lublin, 2017. P. 18-22.
260. Грицай І. О. Реалізація принципу гендерної рівності у виборних органах місцевого самоврядування: теоретико-правова характеристика. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2017. № 3 (87). С. 43-51.
261. Грицай І. О. Ретроспектива категоріального апарату у сфері забезпечення демократичними державами гендерного паритету. *Законодавство України: недоліки, проблеми систематизації та перспективи розвитку*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Херсон, 10-11 лютого 2017 р. Херсон, 2017. С. 6-10.
262. Грицай І. О. Ретроспектива паритетної демократії: теоретико-правові засади. *Innovative research of legal regulation of public administration*: International Scientific Conference, Lublin, Poland, 16-17 June 2017. Lublin, 2017. P. 10-12.
263. Грицай І. О. Ретроспектива та сучасний зміст паритетної демократії: теоретико-правовий аспект. *Верховенство права*. 2017. № 3. С. 44-50.
264. Грицай І. О. Становлення системи гендерно-орієнтованого бюджетування в Україні та світі: проблеми теорії та практики. *Jurisprudentia* —

componenta fundamentală a proceselor integraționale și a comportamentului legal contemporan: conferința Internațională științifico-practică, Chișinău, 3-4 noiembrie 2017. Chișinău, 2017. P. 23-26.

265. Грицай І. О. Сутність принципу гендерної рівності: теоретико-правовий аспект. *Захист прав людини: національний та міжнародно-правовий виміри*: матер. XIV Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 20 квітня 2018 р. Харків, 2018. С. 550-553.
266. Грицай І. О. Теоретико-правова характеристика інституту гендерно-правової експертизи: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2017. № 4 (89). С. 15-23.
267. Грицай І. О. Теоретико-правова характеристика механізму забезпечення принципу гендерної рівності. *Правові новели*. 2018. № 5. С. 7-14.
268. Грицай І. О. Теоретико-правовий аналіз проблем гендерної рівності у Збройних силах України. *Право і держава: проблеми розвитку та взаємодії у XXI ст.*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф, м. Запоріжжя, 27-28 січня 2017 р. Запоріжжя, 2017. С. 10-13.
269. Грицай І. О. Теоретико-правові засади гендерно-орієнтованого бюджетування: зарубіжний досвід та вітчизняна практика. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. № 6. С. 3-8.
270. Грицай І. О. Теоретико-правові проблеми реалізації норми закону України «Про місцеві вибори» щодо гендерної квоти. *Evropský politický a právní diskurz*. 2018. Svazek 5., Issue 2. P. 88-94.
271. Грицяк Н. В. Теоретико-методологічні засади формування й реалізації державної гендерної політики в Україні: дис. ... д-ра наук з держ. упр. Київ, 2005. 445 с.
272. Грицяк Н. В., Попов М. П. Гендерна освіта публічних службовців: навч.-метод. посібник. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2008. 160 с.
273. Грицяк Н. Впровадження гендерних підходів у діяльність органів державної виконавчої влади: лекція-пре-

- зентація. 2013. URL: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:W4FGwkScZesJ:cpk.org.ua/files/gender.ppt+%amp;cd=1&hl=uk&ct=clnk&gl=ua> (дата звернення: 14.04.2018).
274. Грінінг Д. Топ 8 краших цитат про гендерну рівність, озвучених у Давосі на Всесвітньому економічному форумі 2016. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/7-quotes-on-gender-parity-from-davos-2016/> (дата звернення: 22.04.2018).
275. Грушевская Е. В Императивность в гражданском праве: понятие и правовая природа. *Общество и право*. 2008. № 1 (19). С. 95-97.
276. Грушевская Е. В. Императивность в российском гражданском праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Краснодар, 2010. 24 с.
277. Гузь О. Ю. Норми адміністративного права в механізмі протидії дискримінації людини. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2013. № 6-1. С. 145-148.
278. Гуляев В. В. Социальные механизмы предупреждения и разрешения социально-трудовых конфликтов: дис. ... канд. соц. наук. Київ, 2004. 203 с.
279. Гурко Т. А. Критика концепции половых ролей. *Теория и методология гендерных исследований: курс лекций / под ред. О. А. Ворониной*. Москва: Альта, 2001. С. 144-156.
280. Данильян О. Г., Тараненко В. М. Філософія: підручник. Харків: Право, 2012. 312 с.
281. Даудова Г. В. Формування та реалізація державної гендерної політики в Україні: дис. ... канд. наук з держ. упр. Харків, 2008. 203 с.
282. Дашковська О. Р. Гендерно-правова експертиза законодавства як інструмент забезпечення рівноправності статей. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 10-1. Т. 1. С. 8-10.
283. Дашковська О. Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз: дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2008. 392 с.

284. Деметрадзе Т. Р. Конституційний принцип рівності прав жінки і чоловіка: поняття, зміст, механізм його реалізації та захисту: дис. ... канд. юрид. наук. Ужгород, 2015. 204 с.
285. Деметрадзе Т. Р. Конституційний принцип рівності прав жінки і чоловіка: поняття, зміст, механізм його реалізації та захисту: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ужгород, 2015. 23 с.
286. Демографічна та соціальна статистика. Ринок праці. Зайнятість та безробіття. Безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2017 році. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_bnsmv_u.htm (дата звернення: 04.04.2018).
287. Демографічна та соціальна статистика. Ринок праці. Зайнятість та безробіття. Зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2017 році. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_znsmv_u.htm (дата звернення: 04.04.2018).
288. Деревесников А. В. Справедливість как принцип права: историко-теоретический аспект: дис. ... канд. юрид. наук. Кострома, 2005. 155 с.
289. Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи: Наказ Міністерства юстиції України від 12.05.2006 № 42/5. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v42_5323-06 (дата звернення: 10.03.2017).
290. Деєва А. Якість чи кількість: що насправді гендерна рівність дає суспільству. URL: <https://life.pravda.com.ua/columns/2017/05/11/224134/> (дата звернення: 03.07.2017).
291. Джихад М. М. Аль Шару Інституційні механізми і процедури ООН в сфері боротьби з расизмом і расовою дискримінацією: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2018. 19 с.
292. Директива Європейського Парламенту Ради 2006/54/ЄС від 05.07.2006 про реалізацію принципу рівних можливостей і

- рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості. *Офіційний вісник Європейського Союзу*. 2006. URL: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qnBPOmcuvosJ:old.minjust.gov.ua/file/32405+&cd=1&hl=uk&ct=clnk&gl=ua>. (дата звернення: 07.07.2017).
293. Директива Європейського Парламенту Ради 2010/41/ЄС від 07.07.2010 про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які займаються індивідуальною трудовою та підприємницькою діяльністю, та що скасовує Директиву Ради 86/613/ЄС. *Офіційний вісник Європейського Союзу*. 2010. URL: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:KygyOnCX4ikJ:old.minjust.gov.ua/file/32556+&cd=2&hl=uk&ct=clnk&gl=ua> (дата звернення: 07.07.2017).
294. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27.11.2000 про встановлення рамкових стандартів рівноправного поведіння у сфері зайнятості і професійної діяльності. *Офіційний вісник Європейських Співтовариств*. 2000. URL: <http://old.minjust.gov.ua/45891> (дата звернення: 07.07.2017).
295. Директива Ради 2004/113/ЄС від 13.12.2004 про імплементацію принципів рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг. *Офіційний вісник Європейського Союзу*. 2004. URL: https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwie-qDlj-TYAhVMbVAKHRyyANEQFgg7MAM&url=http%3A%2F%2Fold.minjust.gov.ua%2Ffile%2F32556&usg=AOvVaw2II8oJrgA2tEq_xhu-ekA2 (дата звернення: 07.07.2017).
296. Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступове запровадження принципу однакового підходу до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення. *Офіційний вісник Європейського Союзу*. 1978. URL: <http://old.minjust.gov.ua/45891>. (дата звернення: 02.07.2017).
297. Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві

- вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (десята індивідуальна Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС). *Офіційний вісник Європейського Союзу*. 1992. URL: https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwixybaojuTYAhWJL1AKHaVAAikQFggmMAA&url=http%3A%2F%2Fold.minjust.gov.ua%2Ffile%2F32375&usg=AOvVaw3n3hZGerpXkFimr9V_Y5_T1. (дата звернення: 04.07.2017).
298. Директива Ради 96/34/ЄС від 03.06.1996 про рамкову угоду щодо декретної відпустки. *Офіційний вісник Європейського Союзу*. 1996. URL: <http://old.minjust.gov.ua/45891> (дата звернення: 06.07.2017).
299. Дідух Г. Я. Формування іміджу жінки — політичного лідера: автореф. дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2010. 20 с.
300. Діяльність Експертної ради з питань протидії дискримінації за ознакою статі при Міністерстві соціальної політики України. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. 2014. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/8372.html> (дата звернення: 23.09.2017).
301. Дністрянський М. С. Геополітичні доктрини і підходи: критичний аналіз методології: підручник. Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2003. 111 с.
302. Доан Тхи Хоа Жінщина Вьетнама и России в XV — начале XVIII вв.: источниковедческие основы гендерного исследования: дис. ... канд. ист. наук. Москва, 2003. 297 с.
303. Добржанська І. М. Порівняльний аналіз процесу формування та реалізації гендерної політики в Україні та Російській Федерації: автореф. дис. ... канд. політ. наук. Чернівці, 2012. 20 с.
304. Дорожкіна І. В., Ковальчук В. В. На шляху подолання дискримінації щодо жінок та гендерного насильства: інформ.-практ. посібник. Чернівці: Деснянська правда, 2009. 87 с.

305. Дрьоміна-Волок Н. В. Імперативізація міжнародного права і становлення концепції расової дискримінації як *jus cogens delict*: монографія. Одеса: Юрид. літ-ра, 2014. 390 с.
306. Дрьоміна-Волок Н. В. Концепція расової дискримінації у міжнародному праві: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2016. 39 с.
307. Дрьоміна-Волок Н. В. Концепція расової дискримінації у міжнародному антидискримінаційному праві: монографія. Одеса: Юрид. літ-ра, 2015. 539 с.
308. ДСА України вперше здійснила аналіз гендерного складу суддів та працівників місцевих і апеляційних судів України. Офіційний сайт судової влади України. 2018. URL: <https://dsa.court.gov.ua/dsa/pres-centr/news/466232> (дата звернення: 10.08.2018).
309. Дубенко О. І. Адміністративно-правовий механізм забезпечення безпеки особи: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ірпінь, 2009. 18 с.
310. Дубінська В. О. Феномен політичного лідерства в державному управлінні України: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. Київ, 2017. 20 с.
311. Евстратова Е. Е. Женская занятость и безработица (современные экономические теории и практика): дис. ... канд. экон. наук. Москва, 1996. 217 с.
312. Ельникова Г. А. Гендерная политика в современной России. URL: <http://конференция.com.ua/pages/view/243> (дата звернення: 18.06.2017)
313. Ельникова Г. А. Духовные и социокультурные основания российского феминизма: дис. ... д-ра соц. наук. Белгород, 2004. 431 с.
314. Емірсуїнова Г. І. Лексикон сучасного фемінізму (на матеріалі англійської мови): автореф. дис... канд. філол. наук. Київ, 2003. 19 с.
315. Енциклопедичний довідник майбутнього адвоката: у 2 ч. / За заг. ред. С. Ф. Сафулька. Київ: Ін Юре, 2008. Ч. 1. 616 с.

316. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Редкол.: Ю. В. Ковбасюк та ін. Київ: НАДУ, 2011. Т. 4. 648 с.
317. Ермолаева С. А. Становление и развитие методологических подходов к исследованию проблемы предупреждения преступности несовершеннолетних в России (конец XIX — начало XXI века): дис. ... д-ра пед. наук. Рязань, 2009. 383 с.
318. Євменова Т. М. Психологічні бар'єри самореалізації жінки як політичного лідера: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2015. 17 с.
319. Європейська конвенція про визнання правосуб'єктності міжнародних неурядових організацій від 24.04.1986. URL: [http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ QueVoulezVous. asp? NT=124&](http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=124&). (дата звернення: 01.12.2016).
320. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 № 994_062. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51.
321. Європейська хартія місцевого самоврядування від 15.10.1985. *Офіційний вісник України*. 2015. № 24, № 39. Ст. 1418.
322. Євтошук Ю. О. Принцип пропорційності як необхідна складова верховенства права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2015. 18 с.
323. Єрмак Г. На виборах за крісла мерів боролись лише 15% жінок. 2015. URL: <http://firstsocial.info/news/na-viborah-za-krisla-meriv-borolis-lishe-15-zhinok> (дата звернення: 25.10.2017).
324. Жигалева Ю. Е. Проблемные аспекты гендерного подхода ООН к миротворчеству. URL: <https://academicjournal.ru/images/PDF/2017/Academy-4-19.pdf/problemnye-spekty.pdf> (дата звернення: 25.07.2017).
325. Жидкова О. О. Проблеми гендерної рівності в Україні. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Теорія культури і філософія науки*. 2014. № 1142. Вип. 52. С. 25-29.

326. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: відкриті дані ЄДРПОУ. 2017. URL: <http://socialdata.org.ua/edrpou-gender/> (дата звернення: 18.02.2018).
327. Жінки, мир, безпека: новий індекс ранжує 153 країни світу. URL: <http://gurt.org.ua/blogs/35909/1832/> (дата звернення: 06.11.2017).
328. Жінки. Мир. Безпека: інформ.-навч. посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки. Київ, 2017. 268 с. URL: <http://www.genderculturecentre.org/wp-content/uploads/2018/04/ZHINKI.-MIR.-BEZPEKA.-Informaciynonavchalniy-posibnik-dlya-fakhivciv-sektoru-bezpeki.pdf> (дата звернення: 04.04.2018).
329. Жукова О. И. Закон о паритете в политике Франции: дебаты и перспективы. *Вестник РУДН. Серия: Политология*. 2011. № 3. С. 48-54.
330. Жулинський М. Учасникам міжнародної науково-практичної конференції «Рівність чоловіків і жінок в Україні: правові аспекти». *Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 20-21 листопада 2000 р. Київ, 2001. С. 11-12.
331. Журавльова Г. С. Принцип рівності та заборони дискримінації у конституційному праві: монографія. Запоріжжя: Статус, 2017. 322 с.
332. Журженко Т. Ю. Соціальне відтворення та гендерна політика в Україні. Харків: Фоліо, 2001. 166 с.
333. За рівність жінок і чоловіків. Новини ISO. *Стандартизація. Сертифікація. Якість*. 2014. № 2. С. 64.
334. Завгородный И. А. Социальная дискриминация на рынке труда в современной России: дис. ... канд. соц. наук. Саратов, 2004. 178 с.
335. Завидняк І. І. Служба безпеки України у механізмі забезпечення національної безпеки України: конституційно-правові засади: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ужгород, 2015. 19 с.

336. Заворотько І. Г. Проблеми гендерної рівності у секторі безпеки і оборони. 2017. URL: <https://helsinki.org.ua/problemy-gendernoji-rivnosti-u-sektori-bezpeky-i-oborony-i-zavorotko/> (дата звернення: 22.12.2017).
337. Загальна теорія держави і права: підручник / за заг. ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.
338. Загороднюк В. В. До герменевтики емпіричної філософії. *Гілея*. 2015. Вип. 101. С. 263-267.
339. Залеток Н. В. Жінки в суспільному і політичному житті Великої Британії (остання третина ХІХ ст. — 1939 р.): автореф. дис. ... канд. іст. наук. Київ, 2016. 20 с.
340. Заморська Л. І. Правова нормативність та її інституціоналізація в Україні: монографія. Одеса: Фенікс, 2013. 304 с.
341. Зарубей Е. А. Истоки и основные направления феминизма: культурологический анализ: автореф. дис. ... канд. культур. Нижневартовск, 2009. 22 с.
342. Заславская Т. И., Рывкина Р. В. Экономическая социология: исторические предпосылки и объект изучения. Москва: Прогресс, 1989. 287 с.
343. Захаров Є. Ю. Права людини в Україні — 2013: доповідь правозахисних організацій. Харків: Права людини, 2014. 456 с.
344. Захист біженців: навчальний курс для співробітників Державної прикордонної служби України. Київ: [б. в.], 2012. 56 с.
345. Зацерковний В. І., Тішаєв І. В., Демидов В. К. Методологія наукових досліджень: навч. посібник. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2017. 236 с.
346. Заяць Н. В. Теоретико-світоглядний вимір методології. *Актуальні проблеми державно-правового розвитку України в контексті євроінтеграційних процесів*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 23-24 червня 2016 р. Запоріжжя, 2016. С. 292-295.
347. Звіт про роботу підкомітету з питань гендерної рівності і недискримінації Комітету Верховної Ради України з питань прав

- людини, національних меншин і міжнаціональних відносин (I-IV сесій Верховної Ради України восьмого скликання). 2016. URL: <http://kompravlud.rada.gov.ua/uploads/documents/32561.pdf> (дата звернення: 05.02.2017).
348. Зінченко Н. В. Наукова методологія О. Котляревського: генеза, еволюція, трансформації: дис. ... канд. філол. наук. Київ, 2007. 167 с.
349. Зубакин В. Ю. Конституционный принцип равенства всех перед законом в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2006. 188 с.
350. Идиатуллина К. С. Формирование и функционирование регионального политического лидерства в трансформирующемся обществе (на материалах национальных республик Российской Федерации): дис. ... д-ра полит. наук. Казань, 2004. 299 с.
351. Ильин Е. П. Пол и гендер. Санкт-Петербург: Питер, 2010. 688 с.
352. Исаева Е. А. Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика: по опыту США: дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. 233 с.
353. Исанбаева С. Д. Справедливость как принцип гармонизации социальных отношений: дис. ... канд. филос. наук. Уфа, 2010. 149 с.
354. Ищенко М. В. Социальные практики предотвращения домашнего насилия над женщинами: дис. ... канд. соц. наук. Саратов, 2005. 152 с.
355. Іваніна Т., Давліканова О., Ярош О., Рябушенко Н. Гендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні: практ. посібник. Київ: [б. в.], 2012. 38 с.
356. Іваніна Т., Жукова О., Євченко С. Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні: теорія і практика: метод. посібник. Київ: Клименко, 2016. 92 с.

357. Івченко Ю. В. Філософсько-правовий аналіз гендерної політики в Україні: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2009. 218 с.
358. Іерусалімова І. О. Механізм адміністративно-правового забезпечення прав і свобод людини та громадянина: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2006. 205 с.
359. Ільницька Г. Я. Формування фінансово-економічного механізму управління підприємством. *Науковий вісник Українського державного лісотехнічного університету*. 2004. № 14.7. С. 291-294.
360. Індекс гендерного розриву-2017. URL: <http://edclub.com.ua/analytika/indeks-gendernogo-rozryvu-2017> (дата звернення: 10.02.2018).
361. Іовчева А. М. Гендерна рівність в сучасних політичних процесах Республіки Сербія та України: дис. ... канд. політ. наук. Одеса, 2013. 238 с.
362. Іовчева А. М. Гендерна рівність в сучасних політичних процесах Республіки Сербія та України: автореф. дис. ... канд. політ. наук. Одеса, 2013. 18 с.
363. Кабышев С. В. Канадский опыт гендерной экспертизы правовых актов. *Вестник Нижегородской академии МВД России*. 2014. № 3 (27). С. 20-24.
364. Калетнік Г. М., Мазур А. Г., Кубай О. Г. Державне регулювання економіки: навч. посібник. Київ: Хай-Тек Прес, 2011. 428 с.
365. Калиев Т. Б. Политическое лидерство как институт политической власти: современное состояние и перспективы развития: дис. ... канд. полит. наук. Москва, 2013. 155 с.
366. Калинина М. Р. Проблемы демократии в современных западных социально-философских и политических теориях феминизма: дис. ... канд. филос. наук. Архангельск, 2002. 154 с.
367. Камерістов Р. Скільки в Україні людей без громадянства. 2017. URL: <http://expres.ua/news/2017/11/11/271302-skilky-ukrayini-lyudefy-gromadyanstva> (дата звернення: 10.04.2018)

368. Карпушова О. В. Правовий механізм забезпечення і реалізації трудових прав суддів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2016. 18 с.
369. Катан О. І. Концептуальні і політико-практичні засади вирішення гендерної проблеми в Україні: дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2005. 201 с.
370. Качан Є. П. Регіональна економіка: підручник. Київ: Знання, 2011. 670 с.
371. Кельман М. С. Методологія сучасного правознавства: становлення та основні напрями розвитку: дис. ... д-ра юрид. наук. Львів, 2013. 422 с.
372. Кельман М. С. Юридична наука: проблеми методології: монографія. Тернопіль: ТерноГраф, 2011. 492 с.
373. Керимов Д. А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права): монография. Москва: Аванта+, 2000. 599 с.
374. Ким О. Л. Социокультурные факторы политического лидерства: на примере России и Японии: дис. ... канд. полит. наук. Москва, 2000. 205 с.
375. Киммел М. Гендерное общество / пер. с англ. под ред. О. Оберемко, И. Тартаковской. Москва: РОССПЭН, 2006. 459 с.
376. Киракосян С. А. Принцип равенства в российском гражданском праве: дис. ... канд. юрид. наук. Краснодар, 2009. 217 с.
377. Кириченко Ю. В. Пояснювальна записка щодо обґрунтування необхідності зміни статті 48 Конституції України. *Конституційна Асамблея: політико-правові аспекти діяльності*. 2013. № 10 (19). С. 64-70.
378. Кисельова О. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні в контексті європейської інтеграції. *Жінки в політиці в Україні: національний рівень*. С. 144-155. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/9933/Kyseljova_Instytucijni_mekhanizmy_zabezpechennja.pdf?sequence=1 (дата звернення: 02.03.2017).

379. Кісь О. Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні. URL: <http://www.ji.lviv.ua/n27texts/kis.htm>. (дата звернення: 13.11.2016).
380. Клацер Е., Іваніна Т. Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції гендерної рівності: посібник. 36 с. URL: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/genderresponsivebudgeting2015ukr.pdf> (дата звернення: 25.10.2017).
381. Климашевская О. В. Государственная политика в сфере преодоления гендерного неравенства в современной России: автореф. дис. ... канд. полит. наук. Москва, 2012. 28 с.
382. Климашевская О. В., Крутов А. В. Гендерная политика государства: генезис понятия. *Женщина в российском обществе*. 2010. № 4. С. 22-31.
383. Клименко І. В. Гендерні особливості професійної деформації працівників органів внутрішніх справ України: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Харків, 2013. 22 с.
384. Кліменко Н. Г. Роль і місце жінки-військовослужбовця в Україні. *Економіка та держава*. 2014. № 5. С. 116-119.
385. Князев Н. А. Сущность и существование науки (проектный анализ): дис. ... д-ра филос. наук. Красноярск, 2004. 351 с.
386. Кобелянська Л. Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні. Київ. 12 с. URL: http://donmolod.gov.ua/downloads/prog_rivnyh_mojlyvostei.pdf (дата звернення: 23.04.2018).
387. Ковалевич І. П. Зарубіжний досвід залучення громадськості до формування та реалізації місцевої політики. *Теорія і практика державного управління*. 2009. № 2 (25). С. 1-5.
388. Ковалевич С. П., Хоружа І. Г. Особливості правового регулювання умов праці жінок. *Молодий вчений*. 2017. № 5.1 (45.1). С. 54-57.
389. Коваленко І. І., Лозова О. С. Правосвідомість як джерело формування правових смислів (феноменологічний аспект). *Вісник Національного університету «Юридична академія України ім.*

- Ярослава Мудрого». Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія. 2017. № 3. С. 81-97.*
390. Коваленко Н. В. Женские общественные движения в России: гендерный подход: дис. ... канд. полит. наук. Волгоград, 2002. 175 с.
391. Ковалішина Н. П. Взаємодія жіночих громадських організацій з органами державної влади як фактор здійснення гендерної політики в Україні: дис. ... канд. наук з держ. упр. Київ, 2006. 235 с.
392. Коваль О. П. Пенсійний вік: іноземний досвід та вітчизняні реалії. Аналітична доповідь. Київ: НІСД, 2013. 37 с.
393. Ковальова О. В. Філософсько-правові засади реалізації принципів справедливості і відповідальності у діяльності органів внутрішніх справ: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2014. 18 с.
394. Ковальчук Л. Г., Левченко К. Б. Жінки. Мир. Безпека: інформ.-навч. посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців соціальної сфери. Київ: [б. в.], 2017. 172 с.
395. Когут І. Гендерна (не)рівність у вищій освіті в цифрах і фактах. URL: <http://education-ua.org/ua/tsifri-i-fakti/332-gendernane-rivnist-u-vishchij-osviti-vtsifrakh-i-faktakh> (дата звернення: 18.04.2017).
396. Кодекс адміністративного судочинства від 06.07.2005 № 2747-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35, № 35-36, № 37. Ст. 446.
397. Кодекс законів про працю України від 17.12.1971 № 322-08. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50.
398. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 18.12.1984 № 80731-X. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. № 51. Ст. 1122.
399. Козак Л. Неурядові організації Європейського Союзу: порівняльний аналіз громадських організацій України. Київ: КНУ. 2002. 48 с.

400. Козлова М. С. Дискриминация женщин на российском рынке труда (региональный аспект): дис. ... канд. соц. наук. Саратов, 2006. 177 с.
401. Козюк М. Н. Правовое равенство: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Санкт-Петербург, 1996. 24 с.
402. Кокина Е. П. Гендерная асимметрия регистрируемой безработицы (статистический подход): дис. ... канд. экон. наук. Ростов-на-Дону, 2001. 179 с.
403. Колеснік Т. В. Правовий механізм забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2017. 40 с.
404. Колмакова Т. И. Феминизм как современная социально-политическая теория: автореф. дис. ... канд. полит. наук. Москва, 1991. 26 с.
405. Колодій А. М., Копейчиков В. В., Лисенков С. Л. Теорія держави і права: навч. посібник / за заг. ред. С. Л. Лисенкова, В. В. Копейчикова. Київ: Юрінком Інтер, 2003. 368 с.
406. Коломийцев А. А. Ресурсы политического лидерства: дис. ... канд. полит. наук. Ростов-на-Дону, 2002. 167 с.
407. Коломієць Л. В. Технологічний детермінізм в системі методологічних принципів технократизму. *Гілея*. 2014. Вип. 88. С. 321-323.
408. Колпаков В. К., Кузьменко О. В. Адміністративне право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2003. 544 с.
409. Колпаков В. К., Кузьменко О. В., Пастух І. Д., Сушенко В. Д. Курс адміністративного права України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2012. 808 с.
410. Командиров А. А. Конституционный принцип запрета дискриминации в сфере труда в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2011. 174 с.
411. Комкова Г. Н. Конституционный принцип равенства прав и свобод человека и гражданина в России (понятие, содержание, механизм защиты): дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов, 2002. 384 с.

412. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979. *Бібліотечка голови профспілкового комітету*. 2005. № 5.
413. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950. *Урядовий кур'єр*. 2010. № 215.
414. Конвенція про статус біженців від 28.07.1951. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_011 (дата звернення: 05.05.2017).
415. Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми від 16.05.2005. *Офіційний вісник України*. 2011. № 16. Ст. 706.
416. Кондра М. Стан дослідження реалізації принципу рівності у науці кримінального права України. *Вісник Львівського університету. Серія: Юридична*. 2016. № 63. С. 153-165.
417. Конституція України від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141 (зі змінами внесеними Законом України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» від 02.06.2016. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 28. Ст. 532).
418. Конціцка Г. Теоретико-методологічні основи дослідження феміністських рухів у політиці: автореф. дис. ... канд. політ. наук. Львів, 2017. 20 с.
419. Конціцка Г. Фемінізм: ідеологія, теорія, практика (досвід Польщі та України): монографія. Львів: ПАІС, 2016. 199 с.
420. Копитова Л. С. Політичне лідерство як феномен сучасної політичної культури: автореф. дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2011. 20 с.
421. Корбутяк В. І. Методологія системного підходу та наукових досліджень: навч. посібник. Рівне: НУВГП, 2010. 177 с.
422. Кормич Л. І. Принципові засади паритетної демократії. *Актуальні проблеми політики*. 2011. Вип. 42. С. 12-20.
423. Корнева П. М. Принцип справедливості у праві соціального забезпечення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2017. 20 с.

424. Корнієнко Н. М. Оцінка і моніторинг ефективності бюджетних програм. *Економічний часопис* — XXI. 2013. № 5-6 (2). С. 31-33.
425. Корнієнко Н. М., Остріщенко Ю. В. Гендерна складова бюджетної політики держави. URL: <http://visnik.knteu.kiev.ua/files/2016/01/8.pdf> (дата звернення: 15.03.2018).
426. Королева Т. А. Феминизм: идейно-теоретические основы и политическая практика: дис. ... канд. полит. наук. Санкт-Петербург, 2007. 164 с.
427. Короткий оксфордський політичний словник / пер. з англ. І. Макліна, А. Макмілана. Київ: Основи, 2005. 789 с.
428. Корюкалов М. Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН. Київ, 2014. 120 с. URL: https://www.uwf.org.ua/files/genderna_politika_ukr_web.pdf (дата звернення: 25.11.2016).
429. Коситова У. О. Женская безработица и ее социально-экономические последствия: дис. ... канд. экон. наук. Худжанд, 2006. 174 с.
430. Косінов С. А. Громадський контроль над державною владою як принцип демократії. *Юрист України*. 2012. № 4 (21). С. 5-11.
431. Костенко Ю. А. Женское движение в России в 1920-1930-е гг.: дис. ... канд. ист. наук. Москва, 2006. 336 с.
432. Котоманова О. В. Женщины в российском обществе: проблемы гендерного неравенства. *Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество*. 2011. Вып. 5. С. 243-248.
433. Котюк І. І., Костенко О. М. Кримінальне, кримінально-процесуальне та кримінально-виконавче законодавство України: гендерна експертиза. Київ: Логос, 2004. 128 с.

434. Коханова О. О. Суспільно-політичне становище жінки в Радянській Україні (20-30-ті рр. XX ст.): дис. ... канд. іст. наук. Харків, 2015. 190 с.
435. Коханова О. О. Суспільно-політичне становище жінки в Радянській Україні (20-30-ті рр. XX ст.): автореф. дис. ... канд. іст. наук. Харків, 2015. 20 с.
436. Кошель А. ТОП-5 губернаторів 2017 р. URL: <https://www.obozrevatel.com/politics/top-5-gubernatoriv-2017-roku.htm> (дата звернення 18.01.2018).
437. Кравченко Л. А. Гендерное неравенство в сфере занятости: на примере Приморского края: дис. ... канд. соц. наук. Владивосток, 2008. 167 с.
438. Кравчун В. Деякі підходи до класифікації громадських організацій в Україні. *Вибори та демократія*. 2007. № 1 (11). С. 48-53.
439. Краснопольська Т. М. Взаємодія інститутів держави та громадянського суспільства в реалізації гендерної політики України: дис. ... канд. політ. наук. Одеса, 2013. 198 с.
440. Краснопольська Т. М. Взаємодія інститутів держави та громадянського суспільства в реалізації гендерної політики України: автореф. дис. ... канд. політ. наук. Одеса, 2013. 17 с.
441. Краснопольська Т. М. Гендерна рівність в політичній сфері як складова паритетної демократії. *Актуальні проблеми політики*. 2012. Вип. 47. С. 223-232.
442. Краснопольська Т. М. Гендерний аспект впровадження принципу рівності в сучасній Українській державі. *Актуальні проблеми політики*. 2011. Вип. 42. С. 207-215.
443. Краснопольська Т. Співвідношення понять «паритетна демократія» та «гендерна демократія». *Гілея*. 2015. Вип. 98. С. 368-371.
444. Кресіна І. О., Ярош О. Б. Гендерний аналіз політичного процесу в Україні / *Гендерні паритети в умовах трансформації суспільства*: монографія / за заг. ред. Н. М. Онищенко, Н. М. Пархоменко. Київ: Юрид. думка, 2007. С. 178-218.

445. Кривчик Г. Г., Бараєв В. М., Щербакова О. В. Взаємозв'язок діалектики та принципів історизму і об'єктивності в дослідженні новітньої історії України. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету ім. Михайла Коцюбинського. Серія: Історія.* 2004. Вип. 7. С. 246-256.
446. Кримінальний кодекс України від 29.06.2001 № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України.* 2001. № 25. Ст. 131.
447. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI. *Відомості Верховної Ради України.* 2013. № 9, № 10. Ст. 88.
448. Гендерна політика у Збройних Силах України: проблеми теорії та практики: монографія / В. П. Кротиков, В. М. Малюга, В. Л. Топальський; за заг. ред. О. М. Олійника. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 334 с.
449. Крочук М. І. Філософсько-правовий вимір гендерної рівності: дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2014. 160 с.
450. Крупник А. С. Громадський контроль: сутність та механізми здійснення. URL: http://novyi-stryi.at.ua/gromkontrol/KRUPNYK_A_pro_grom_kontrol.pdf (дата звернення: 29.04.2017).
451. Крыкова И. В. Феминизм в пространстве современной гуманитарной культуры: дис. ... канд. филос. наук. Тамбов, 2009. 188 с.
452. Кудря В. В. Гендерні відносини у системі професійної взаємодії працівників органів внутрішніх справ: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2011. 18 с.
453. Кузьменко Т. М. Соціологія: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 320 с.
454. Кузьмин М. В. Синергетичная парадигма и ее роль в методологии науки: автореф. дис. ... канд. филос. наук. Киев, 1996. 23 с.
455. Кулачек О. І. Гендерна паритетність у державному управлінні: становлення та тенденції розвитку в Україні: дис. ... канд. наук з держ. упр. Київ, 2003. 225 с.

456. Куприянова И. С. Конструирование гендерной нормы в современном российском обществе: дис. ... канд. соц. наук. Саратов, 2004. 194 с.
457. Купчин Н. Н. Политическое лидерство как феномен гражданского общества: дис. ... д-ра полит. наук. Москва, 2009. 417 с.
458. Кустовська О. В. Методологія системного підходу та наукових досліджень: курс лекцій. Тернопіль: Економічна думка, 2005. 124 с.
459. Кушнір Н. В. Гендерна експертиза трудового законодавства та стан її реалізації в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2016. Вип. 6 (1). С. 170-173.
460. Кюнтцель С. В. Эволюционный подход при моделировании экономических процессов: методологический аспект: дис. ... канд. экон. наук. Москва, 2010. 209 с.
461. Лаврінчук І. П. Гендерна експертиза як метод та підхід. Впровадження гендерних підходів у роботу комітетів Верховної Ради України: практ. посібник / за ред. В. О. Зайчук. Київ: К.І. С., 2005. 186 с.
462. Лагутіна І. В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Одеса, 2015. 39 с.
463. Ладыкина Т. А. Феминизм в культуре постмодерна: дис. ... канд. филос. наук. Омск, 2002. 191 с.
464. Лазар І. Г. Вдосконалення механізмів формування та реалізації гендерної політики в Україні: дис... канд. наук з держ. управління. Львів, 2007. 217 с.
465. Лазар І. Г. Гендерна політика: поняття, визначення, управлінські підходи: словник-довідник. 2-е вид., допов. Львів: Ліга-Прес, 2006. 178 с.
466. Лазар І. Г. Механізми забезпечення паритетної демократії в органах публічної влади: монографія. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2009. 232 с.

467. Лазарева Н. С. Теоретические аспекты дискриминации на рынке труда: дис. ... канд. экон. наук. Иркутск, 2005. 171 с.
468. Лазарева Л. О. Реформування інституту Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: теоретико-методологічний аспект. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Управління*. 2014. № 2. С. 231-240.
469. Ларинбаева И. И. Юридическая онтология гендерного равенства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Уфа, 2004. 32 с.
470. Ларинбаева И. И. Юридическая онтология гендерного равенства: учеб. пособие. Уфа: РИО БашГУ, 2004. 160 с.
471. Левченко К. Б. До визначення понять «жіноча» та «гендерна» політика. *Право і Безпека*. 2002. № 4. С. 102-105.
472. Левченко К. Б. До методології здійснення гендерно-правової експертизи Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми». *Форум права*. 2008. № 2. С. 315-322.
473. Левченко К. Б. До методології проведення гендерної експертизи українського законодавства. *Форум права*. 2008. № 1. С. 285-295.
474. Левченко К. Б. Конституційні засади реалізації жіночої політики в Україні. *Право і Безпека*. 2002. № 3. С. 60-63.
475. Левченко К. Б. Концептуальні проблеми гендерної політики. *Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень*: матер. наук.-практ. конф., м. Київ, грудень 2002 р. Київ, 2002. С. 90-93.
476. Левченко К. Б. Методологічні підходи щодо здійснення гендерно-правової експертизи національного законодавства України. Київ: Телесик, 2008. 88 с.
477. Левченко К. Б. Національний механізм формування та впровадження гендерної політики в Україні: історико-правовий огляд. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутрішніх справ, 2003. 44 с.
478. Левченко К. Б. Організаційно-правові засади роботи Експертної ради з питань протидії дискримінації за ознакою статі. *Публічне право*. 2013. № 4 (12). С. 19-27.

479. Левченко К. Б. Реалізація в Україні положень міжнародно-правових актів з прав жінок (на прикладі Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок»). Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутрішніх справ, 2003. 40 с.
480. Левченко К. Б. Роль неурядових організацій у формуванні гендерної політики в Україні. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2003. Вип. 23. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2003_23_40 (дата звернення: 05.08.2017)
481. Левченко К. Б. Управління процесами формування гендерної політики в Україні (організаційно-правові аспекти): дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2003. 428 с.
482. Левченко К. Б. Щодо вдосконалення методів та форм управління у сфері державної політики стосовно жінок в Україні. *Право і Безпека*. 2003. Т. 2. № 1. С. 31-35.
483. Легецкая А. Н. Женщины в политической жизни Франции: политическое равенство и осуществление властных функций: дис. ... канд. полит. наук. Кемерово, 2005. 226 с.
484. Лекарь С. І. Адміністративно-правовий механізм забезпечення економічної безпеки держав: монографія. Харків: Золота миля, 2013. 477 с.
485. Ли С. Эволюция принципа справедливости и его реализация в государственной образовательной политике Китая: дис. ... канд. полит. наук. Москва, 2015. 188 с.
486. Лисюк А. І. Соціокультурна детермінація політичного лідерства: зміст, способи, еволюція: автореф. дис. ... д-ра політ. наук. Чернівці, 2010. 36 с.
487. Лихобабин М. Ю. Гендерные детерминанты информационного общества: дис. ... канд. филос. наук. Ростов-на-Дону, 2006. 180 с.
488. Лібанова Е. М. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості. Умань: Візаві, 2012. 412 с.

489. Літош А. Б., Забаштанський М. М., Зеленський С. М. Бюджетний аналіз у системі бюджетного планування. *Вісник ЧДТУ. Серія: Економічні науки*. 2011. № 3 (52). С. 282-288.
490. Лобанова Л. С. Гендерні стратегії сталого розвитку України: монографія. Київ: Фенікс, 2004. 432 с.
491. Ловпаче З. Х. Юридическая герменевтика как раздел науки о понимании. *Вестник Адыгейского государственного университета. Серия: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология*. 2011. Вып. 3. С. 36-42.
492. Логвиненко О. С. Становлення політичного лідерства управління еліти в суспільстві перехідного періоду: дис. ... канд. політ. наук. Харків, 2004. 203 с.
493. Лойко Л. Типологічне позиціонування національних організацій в інституціональній структурі громадянського суспільства. *Політичний менеджмент*. 2005. № 5. С. 51-60.
494. Лосева О. А. Соотношение методологических и аксиологических детерминаций исторического познания: философский анализ: дис. ... д-ра филос. наук. Саратов, 2004. 472 с.
495. Лукашевич М. П., Туленков М. В. Соціологія. Базовий курс: підручник. Київ: Каравела, 2005. 312 с.
496. Луцький І., Васильєв-Мюллер О., Лукач У. Політико-правовий ракурс гендерної асиметрії в Україні. *Політичний менеджмент*. 2011. № 6. С. 101-110.
497. Лушников А. М. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов: монографія. Москва: Проспект, 2006. 282 с.
498. Лясота А. Проблема мінімальної участі жінок у прийнятті політичних рішень: гендерна експертиза законодавства України. *Вісник Львівського університету. Серія: Філософсько-політологічні студії*. 2018. Вип. 17. С. 209-214.
499. Макарова А. В. Гендерная политика в Республике Польша в 1989-2001 годах: дис. ... канд. ист. наук. Иваново, 2007. 264 с.

500. Малигіна В. Д., Холодова О. Ю., Акімова Л. М. Методологія наукових досліджень: монографія. Рівне: НУВГП, 2016. 247 с.
501. Малиновський В. Основні характеристики нового Закону України «Про місцеві вибори». 2016. URL: <http://social-science.com.ua/article/1351> (дата звернення: 10.03.2018).
502. Малиняк Б., Іваніна Т., Гаращенко С. Гендерне бюджетування в Україні. Київ: [б. в.], 2010. 34 с.
503. Малінін В. В. Механізми формування соціокультурної ідентичності в умовах паритетної демократії. *Актуальні проблеми політики*. 2012. Вип. 47. С. 42-48.
504. Малышева М. М. Гендерний калейдоскоп: курс лекцій. Москва: Academia, 2001. 520 с.
505. Мальцев А. Ю. Особенности регионального политического лидерства России (на примере восточносибирских и приамурских генерал-губернаторов): дис. ... канд. полит. наук. Владивосток, 2003. 243 с.
506. Марценюк Т. Жінки в українській політиці: виклики і перспективи змін. Київ: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. 35 с.
507. Марценюк Т. Жінки у збройних силах світу та України: на шляху до інтеграції. 2016. URL: <http://povaha.org.ua/zhinky-uzbrojnyh-sylah-svitu-ta-ukrajiny-na-shlyahu-do-intehratsiji/> (дата звернення: 01.08.2017).
508. Марценюк Т. О. «Я б хотіла, аби мої діти не знали, що таке циганська життя»: становище ромських громад в українському суспільстві. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Серія: Політологія. Соціологія. Право. 2014. № 1 (21). С. 66-72.
509. Марценюк Т. О. Залученість жінок у політику: країни ЄС і Україна. *Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України*. 2016. С. 235-243.

510. Марценюк Т. О. Ранні шлюби в Україні: хто і чому одружується в ранньому віці. *Наукові записки НаУКМА*. 2014. Т. 161: Соціологічні науки. С. 83-90.
511. Марценюк Т. Проблеми ромів в Україні: гендерні аспекти. *Український соціологічний журнал*. 2013. № 1-2. С. 54-60.
512. Марценюк Т. Чи спрацювала гендерна квота на місцевих виборах 2015 року? Огляд дискусій і моніторингових ситуації щодо залучення жінок до політики. Київ: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. 14 с.
513. Марценюк Т. Чи спрацює гендерна квота на місцевих виборах 2015 року? Київ: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. 16 с.
514. Марценюк Т., Кондур З. Соціально-економічне становище ромських жінок в українському суспільстві. 2015. URL: <http://commons.com.ua/ru/sotsialno-ekonomichne-stanovishhe/> (дата звернення: 30.03.2018).
515. Матвійчук А. Основні способи взаємодії громадських організацій із державою. *Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї*. 2008. Вип. 13. С. 214-223.
516. Матеріали до семінарів із впровадження гендерних підходів у політику. Програма підтримки партнерства жінок та чоловіків в політиці «Ольга». Київ: [б. в.], 2002. 49 с.
517. Меленко О. В. Методологія правознавства в науковій спадщині Б. О. Кістяківського: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2008. 196 с.
518. Мелехин А. В. Теория государства и права: учебник. Москва: Консультант Плюс, 2009. 545 с.
519. Мельник Т. Гендерний аналіз українського суспільства. Київ: Златограф, 1999. 156 с.
520. Мельник Т. М. Гендерна експертиза українського законодавства (концептуальні засади). Київ: Логос. 2001. 120 с.

521. Мельник Т. М. Гендерна експертиза українського законодавства: сутність, необхідність та методологічні основи. Київ: Логос, 2001. 46 с.
522. Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень: закони зарубіжних країн з гендерної рівності. Київ: Логос, 2004. 320 с.
523. Мельник Т. М. Міжнародний досвід утвердження гендерної рівності. *Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок та чоловіків*: матер. Міжнар. конф., м. Київ, 30 червня-1 липня 2003 р. Київ, 2003. С. 12-50.
524. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності: підручник. Київ: Стінос, 2010. 440 с.
525. Мельник Т. М., Кобилянська Л. С. 50/50: Сучасне гендерне мислення: словник. Київ: К.І.С., 2005. 280 с.
526. Мельник Т. Гендерна експертиза українського законодавства: важливість і необхідність проведення. *Рівність чоловіків і жінок в Україні: правові аспекти*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 20-21 листопада 2000 р. Київ, 2001. С. 17-18.
527. Меморандум про взаєморозуміння між Урядом України та Радою Європи стосовно заснування в Україні Офісу Ради Європи та його правового статусу від 10.04.2008. *Відомості Верховної Ради України*. 2008. № 24. Ст. 229.
528. Менджул М. В. Види громадських організацій в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 1. С. 184-188.
529. Методичні рекомендації щодо проведення гендерно-правових експертиз. Київ: [б. в.], 2007. 29 с.
530. Миронова А. В. Международно-правовое регулирование труда женщин: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2008. 220 с.
531. Мислюк Ю., Тижбіряк Д. Механізм паритетної демократії в сучасній Україні та роль жінки-лідера в політиці. *Вісник Прикарпатського університету*. 2010. Вип. 18. С. 85-89.

532. Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2006. 212 с.
533. Міжнародний досвід інтеграції гендерних питань у секторі безпеки та оборони. 2016. URL: <http://maryna-burmaka.com.ua/citizenship/3/476.html> (дата звернення: 05.07.2017).
534. Міжнародний форум для виконання національного плану дій «Жінки, мир, безпека». URL: <https://www.youtube.com/watch?v=XbyCDO-1K90> (дата звернення: 25.09.2017).
535. Момот М. О. Реалізація принципу справедливості в правотворчій діяльності: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2011. 20 с.
536. Мордовец А. С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина / под ред. Н. И. Матузова. Саратов: Саратовская высш. шк., 1996. 287 с.
537. Мориньер П., Макарайа С. Учебное пособие по гендерно-этической журналистике и надлежашей политике медиакомпаний. 2012. 70 с. URL: http://www.cje.org.ua/sites/default/files/library/Gender-Ethical%20Journalism_Book%202-ru.pdf (дата звернення: 12.11.2016).
538. Мороз В. М., Гумінський Ю. Й., Фоміна Л. В. Проблеми гендерного паритету у вищій медичній освіті. *Медична освіта*. 2015. № 3. С. 55-58.
539. Мороз Т. Недовикористання потенціалу жінок — це велика помилка, або Погляд на проблему рівності крізь гендерні лінзи. Українська жіноча варта. URL: <http://uavarta.org/2017/06/23/nedovikoristannya-potentsialu-zhinok-tse-velika-pomilka-abo-poglyad-na-problemu-rivnosti-kriz-genderni-linzi/> (дата звернення: 22.11.2017).
540. Мошненко В. В. Проблемы и факторы формирования женского политического лидерства (социально-философский анализ): дис. ... канд. филос. наук. Ростов-на-Дону, 2004. 162 с.

541. Мягких Г. О. Ідея прав жінки в політико-правовій думці України кінця XIX — початку XX століття: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2017. 18 с.
542. Набок М. В. Законодавчо-правові передумови управління ЗНЗ на засадах гендерної рівності: конспект лекції. Київ: ЦППО АПН України, 2004. 16 с.
543. Надурак В. В. Система суспільної моралі в контексті основних принципів синергетики (етико-філософський аналіз): автореф. дис. ... д-ра філос. наук. Київ, 2015. 32 с.
544. Назаретян А. П. Синергетическая модель антропогенных кризисов: к количественной верификации гипотезы техно-гуманитарного баланса / *Синергетическая парадигма: многообразие поисков и подходов* / отв. ред. В. И. Аршинов, В. Г. Буданов, В. Э. Войцехович. Москва: Прогресс-Традиция, 2000. 536 с.
545. Назаров О. А. Гендерні особливості смислової сфери осіб, що вчинили насильницький злочин: дис... канд. психол. наук. Харків, 2007. 177 с.
546. Наливайко Л. Р. Державний лад України: поняття, система, гарантії: дис. ... д-ра юрид. наук. Запоріжжя, 2010. 535 с.
547. Наливайко Л. Р. Державний лад України: теоретико-правова модель: монографія. Харків: Право, 2009. 600 с.
548. Наливайко Л. Р., Грицай І. О. Державна гендерна політика в Україні та країнах-членах ЄС. *Державотворення та правотворення в контексті євроінтеграції*: тези доп., виступів і повідом. II-го Всеукр. кругл. столу, м. Львів, 09 грудня 2016 р. Львів, 2016. С. 132-135.
549. Наливайко Л. Р., Грицай І. О. Забезпечення політичних прав і свобод громадян в Україні в контексті гендерної рівності. *Від громадянського суспільства — до правової держави*: тези доповідей XIII Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 21 квітня 2017 р. Харків, 2017. С. 182-186.

550. Народні депутати України. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/site2/p_deputat_list (дата звернення: 06.06.2017).
551. Національна стратегія у сфері прав людини: Указ Президента України від 25.08.2015. *Офіційний вісник України*. 2015. № 69. Ст. 2257.
552. Нашиц А. Правотворчество: теория и законодательная техника / пер. с румын. И. Фодор. Москва: Прогресе, 1974. 256 с.
553. Невидимий батальйон: участь жінок у військових діях в АТО: соціологічне дослідження / за заг. ред. Т. Марценюк. Київ: Клименко, 2016. 60 с.
554. Нежута А. В. Психологічні особливості професійного самовизначення правоохоронців на засадах гендерного підходу: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Харків, 2012. 20 с.
555. Незабитовський Г. В. Логіко-методологічні засади евристики в науковій аргументації: дис. ... канд. філос. наук. Київ, 2017. 201 с.
556. Непочетая Н. И. Гендерный контракт женщин на военной службе в России: история и современность в социологическом освещении: дис. ... канд. соц. наук. Санкт-Петербург, 2004. 255 с.
557. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи, НАН України, 2012. 404 с.
558. Нечаева О. В. Гендерные проблемы России как социального государства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саранск, 2007. 30 с.
559. Нечипорук Л. Проблеми впровадження гендерного балансу на ринку праці. *Впровадження гендерних підходів у діяльність правоохоронних органів України*: матер. наук.-практ. конф., м. Київ, 18-19 травня 2005 р. Київ, 2005. С. 70-72.
560. Нікітін В. В. Ресурсний потенціал становлення громадянського суспільства в Україні: монографія. Харків: Магістр, 2006. 247 с.

561. Новгородська А. В. Жінки Донбасу у громадсько-політичному житті в середині 50-х — на початку 60-х років XX ст.: дис. ... канд. іст. наук. Донецьк, 2006. 287 с.
562. Нотон Дж. Закон необхідної різноманітності Ешбі. URL: <https://zbruc.eu/node/75071> (дата звернення: 12.12.2016).
563. Нугаева Н. Г. Международно-правовые нормы о защите гражданских и политических прав женщин и их осуществление в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2000. 209 с.
564. Нурулла-Ходжаева Н. Т. Женщины в трансформирующемся обществе (на примере исследований по государствам Центральной Азии): дис. ... канд. филос. наук. Душанбе, 2004. 168 с.
565. Оборотов Ю. Н. Методология состояния и методология развития правовой системы. *Розвиток методології сучасної юриспруденції*: матер. 3-ї міжнар. наук. конф. Одеса, 2013. С. 10-13.
566. Общая и прикладная политология: учеб. пособие / под ред. В. И. Жукова, Б. И. Краснова. Москва: МГСУ; Союз, 1997. 575 с.
567. Овсієнко Н., Шендеровський К. Методично-інформаційний посібник по проведенню акції «16 днів протидії гендерному насильству». Київ: [б. в.], 2003. 60 с.
568. Овчаренко Р. В. Державний механізм реалізації принципу соціальної справедливості: автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. Маріуполь, 2015. 36 с.
569. Ожегов С. И. Словарь русского языка. Москва: Гос. изд-во иност. и нац. словарей, 1963. 900 с.
570. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. 4-е изд., доп. Москва: А ТЕМП, 2006. 944 с.
571. Околіта С. В. Справедливість та законність як принципи державно-правового регулювання: дис. ... канд. наук з держ. упр. Київ, 2000. 178 с.

572. Окрема думка судді Київського апеляційного адміністративного суду Старової Н. Е. стосовно постанови у справі № 875/37/15 від 30.09.2015. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/51757293> (дата звернення: 28.02.2018).
573. Окрема думка судді Київського апеляційного адміністративного суду Чаку Є. В. стосовно постанови у справі № 875/36/15 від 30.09.2015. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/51659841> (дата звернення: 03.03.2018).
574. Олійник А. Ю. Конституційно-правовий механізм забезпечення основних свобод людини і громадянина в Україні: монографія. Київ: Алтера: КНТ; Центр навчальної літератури, 2008. 472 с.
575. Олійник Л. С. Конституційне законодавство України: гендерна експертиза. Київ: Логос, 2001. 77 с.
576. Олійник Н. Ю. Жіноче підприємництво в Україні: особливості та перспективи. *Фінансовий простір*. 2015. № 2(18). С. 408-414.
577. Олійник Н. Ю. Методологія дослідження політичної участі жінок: поєднання традиційної політичної теорії та гендерного підходу. *Грані*. 2015. № 8. С. 12-17.
578. Омельчук І. В. Плюралістичний підхід у філософії та методології наукового пізнання: дис. ... канд. філос. наук. Київ, 2017. 224 с.
579. Омелянович В. Ю. Порухення психологічної адаптації до служби в органах внутрішніх справ (гендерні особливості, механізми формування, система психокорекції та психопрофілактики): автореф. дис. ... д-ра мед. наук. Харків, 2013. 33 с.
580. Оніщенко І. Г. Гендерна політика Європейського Союзу: порядок денний для України. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Філософія, культурологія, соціологія*. 2012. Вип. 4. С. 12-15.
581. Оніщенко Н. М. Правова свідомість: роль і значення в процесах державотворення. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2018. № 6. С. 36-39.

582. Оніщенко Н. М., Львова О. Л. Гендерна рівність: крок до розвитку чи моральна криза сучасного суспільства? *Держава і право. Серія: Юридичні і політичні науки*. 2013. Вип. 62. С. 3-11.
583. Оніщенко Н. М., Матвієнко О. В., Береза С. В., Томашевська М. О. Європейський правовий вимір гендерно чутливої політики: монографія. Київ: Юрид. думка, 2005. 143 с.
584. Оніщенко Н., Матвієнко О., Томашевська М. Гендерно чутлива політика як спосіб подолання правового нігілізму. *Держава і право. Серія: Юридичні і політичні науки*. 2005. № 30. С. 18-25.
585. Оніщенко О. В. Жінки в суспільно-політичному житті України. 1917 рік: дис. ... канд. іст. наук. Київ, 2008. 184 с.
586. ООН Жінки. ЮНЕЙДС. URL: <https://unaid.org.ua/ua/about-unaid/diyalnist-v-ukrajini/oon-zhinky> (дата звернення: 12.09.2017).
587. Орлова А. В. Эффективность политического лидерства: факторы и критерии оценки: дис. ... канд. полит. наук. Санкт-Петербург, 2003. 140 с.
588. Основи теорії гендеру: навч. посібник / за ред. М. М. Скорик. Київ: К.І.С., 2004. 536 с.
589. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, лінгвістичні та культурологічні засади: монографія / кол. авт.: Л. Р. Наливайко, І. О. Грицай. Київ: Хай-Тек Прес, 2018. 248 с.
590. Остріщенко Ю. В., Корнієнко Н. М. Гендерне бюджетування на місцевому рівні як інструмент підвищення ефективності використання бюджетних коштів. *Механізм регулювання економіки*. 2015. С. 19-27. URL: http://www.ed.ksue.edu.ua/ER/knt/ee153_75/e153ost.pdf. (дата звернення: 22.12.2017).
591. Офіційний сайт Всеукраїнського об'єднання Жінок-депутатів. URL: <http://vozd.bilozir.info/category/%D0%BF%D1%80%D0%BE-%D0%BD%D0%B0%D1%81/> (дата звернення: 30.10.2017).
592. Офіційний сайт Всеукраїнської громадської організації «Жіночий консорціум України». URL: <http://www.wcu-network.org.ua/> (дата звернення: 01.11.2017).

593. Офіційний сайт Гендерного інформаційно-аналітичного центру «Крона». URL: <http://krona.org.ua/> (дата звернення: 07.11.2017).
594. Офіційний сайт Ліги захисту прав жінок «Гармонія рівних». URL: <http://harmony.org.ua/>. (дата звернення: 03.11.2017).
595. Офіційний сайт Міжнародного жіночого правозахисного центру «Ла Страда-Україна». URL: <https://la-strada.org.ua/>. (дата звернення: 20.10.2017).
596. Офіційний сайт Міжнародної Амбасадки Жінок-підприємниць в Україні. URL: <http://ambasada.org.ua/%D0%BF%D1%80%D0%BE-%D0%B0%D0%BC%D0%B1%D0%B0%D1%81%D0%B0%D0%B4%D1%83/> (дата звернення: 02.11.2017).
597. Очирова В. Женщины в составе региональных политических элит: к проблеме представительства. *Власть*. 2011. № 12. С. 57-60.
598. Павличко С. Д. Фемінізм. Київ: Основи, 2002. 322 с.
599. Павлов П. В. Онтологическая идея истины: опыт реконструкции методологических подходов: дис. ... д-ра филос. наук. Новочеркасск, 2016. 266 с.
600. Панченко В. І. Прикладна етика: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 392 с.
601. Пархоменко О. М. Законодавче забезпечення гендерної рівності в Україні. *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля*. 2013. № 16 (205). С. 42-46.
602. Пасенюк О. М. Принцип верховенства права в адміністративній юстиції: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2012. 198 с.
603. Пастухова Л. В. Європейський механізм забезпечення прав людини: навч. посібник. Сімферопіль: Таврія, 2009. 223 с.
604. Патюлин В. А. Государство и личность в СССР (правовые аспекты взаимоотношений). Москва: Наука, 1974. 246 с.
605. Пацкан В. В. Роль парламентаризму в системі конституційно-правового механізму забезпечення прав і свобод людини: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2014. 19 с.

606. Пекінська декларація (укр/рос) прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15.09.1995 р. *Бібліотечка голови профспілкового комітету*. 2005. № 5. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/995_507 (дата звернення: 25.01.2018).
607. Петайкина М. В. Становление женских социальных и политических движений в Саратовской, Самарской и Симбирской губерниях в начале XX века: 1900-1907 гг.: дис. ... канд. ист. наук. Ульяновск, 2009. 246 с.
608. Петренко Л. О. Залежність та насильство у гендерних відносинах: соціальні технології виявлення та подолання: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Запоріжжя, 2015. 20 с.
609. Петровський П. М. Методологія наукового дослідження в галузі державного управління: навч. посібник. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2015. 237 с.
610. Пиляева Л. В. Жінка як суб'єкт політики: феномен політичного лідерства в умовах сучасних демократичних перетворень: дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2013. 199 с.
611. Питання проведення антидискримінаційної експертизи та громадської антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.01.2013 № 61. *Офіційний вісник України*. 2013. № 9. Ст. 343.
612. Питання Уповноваженого Президента України з прав дитини: Указ Президента України від 26.08.2011 № 811/2011 (зі змін та допов). *Офіційний вісник України*. 2001. № 63. Ст. 2494.
613. Пищуліна О., Рябошапка С., Левченко К., Марценюк Г. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 140 с.
614. Пищуліна О., Чернова А. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Київ: Заповіт, 2016. 244 с.

615. Підсумки III Форуму місцевого самоврядування з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Київ, 2014. URL: <http://2.auc.org.ua/news/pidsumki-iii-forumu-mistseвого-samovryaduvannya-z-pitan-zabezpechennya-rivnikh-prav-i-mozhlivos> (дата звернення: 14.03.2018).
616. Піжук О. І. Державне регулювання гендерних процесів в соціально-економічному розвитку України: дис. ... канд. екон. наук. Ірпінь, 2009. 180 с.
617. Пірен М., Грицяк Н., Василевська Т., Іваницька О. Гендерні аспекти державної служби: монографія. Київ: Основи, 2002. 335 с.
618. План дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.11.2015 № 1393-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/248740679>
619. Повторева С. М. Структурний підхід — структуралізм — пост-структуралізм (еволюція методології та її поширення у гуманітарних студіях): монографія. Львів: Національний університет «Львівська політехніка», 2010. 336 с.
620. Погребна В. Л. Проблеми фемінізму в російській критиці і романах письменниць другої половини XIX століття: автореф. дис. ... д-ра філол. наук. Київ, 2004. 38 с.
621. Полівко Л. Ю., Ярошенко А. О. Посередництво як форма соціальної роботи з національною меншиною ромів. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2017. № 1-2. С. 75-82.
622. Політика НАТО з імплементації Резолюції РБ ООН № 1325 (2000) «Жінки, мир і безпека». Офіційний сайт Україна-НАТО. URL: <https://ukraine-nato.mfa.gov.ua/ua/about-nato/nato-res-1325> (дата звернення: 05.08.2017).
623. Полховська І. К. Конституційний принцип рівності людини і громадянина в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: Харків, 2007. 197 с.

624. Полюшкевич О. А. Специфика идеологии современного феминизма в условиях России: дис. ... канд. филос. наук. Иркутск, 2006. 188 с.
625. Пономаренко Т. В. Социально-психологические особенности политического лидерства женщин (на материалах постсоветского периода): дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2001. 157 с.
626. Попов М. П. Організаційно-правовий механізм державного управління в сфері гендерної політики: дис. ... канд. наук з держ. упр. Одеса, 2006. 207 с.
627. Постанова Волинського окружного адміністративного суду у справі № 803/3567/15 від 07.10.2015. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52121851> (дата звернення: 21.02.2018).
628. Постанова Житомирського окружного адміністративного суду у справі № 806/4919/15 від 04.10.2015. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/51888613> (дата звернення: 01.03.2018).
629. Постанова Закарпатського окружного адміністративного суду у справі № 807/2230/15 від 05.10.2015. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/51986234> (дата звернення: 24.02.2018).
630. Постанова Київського апеляційного адміністративного суду у справі № 875/36/15 від 30.09.2015. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/51659827> (дата звернення: 27.02.2018).
631. Постанова Київського апеляційного адміністративного суду у справі № 875/37/15 від 30.09.2015. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52925001> (дата звернення: 28.02.2018).
632. Постанова Львівського апеляційного адміністративного суду у справі № 876/10027/15 від 09.10.2015. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52142988> (дата звернення: 22.02.2018).
633. Постанова Чернігівського окружного адміністративного суду у справі № 825/3388/15-а від 06.10.2015. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52037007> (дата звернення: 25.02.2018).
634. Прангишвили И. В. Системный подход и общесистемные закономерности. Москва: Синтез, 2000. 528 с.

635. Предмети відання Комітету з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин: Додаток до Постанови Верховної Ради України від 04.12.2014 № № 22-VIII. URL: http://kompravlud.rada.gov.ua/news/Pro_komitet/pred_vidan/72608.html (дата звернення: 28.05.2017).
636. Пресняков М. В. Конституционный принцип справедливости: юридическая природа и нормативное содержание: дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов, 2009. 469 с.
637. Пригожин И. Философия нестабильности. *Вопросы философии*. 1991. № 6. С. 46-51.
638. Присекина Н. Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. Владивосток, 2002. 209 с.
639. Присухін С. І. Методологія системного підходу та наукових досліджень у сфері державного управління: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2012. 158 с.
640. Приходченко Л. Л. Проблеми становлення політичного лідерства на регіональному рівні (на прикладі Південного регіону): дис. ... канд. наук з держ. упр. Одеса, 2002. 212 с.
641. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2013 № 5076-VI (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 27. Ст. 282.
642. Про безоплатну правову допомогу: Закон України від 23.12.2011 № 3460-VI (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 51. Ст. 577.
643. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту: Закон України від 20.04.2012 № 3671-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 16. Ст. 146.
644. Про вибори народних депутатів України: Закон України від 16.03.2012 № 4061-VI (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 10-11. Ст. 73.

645. Про вибори Президента України: Закон України від 05.03.1999 № 474-XIV (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 12. Ст. 469.
646. Про визнання незаконними постанови Центральної виборчої комісії № 352 від 20.09.2015 та Додатка до постанови Центральної виборчої комісії № 362 від 23.09.2015: Ухвала Вищого адміністративного суду України від 30.09.2015 у справі № 875/35/15. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/AS150415.html (дата звернення: 05.03.2018).
647. Про визнання нечинною та скасування в частині постанови Центральної виборчої комісії № 362 від 23.09.2015: Ухвала Вищого адміністративного суду України від 04.10.2015 у справі № 875/36/15 (А/800/34/15). URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52079370> (дата звернення: 04.03.2018).
648. Про визнання протиправним та скасування роз'яснення щодо застосування деяких положень Закону України «Про місцеві вибори»: Ухвала Вищого адміністративного суду України від 02.10.2015 у справі № 875/37/15 (А/800/33/15). URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/AS150412.html (дата звернення: 04.03.2018).
649. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 07.07.1992 № 2232-XII (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Ст. 385.
650. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 26.10.2018 № 2523-VIII. *Офіційний вісник України*. 2018. № 82.
651. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу): Пояснювальна записка до проекту Закону України від 20.11.2015 № 3501. URL: <http://w1.c1>.

rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57162 (дата звернення: 29.03.2018)

652. Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами: Закон України від 02.02.2018 № 2227-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 5. Ст. 34.
653. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу: Закон України від 12.11.2015 № 785-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 49-50. Ст. 467.
654. Про воєнну доктрину України: Указ Президента України від 24.09.2015 № 555/2015. *Офіційний вісник України*. 2015. № 78. Ст. 2592.
655. Про Всеукраїнський перепис населення: Закон України від 19.10.2000. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 51-52. Ст. 446.
656. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI (зі змін, та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 1. Ст. 1.
657. Про громадянство України: Закон України від 30.03.2001 № 2235-III (зі змін, та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 13. Ст. 65.
658. Про державну службу: Закон України від 22.01.2016 № 889-VIII (зі змін, та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
659. Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні: Закон України від 05.03.1993 № 2782-XII (зі змін, та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 1. Ст. 1.

660. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 02.01.2015 № 1706-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 1. Ст. 1.
661. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України: Закон України від 27.06.2014 № 1207-VII (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 26. Ст. 892.
662. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
663. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 02.02.2018 № 2229-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 5. Ст. 35.
664. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 09.08.2013 № 5207-VI (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.
665. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 № 273-2018-п. *Офіційний вісник України*. 2018. № 33. Ст. 1165.
666. Про затвердження змін до тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: Наказ Міністерства оборони України від 20.10.2017 № 541. *Офіційний вісник України*. 2017. № 98. Ст. 3012.
667. Про затвердження Інструкції про організацію військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу: Наказ Міністерства оборони України від 14.12.2015 № 719/1289. *Офіційний вісник України*. 2016. № 9. Ст. 419.
668. Про затвердження Інструкції про порядок виплати грошового забезпечення та одноразової грошової допомоги при

- звільненні військовослужбовцям Національної гвардії України та іншим особам: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 04.07.2014 № 638. *Офіційний вісник України*. 2014. № 62. Ст. 1714.
669. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 № 113-р. *Офіційний вісник України*. 2016. № 18. Ст. 748.
670. Про затвердження Положення про військовий ліцей: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1087. *Офіційний вісник України*. 2003. № 30. Ст. 1531.
671. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 423. *Урядовий кур'єр*. 2015. № 126.
672. Про затвердження Правил приймання до ліцеїв з посиленою військово-фізичною підготовкою та схеми закріплення ліцеїв за військовими формуваннями України: Наказ Міністерства освіти України від 26.07.1999 № z0566-99. *Офіційний вісник України*. 1999. № 233.
673. Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.08.2007 № 950-2007-п (зі змін. та допов.). *Офіційний вісник України*. 2007. № 54. Ст. 2180.
674. Про затвердження тимчасових переліків штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: Наказ Міністерства оборони України від 27.05.2014 № 337. *Офіційний вісник України*. 2014. № 53. Ст. 1420.
675. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 № 2657-ХІІ (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 48. Ст. 650.

676. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 794-VII (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 13. Ст. 222.
677. Про комітети Верховної Ради України: Закон України від 04.04.1995 № 116/95-ВР (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 19. Ст. 134.
678. Про Конституційний Суд України: Закон України від 01.09.2017 № 2136-VIII (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 35. Ст. 376.
679. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 24. Ст. 170.
680. Про місцеві вибори: Закон України від 14.07.2015 № 595-VIII (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 37-38. Ст. 366.
681. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 28.05.1999 № 586-XIV (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 20-21. Ст. 190.
682. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
683. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 09.04.1992 № 2262-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 29. Ст. 399.
684. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 3. Ст. 10.
685. Про політичні партії в Україні: Закон України від 05.04.2001 № 2365-III (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 23. Ст. 118.
686. Про Положення про лицей з посиленою військово-фізичною підготовкою: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.04.1999 № 717. *Офіційний вісник України*. 1999. № 17. Ст. 746.

687. Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України: Указ Президента України від 10.12.2008 № 1153/2008. *Офіційний вісник Президента України*. 2008. № 47. Ст. 1417.
688. Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, поліцейським та членам їхніх сімей: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.1992 № 393. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393-92-%D0%BF> (дата звернення: 14.03.2018).
689. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 18.05.2012 № 3773-VI (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 19-20. Ст. 179.
690. Про проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2006 № 504-2006-п (зі змін. та допов.). *Офіційний вісник України*. 2006. № 15. Ст. 1113.
691. Про проведення парламентських слухань на тему: «Запобігання та протидія дискримінації жінок з вразливих соціальних груп»: Пояснювальна записка до проекту Постанови Верховної Ради України від 01.03.2018 № 8082. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=63555 (дата звернення: 15.04.2018).
692. Про проект обласної Програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Київської області протягом 2007-2010 років: Розпорядження Київської обласної державної адміністрації від 24.02.2007. URL: <http://koda.gov.ua/normdoc/pro-proekt-oblasnoi-programi-zabezp/> (дата звернення: 23.01.2018).
693. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої

- сторони: Закон України від 03.10.2014 № 1678-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 40. Ст. 2021.
694. Про Регламент Верховної Ради України: Закон України від 16.04.2010 № 1861-VI (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 14-15. № 16-17. Ст. 133.
695. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 39. Ст. 181.
696. Про Роз'яснення щодо застосування деяких положень Закону України «Про місцеві вибори» під час реєстрації кандидатів у депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, кандидатів у депутати обласних, районних, міських, районних у містах, сільських, селищних рад, кандидатів на посаду сільського, селищного, міського голови та старости села, селища, висунутих місцевими організаціями політичних партій на чергових, позачергових та перших місцевих: Постанова Центральної виборчої комісії від 23.09.2015 № 362. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0362359-15> (дата звернення: 15.03.2018).
697. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 17.08.2001 № 2493-III (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 33. Ст. 175.
698. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 15. Ст. 190.
699. Про статус народного депутата України: Закон України від 21.11.1992 № 2810-XII (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 3. Ст. 17.
700. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України: Закон України від 24.03.1999 № 548-XIV (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 22. Ст. 194.
701. Про Статут гарнізонної і вартової служб Збройних Сил України: Закон України від 24.03.1999 № 550-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 22. Ст. 196.

702. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012. *Офіційний вісник України*. 2012. № 10. Ст. 365.
703. Про Стратегію сталого розвитку «Україна — 2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 № 5/2015. *Офіційний вісник України*. 2015. № 4. Ст. 67.
704. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 31.08.2016 № 1402-VIII (зі змін. та допов.). *Урядовий кур'єр*. 2016. № 162.
705. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.04.2017 № 229-р. *Урядовий кур'єр*. 2017. № 95.
706. Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 08.02.2017 № 142-р. *Офіційний вісник України*. 2017. № 23. Ст. 659.
707. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 01.08.2018 № 2275-VIII (зі змін. та допов.). *Урядовий кур'єр*. 2018. № 142.
708. Про Уповноваженого Верховної Ради з прав людини: Закон України від 12.05.1997 № 776/97-ВР (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 20. Ст. 99.
709. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 № 390. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/250049925> (дата звернення: 05.01.2018).
710. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 23.09.2011 № 3166-VI (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 38. Ст. 385.
711. Про Центральну виборчу комісію: Закон України від 03.09.2004 № 1932-IV (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 36. Ст. 448.

712. Проект «Гендерно-орієнтоване бюджетування». Що таке ГОБ? URL: <http://grbproject.org/%D1%89%D0%BE-%D1%82%D0%B0%D0%BA%D0%B5-%D0%B3%D0%BE%D0%B1/> (дата звернення: 20.10.2017).
713. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення відповідальності військовослужбовців та деяких інших осіб: Закон України від 28.04.2017 № 1952-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 17. Ст. 205.
714. Професійні можливості жінок у Збройних силах України обговорено під час «круглого столу» за участю Міжфракційного об'єднання «Рівні можливості». Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://rada.gov.ua/news/Novyny/129014.html> (дата звернення: 25.02.2018).
715. Прохоров А. М. Советский энциклопедический словарь. Москва: Сов. энциклопедия, 1988. 1600 с.
716. Пухтецька А. А. Європейський адміністративний простір і принцип верховенства права: монографія. Київ: Юрид. думка, 2010. 140 с.
717. Пушкарева Г. В. Политический менеджмент: учебник и практикум. Москва: Юрайт, 2014. 365 с.
718. Пушкин С. В. Муниципальная политика в современной России: институциональный анализ: дис. ... канд. полит. наук. Ставрополь, 2012. 172 с.
719. Пушкіна О. В. Конституційний механізм забезпечення прав людини і громадянина в Україні: проблеми теорії і практики: дис. ... д-ра юрид. наук. Острог, 2008. 457 с.
720. Рабінович А. В. Право людини на гідний рівень споживання та юридичний механізм його забезпечення в Україні (загальнонотеретичне дослідження): дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2007. 189 с.
721. Рабінович П. Категорії та закони діалектики — актуальний інструмент сучасного правопізнання (за матеріалами практики

- Страсбурзького суду). *Вісник Академії правових наук України*. 2009. № 4. С. 8-19.
722. Рабінович П. Проблеми трансформації методології вітчизняного правознавства: досягнення, втрати, перспективи. *Вісник Академії правових наук України*. 2002. № 4. С. 9-16.
723. Рабінович С. П. Природно-правова рівність як основа цивільних відносин: спроба антропосоціального аналізу. *Проблеми філософії права*. 2005. Том III. № 1-2. С. 318-326.
724. Равлінко З. П. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження: дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2016. 201 с.
725. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. Москва: ИНФРА-М, 1999. 479 с.
726. Рач В. А., Ігнатова О. В., Борзенко-Мірошніченко А. Ю. Методологія системного підходу та наукових досліджень: підручник. Луганськ: Вид-во СНУ ім. Володимира Даля, 2013. 251 с.
727. Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки на її 4213-му засіданні 31.10. 2000 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669 (дата звернення: 18.08.2017).
728. Ржаницына Л. С. Женский труд: дискриминация усиливается. *Человек и труд*. 1998. № 5. С. 28-31.
729. Рибченко А. О. Верховенство права як принцип адміністративного судочинства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2013. 20 с.
730. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Трояна Антона Павловича щодо офіційного тлумачення положень статті 24 Конституції України (справа про рівність сторін судового процесу) від 12.04.2012 № 1-10/2012. *Офіційний вісник України*. 2012. № 32. Ст. 1202.
731. Рішення палати у справі «Вілліс проти Сполученого Королівства»: Рішення Ради Європи та Європейського суду з прав

- людини від 11.06.2002 № 980_170. *Практика Європейського суду з прав людини. Рішення. Коментарі.* 2002. № 3.
732. Рішення у справі «Andrlev. The Czech Republic» № 6268/08 від 17.02.2011. European Court of Human Rights. URL: <http://www.rulit.me/books/zastosuvannya-praktiki-evropejskogo-sudu-z-prav-lyudini-v-administrativnomu-sudochinstvi-naukovo-met-read-415407-66.html> (дата звернення: 26.07.2017).
733. Рішення у справі «Burghartzv. Switzerland» № 16213/90 від 22.02.1994. European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57865> (дата звернення: 21.07.2017).
734. Рішення у справі «Emel Boyrazv. Turkey» № 61960/08 від 02.12.2014. European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-148271> (дата звернення: 30.07.2017).
735. Рішення у справі «Garcia Mateos v. Spain» № 38285/09 від 19.02.2013. European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-116985> (дата звернення: 10.09.2017).
736. Рішення у справі «Gozum v. Turkey» № 4789/10 від 15.01.2015. European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-150800> (дата звернення: 24.07.2017).
737. Рішення у справі «Petrovic v. Austria» № 20458/92 від 28.02.1998. European Court of Human Rights. URL: http://www.nsj.gov.ua/files/1444201141Посібник_адмін_TF_130815.pdf (дата звернення: 02.08.2017).
738. Рішення у справі «Schuler-Zgraggen v. Switzerland» № 14518/89 від 28.05.1993. European Court of Human Rights. URL: <http://www.rulit.me/books/zastosuvannya-praktiki-evropejskogo-sudu-z-prav-lyudini-v-administrativnomu-sudochinstvi-naukovo-met-read-415407-62.html> (дата звернення: 30.07.2017).
739. Рішення у справі «Stec and others V. The United Kingdom» № 65731/01, 65900/01 від 12.04.2006. European Court of Human Rights. URL: <https://rm.coe.int/11-stec-and-others-v-the-united-kingdom-decision-06-07-2005-/16806b592a> (дата звернення: 22.09.2017).

740. Рішення у справі «Unal Tekeli v. Turkey» № 29865/96 від 16.11.2004. European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-67482> (дата звернення: 22.07.2017).
741. Рішення у справі «Zarb Adami v. Malta» № 61960/08 від 20.06.2006. European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-148271> (дата звернення: 02.09.2017).
742. Рішення у справі «Price v. The United Kingdom» № 33394/96 від 10.07.2001. European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-59565> (дата звернення: 12.09.2017).
743. Рогавичене Л. И. Дискриминация на рынке труда современной России: дис. ... канд. экон. наук. Санкт-Петербург, 2009. 225 с.
744. Рогатина Л. П. Громадський контроль над державою: сутність, механізми реалізації та перспективи розвитку: автореф. дис. ... канд. політ. наук. Одеса, 2011. 17 с.
745. Розовик О. Д. Жінки в громадсько-політичному та соціально-культурному житті УСРР (1920-ті роки): автореф. дис. ... канд. іст. наук. Київ, 2013. 19 с.
746. Розовик О. Д. Жінки в громадсько-політичному та соціально-культурному житті УСРР (1920-ті роки): монографія. Вінниця: Нілан, 2014. 453 с.
747. Романова В. В. Служба женщин в органах внутренних дел: правовые и организационные аспекты: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2007. 230 с.
748. Романюк О. Потенціал України та його реалізація. Аналітичний звіт Міжнародного центру перспективних досліджень. Київ, 2009. 69 с.
749. Ромовська З. В. Сімейне законодавство України: гендерна експертиза. Київ: Логос, 2001. 39 с.
750. Роханський А. О. Права людини в галузі охорони здоров'я — 2013: доповідь правозахисних організацій. Харків: Права людини, 2014. 128 с.

751. Рубина И. Е. Международная защита прав женщин: дис. ... канд. юрид. наук. Петрозаводск, 2001. 251 с.
752. Руднева О. М. Гендерна рівність у праві України: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2002. 178 с.
753. Рудницький С. В. Категорія «механізм» та її гносеологічні можливості для опису явищ і процесів суспільно-політичного життя. *Держава і право*. 2011. № 53. С. 679-685.
754. Рудницький С. Категорія «механізм» у суспільних науках. *Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації*. 2011. № 4. С. 111-120.
755. Руссу К. С. Значення принципу рівності у визначенні об'єктів кримінально-правової охорони. *Вісник Кримінологічної асоціації України*. 2014. № 8. С. 222-227.
756. Рыков С. Женщины в армии: грани военного профессионализма. *Информационно-аналитический бюллетень*. 1999. № 12. С. 6-9.
757. Рябов С. Г. Політологія: словник понять і термінів. 2-е вид., перероб. і допов. Київ: Міжрегіональна академія управління персоналом, 2001. 256 с.
758. Сабитова И. С. Конституционно-правовые основы обеспечения равенства прав и свобод мужчин и женщин в сфере труда: дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2006. 183 с.
759. Савсерис О. А. Проблема справедливости в концепции Дж. Роулза (социально-философский анализ): дис. ... канд. филос. наук. Чита, 2007. 163 с.
760. Савченко Ю. С. Гендерно-правова експертиза: поняття та загальна характеристика. *Юридична наука*. 2012. № 5. С. 29-35.
761. Сав'юк А. М. Просвітницько-педагогічна діяльність жіночих громадських організацій на Півдні України у другій половині ХІХ — першій чверті ХХ століття: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Тернопіль, 2013. 18 с.

762. Сажієнко Н. В. Гендерна рівність як основа реалізації права на здоров'я в міжнародному правопорядку. *Актуальні проблеми політики*. Одеса, 2012. Вип. 46. С. 149-157.
763. Сало І. С. Проблеми соціально-політичної дії та політичного лідерства в творчій спадщині Макса Вебера: дис. ... канд. політ. наук. Львів, 1996. 167 с.
764. Самаке А. Международно-правовая защита прав женщин в Африке: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2015. 178 с.
765. Самакова А. Б. Гендерная политика в контексте социальной трансформации казахстанского общества: дис. ... канд. полит. наук. Алматы, 2004. 168 с.
766. Сафонкина О. С. Женская субъективность в проблемном поле феминизма: текстуальные практики: дис. ... канд. филос. наук. Саранск, 2008. 168 с.
767. Сейтосманов А., Черноусов А., Щербань С., Пономарьев С. Стан реалізації державної політики щодо ромів. Звіт за результатами моніторингу виконання Плану заходів Стратегії захисту та інтеграції ромської національної меншини в українське суспільство до 2020 р. Київ: [б. в.], 2015. 80 с.
768. Селиверстова Ю. А. Современное политическое лидерство: эволюция форм обеспечения стабильности России: дис. ... канд. полит. наук. Нижний Новгород, 2011. 166 с.
769. Семенова А. Ю. Економічний механізм управління сільсько-господарським підприємством: теоретико-методологічний аспект. *Вісник Полтавської державної аграрної академії*. 2012. № 3. С. 186-190.
770. Сергеева Л. М. Державна політика протидії торгівлі жінками: дис. ... канд. наук з держ. упр. Харків, 2006. 233 с.
771. Середньомісячна заробітна плата за статтю та регіонами за квартал у 2018 році. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/smzp_zs/smzp_zs_reg/smzp_zs_reg_u.htm (дата звернення: 25.05.2018).

772. Серьогін С. В. Проблемні юридико-філологічні аспекти застосування понять «право» й «закон» в українській правовій доктрині та в контексті принципу верховенства права: монографія. Дніпропетровськ: Грані, 2012. 89 с.
773. Сидорова Н. П. Статусно-ролеві позиції жінок в органах державного і муніципального управління: стан і динаміка: соціологічний аналіз: дис. ... канд. соц. наук. Москва, 2002. 135 с.
774. Система БПД гарантуватиме рівні можливості для чоловіків і жінок. Офіційний сайт Координаційного центру з надання правової допомоги. URL: <http://legalaid.gov.ua/ua/holovna/189-lypen-2018/2330-systema-bpd-harantuvatyme-rivni-mozhlyvosti-dlia-cholovikiv-i-zhinok> (дата звернення: 05.06.2018).
775. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III (зі змін та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 21-22. Ст. 135.
776. Сірик Д. Організаційно-правові форми участі громадян у діяльності виконавчої влади. *Підприємництво, господарство і право*. 2008. № 9. С. 48-51.
777. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: учебник. Харків: Консум, 2000. 704 с.
778. Скиба Е. К. Принцип методологічного плюралізму як інструмент дослідження концепту «гендерна ідентичність». *Грані*. 2018. Т. 21. № 1. С. 12-18.
779. Скіндер Н. В. Современные российские женщины в сфере труда и занятости: дис. ... канд. соц. наук. Новочеркасск, 2009. 168 с.
780. Скорик М. М. Жінки в політиці України на місцевому рівні: шляхи, проблеми, участь: аналітичний звіт. Київ: ІТЕМ ЛТД, 2014. 64 с.
781. Слабка озброєна стаття: жінки в арміях світу. URL: <https://ukr.media/world/213474/> (дата звернення: 14.07.2017).

782. Слабчук Т. А. Еволюція жіночого політичного лідерства в контексті демократизації українського суспільства: автореф. дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2012. 20 с.
783. Слатвицька А. В. Міжнародний захист економічних прав жінок: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2010. 277 с.
784. Словник гендерних термінів присвячений основній термінології в галузі гендеру та фемінізму. URL: <http://a-z-gender.net/ua/genderna-demokratiya.html> (дата звернення: 11.01.2017).
785. Смоляр Л. Жіночий рух України як чинник гендерної рівноваги та гендерної демократії в українському соціумі. *Перехрестя*. 2000. № 5. С. 8-12.
786. Соколова Н. В. Вербалізація концептосфери «фемінізм» в американському жіночому дискурсі XIX-XXI ст.: автореф. дис. ... канд. філол. наук. Одеса, 2007. 21 с.
787. Сокольская В. В. Гендерные стереотипы на рынке труда: на примере монопрофильного города: дис. ... канд. соц. наук. Екатеринбург, 2003. 198 с.
788. Солдаткин Д. В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2006. 148 с.
789. Сорока К. О. Основи теорії систем і системного аналізу: навч. посібник. Харків: ХНАМГ, 2004. 291 с.
790. Співак В. М. Політична діяльність / *Юридична енциклопедія*: в 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко та ін. Київ: Укр. енцикл., 1998. Т. 4: Н-П. 2002. 720 с.
791. Справа Абдулазіз, Кабалес і Балкандалі: рішення Ради Європи та Європейського суду з прав людини від 28.05.1985 № 9214/80; 9473/81; 9474/81. *Практика Європейського суду з прав людини. Рішення. Коментарі*. 2004. № 3.
792. Стефанчук Р. Репродуктивні права фізичної особи: поняття, система, особливості здійснення. URL: <http://radnuk.info/home/24658-----с.html> (дата звернення: 10.10.2017).
793. Столович Л. Плюралізм в філософії и філософія плюралізма. Таллін: Ingrid, 2005. 336 с.

794. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> (дата звернення: 13.09.2017)
795. Стратегія захисту та інтеграції в українське суспільство ромської національної меншини на період до 2020 року: Указ Президента України від 08.04.2013 № 201/2013. *Офіційний вісник Президента України*. 2013. № 11. Ст. 361.
796. Стратегія розвитку судової системи на 2015-2020 роки. Офіційний сайт судової влади України. URL: <https://court.gov.ua/userfiles/strategij.pdf> (дата звернення: 15.12.2016).
797. Страхова К. А. Конструктивно-критическая рефлексия феминизма и антифеминизма в философско-антропологическом контексте: дис. ... канд. філос. наук. Белгород, 2012. 158 с.
798. Стребкова Ю. В. Гендерна компонента сучасного українського суспільства (соціально-філософський аспект): дис. ... канд. філос. наук. Київ, 2007. 229 с.
799. Стукен Т. Ю. Дискриминация в социально-трудовых отношениях: экономико-институциональный аспект: дис. ... д-ра экон. наук. Омск, 2009. 347 с.
800. Ступакова О. В. Гендерні особливості ставлення працівників слідчих підрозділів органів внутрішніх справ до соціально-професійного оточення: дис. ... канд. психол. наук. Харків, 2011. 205 с.
801. Суковата В. Стереотипи підприємництва у масовій свідомості: гендерний аналіз. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2001. № 2. С. 131-143.
802. Сулімова С. І. Механізми державного управління у сфері захисту прав жінок в Україні: дис. ... канд. наук з держ. упр. Одеса, 2008. 203 с.
803. Супрунова М. С. Дискриминация как объект общеправового анализа: дис. ... канд. юрид. наук. Нижний Новгород, 2007. 185 с.

804. Суслова І. Жінка під час збройного конфлікту: від жертви до миротворця. 2016. URL: <https://nv.ua/ukr/opinion/suslova/zhinka-pid-chas-zbrojnogo-konfliktu-vid-zhertvi-do-mirotvortsja-124795.html> (дата звернення: 09.09.2017).
805. Суслова І. Захист рівних прав та можливостей жінок і чоловіків — основа справедливого правосуддя. 2016. URL: <https://www.obozrevatel.com/my/politics/83296-zahist-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-osnova-spravedlivogo-pravosuddya.htm> (дата звернення: 13.06.2018).
806. Суслова О. Законотворчість: розробка місцевих програм розвитку: на прикладі інтегрування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в діяльності органів місцевого самоврядування. Київ: Москаленко О. М., 2011. 67 с.
807. Суслова О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Київ: Москаленко О. М., 2017. 90 с.
808. Сучасні інструменти фінансового планування: навч. посібник / за заг. ред. І. Ф. Щербини. Київ: Нора-Друк, 2011. 128 с.
809. Сушинський О. І. Контроль у сфері публічної влади: теоретико-методологічні та організаційно-правові аспекти: монографія. Львів: ЛРІДУ УАДУ, 2002. 468 с.
810. Табанова А. І. Теоретичні засади визначення поняття гендерної політики. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2017. Вип. 2. С. 101-106.
811. Тансыкбаева Г. М., Кургановская Н. И. Путеводитель по гендерной экспертизе законодательства. Ташкент: Mega Basim, 2008. 88 с.
812. Тарасова М. В. Гендерные стереотипы на рынке труда: дис. ... канд. соц. наук. Ростов-на-Дону, 2005. 202 с.
813. Тартаковская И. Н., Воронина О. А. Гендерная политика в Европейском Союзе (аналитический обзор). *Гендерное равенство в современном мире: роль национальных механизмов* / отв. ред. и сост. О. А. Воронина. Москва: МАКС Пресс, 2008. С. 50-68.

814. Темченко В. І. Правові та моральні аспекти механізму забезпечення громадянських прав і свобод у контексті євроінтеграції: монографія. Київ: К.І.С., 2012. 435 с.
815. Терещенко Г. М., Чернюк О. С. Розвиток гендерно орієнтованого бюджетування у галузі освіти України. *Наукові праці НДФІ*. 2018. Вип. 1. С. 119-130.
816. Тертичка В. Державна політика: аналіз та здійснення в Україні. Київ: ОСНОВИ, 2002. 750 с.
817. Тиунова Л. Б. Системные связи правовой действительности: методология и теория. Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербург. ун-та, 1991. 136 с.
818. Тишков В. А. Женщина в российской политике и структурах власти. URL: <http://www.a-z.ru/women/texts/tishkovr.html>. (дата звернення: 02.05.2018).
819. Тібілова Л. М., Ступень О. І. Методологія та методика наукових досліджень у землеустрої: навч. посібник. Луцьк: Надстир'я, 2016. 211 с.
820. Ткаченко Є. В. Форми участі населення у контролі за владою. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2013. Вип. 26. С. 81-94.
821. Ткачук Р. Від амазонок давнини до жінок-воїнів сьогодення. *Військо України*. 2014. № 2. С. 12-19.
822. Глумачний термінологічний словник з конституційного права / за заг. ред. Л. Р. Наливайко. Київ: Хай-Тек Прес, 2016. 628 с.
823. Тодыка Ю. Н. Конституция Украины: проблемы теории и практики: монография. Харьков: Фолио, 2000. 152 с.
824. Тодыка Ю. Н., Тодыка О. Ю. Конституционно-правовой статус человека и гражданина в Украине: учеб. пособие. Київ: Ін Юре, 2001. 368 с.
825. Толстокорова А. В. Основные этапы формирования концепции гендерной политики и модели паритетной демократии в Украине. *Вестник ТГЭУ*. 2009. № 2. С. 99-113.

826. Тополевський Р. Б. Системні зв'язки юридичних джерел права: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2004. 202 с.
827. Торосян Р. А. Конституционное регулирование запрета дискриминации мужчин в России: дис. ... канд. юрид. наук. Пенза, 2017. 236 с.
828. Трач Н. О. Соціально-психологічні та інформаційно-комунікаційні механізми політичного лідерства: автореф. дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2010. 20 с.
829. Третьяков А. В. Генезис и эволюция церковного феминизма в англиканском сообществе: дис. ... канд. филос. наук. Москва, 2004 163 с.
830. Трофименко Л. С. Феномен жіночого політичного лідерства в Україні: дис. ... канд. політ. наук. Одеса, 2002. 183 с.
831. Троян І. Жінки в органах місцевого самоврядування. *Гендерний журнал «Я»*. 2014. № 2 (36). С. 12-15.
832. Трудовий кодекс України: Проект від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 25.06.2018).
833. Турко О. В. Нормативність і свобода в структурі методологічного потенціалу наукового пізнання: дис. ... канд. філос. наук. Чернівці, 2006. 197 с.
834. Турута О. В. Юридичний механізм забезпечення реальності прав і свобод громадян. *Форум права*. 2010. № 2. С. 519-523.
835. Турянця В. В. Механізм забезпечення прав і свобод людини в Словацькій Республіці: теоретичні та історико-правові аспекти: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2014. 20 с.
836. У МВС розповіли про результати пілотного проекту з протидії домашньому насильству. РБК-Україна. URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/mvd-rasskazali-rezultatah-pilotnogo-proekta-1510113520.html> (дата звернення: 21.03.2017).
837. Уварова О. Бар'єри, механізми і належні практики в сфері доступу жінок до правосуддя в Україні: доповідь. URL:

- http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/9740/1/Uvarova_dopovid.pdf (дата звернення: 15.12.2016).
838. Уварова О., Мозгова В., Соколова Я. Забезпечення доступу жінок до правосуддя в Україні: навч. посібник. 2016. URL: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:eNqP UF16C0QJ:https://rm.coe.int/training-manual-for-judges-and-prosecutors-on-ensuring-women-s-access-/168076429a+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ua&client=firefox-b-ab> (дата звернення: 22.12.2016).
839. Уварова О., Ясеновська М. Захист від гендерної дискримінації в судових рішеннях українських судів: звіт за результатами моніторингу. Харків: Бровін О. В., 2016. 182 с.
840. Уварова О., Ясеновська М. Ідентифікація випадків гендерної дискримінації: метод. рекомендації суддям. Харків: Бровін О. В., 2016. 32 с.
841. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. *Офіційний вісник України*. 2014. № 75. Ст. 2125.
842. Українське гендерне законодавство загалом відповідає європейському — соцдослідження. Центр Разумкова. URL: http://razumkov.org.ua/ukr/news.php?news_id=790 (дата звернення: 22.09.2017).
843. Український Д. Статусне законодавство для невідприємницьких організацій. Пріоритети розвитку громадянського суспільства України / М. Лациба, О. Вінніков, Л. Сідельник та ін. Київ: [б. в.], 2008. С. 65-86.
844. Участие молодежи рома и синти. Organization for Security and Co-operation in Europe. 2018. URL: <https://www.osce.org/ru/odihr/377314> (дата звернення: 10.04.2018).
845. Участь жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні. Стратегії впливу. *Український жіночий фонд*. Київ: [б. в.], 2011.

- 41 с. URL: <https://www.osce.org/uk/odihr/85975?download=true> (дата звернення: 20.04.2018).
846. Ушакова В. К. Общественная роль женщины и идеология феминизма (критический анализ): дис. ... канд. филос. наук. Москва, 1984. 194 с.
847. Фаловська І. М. Конституційний принцип рівності: правозастосовчі аспекти: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ужгород, 2017. 17 с.
848. Фальковський А. О. Аксиологічний підхід в методології сучасної юриспруденції: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2011. 17 с.
849. Фарукшин М. Х. Политическая система общества. *Политнаука. Политология в России и мире*. URL: <http://www.politnauka.org/library/teoria/farukshin.php> (дата звернення: 15.02.2017).
850. Фахівці системи БПД стануть учасниками нового проекту Ради Європи. Офіційний сайт Координаційного центру з надання правової допомоги. URL: <http://legalaid.gov.ua/ua/holovna/188-cherven-2018/2308-fakhivtsi-systemy-bpd-stanut-uchasnykamy-novoho-proektu-rady-uevropy> (дата звернення: 18.04.2018).
851. Федоренко В. Л. Конституційне право України: підручник. Київ: Ліра-К, 2016. 616 с.
852. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Контент-аналіз управління проектами гендерного бюджетування. *Управління розвитком складних систем*. 2017. Вип. 30. С. 84-91.
853. Филимонкова С. А. Обеспечение гендерного равенства в социально-трудовой сфере: дис. ... канд. экон. наук. Москва, 2005. 163 с.
854. Филлипс Ч. Т. Противоречивость феминистских воззрений на семью в практике женских движений в США: историко-социологический анализ: дис. ... канд. соц. наук. Москва, 2001. 199 с.
855. Философский энциклопедический словарь. Москва: Сов. энциклопедия, 1983. 836 с.

856. Фінальний звіт за результатами гендерного моніторингу на місцевих виборах 2015 року в Україні. Комітет виборців України. 2015. URL: <http://cvu.org.ua/nodes/view/type:news/slug:finalnyi-zvit-za-rezultatamy-gendernogo-monitoryngu-2015> (дата звернення: 28.04.2018).
857. Фомичева Н. С. Гендерная специфика восприятия женского политического лидерства: дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2007. 160 с.
858. Фулей Т. І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. Київ: ВАІТЕ, 2016. 180 с.
859. Хабарова Т. В. Громадська експертиза діяльності органів державної влади як засада протидії корупції. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія: Право.* 2015. № 1151. Вип. 19. С. 232-236.
860. Хайек Ф. А. Общество свободных. Лондон: Overseas Publications Interchange Ltd., 1990. 309 с.
861. Хайруллоев Ф. С. Принцип справедливости в мусульманском праве: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2007. 181 с.
862. Харечко І. Громадські організації як агенти конструювання гендерно-чутливої реальності. *Вісник Львівського університету. Серія: Філософсько-політологічні студії.* 2017. № 10. С. 160-164.
863. Хасбулатова О. А. Российская гендерная политика в XX столетии: мифы и реалии. Иваново: Ивановский государственный университет, 2005. 371 с.
864. Хендрикс Ш., Хаттон Л. Гендер и военная реформа: справочное пособие. 2008. 32 с. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Tool%2520_03_russian.pdf (дата звернення: 28.11.2016).
865. Хестер М., Яловська В. Рекомендації щодо організації роботи притулків для жертв насильства щодо жінок і жертв домашнього насильства. Проект Ради Європи «Боротьба з насильством щодо жінок та дітей в Україні». 2017. 42 с. URL:

<https://rm.coe.int/cvavgu-jan2018-3-ua-web/16807874df> (дата звернення: 08.02.2018).

866. Хопта О. С. Методологічні основи наукового дослідження теоретико-правових аспектів принципів судочинства в системі принципів права. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. Вип. 1 (1). С. 79-82.
867. Христова Г. О. Основи гендерно-правового аналізу законодавства України. Харків: Райдер, 2008. 108 с.
868. Христова Г. О., Кочемировська О. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи: навч. посібник. Харків: Райдер, 2010. 200 с.
869. Худояр Л. В. Принцип рівності в українському праві козацько-гетьманської доби: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2015. 20 с.
870. Худояр Л. Принцип рівності в українському праві козацько-гетьманської доби: монографія. Херсон: Грінь Д. С., 2015. 268 с.
871. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40-44. Ст. 356.
872. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV (зі змін. та допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40, № 40-42. Ст. 492.
873. Цирфа Ю. Соціальна інтеграція ромів і суспільні реформи. *Віче*. 2012. № 13. С. 46-47.
874. Цікул І. В. Гендерні аспекти формування паритетної демократії в Україні: дис. ... канд. політ. наук. Чернівці, 2009. 237 с.
875. Цілі розвитку Тисячоліття: Україна 2015. Ціль № 6. Забезпечення гендерної рівності. URL: <http://www.ukraine2015.org.ua/tsil6> (дата звернення: 15.08.2017).
876. Цілі Сталого Розвитку: Україна: національна доповідь. Київ: [б. в.], 2017. 176 с.

877. Цуркан М. Аналіз судових помилок за наслідками касаційного перегляду рішень адміністративних судів. *Слово Національної школи суддів України*. 2013. № 2. С. 83-91.
878. Цуркан-Сайфуліна Ю. В. Антропологія права і влади як філософсько-правова проблема. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2017. Вип. 2. С. 7-20.
879. Цыбулевская О. И., Милушева Т. В. Теория государства и права: краткий курс лекций. Саратов: Приволжское кн. изд-во, 2002. 160 с.
880. Чвыкалов В. В. Гендерное равенство в праве: историко-правовое исследование: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ростов-на-Дону, 2012. 35 с.
881. Чеботарева А. С. Международная защита прав женщин: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 1994. 215 с.
882. Червонная Л. Плюрализм в социально-гуманитарном познании. *Общественные науки и современность*. 2002. № 2. С. 127-135.
883. Червякова О. В. Гендерні особливості експертного оцінювання можливого удосконалення процесів та механізмів самоорганізації в системі державного управління. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Управління*. 2014. Вип. 3. С. 134-143.
884. Чернов К. А. Принцип равенства как общеправовой принцип российского права: дис. ... канд. юрид. наук. Самара, 2003. 230 с.
885. Чернова Ж. В. Гендерный анализ семейной политики в современной России: особенности и тенденции: дис. ... д-ра соц. наук. Саратов, 2013. 403 с.
886. Черноситова-Усиченко Ю. А. Женщина в семье и в обществе: социально-философский анализ гендерной идентичности, зависимости и дискриминации: автореф. дис. ... канд. филос. наук. Ростов-на-Дону, 2004. 18 с.

887. Черняхівська В. В. Гендерна політика в системі державного управління: Україна та європейський досвід: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. Київ, 2017. 20 с.
888. Чижов Д. А. Правовий механізм забезпечення соціального захисту людини в умовах військових конфліктів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2018. 20 с.
889. Чикалова И. Р. Партии и власть в США и Великобритании: гендерная политика в 1970-1990-е годы: монография. Минск: Тесей. 2000. 254 с.
890. Чиркин В. Е. Конституционное право зарубежных стран: учебник. 3-е изд. Москва: Юрист, 2002. 568 с.
891. Чистякова Ю. В. Методологічна роль семіотичного підходу у порівняльно-правовому пізнанні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2013. 24 с.
892. Чоловіки та жінки у Збройних Силах України: гендерний аспект: метод. посібник / О. М. Кокун, І. О. Пішко, С. М. Хоружий. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 129 с.
893. Чуб Д. Ф. Лидерство в структуре политической культуры: дис. ... канд. культур. Санкт-Петербург, 2007. 187 с.
894. Чукавина Е. С. Механизмы обеспечения политического лидерства женщин в современной России и Германии: дис. ... канд. полит. наук. Москва, 2005. 189 с.
895. Шабалина Ю. В. Формирование политического лидерства женщин: теория и практика вопроса: дис. ... канд. полит. наук. Казань, 1999. 147 с.
896. Шакирова С. М. Гендерные политики. *История, теория, методология гендера*. 2008. № 3. С. 68-88.
897. Шаль А. В. Гендерная дифференциация на локальных рынках труда: статистическое исследование: дис. ... канд. экон. наук. Ростов-на-Дону, 2008. 181 с.
898. Шаповалова Н. Н. Международно-правовые стандарты по защите прав женщин и их имплементация в европейских странах: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2003. 201 с.

899. Шаповалова Ю. В. Актуализация феминистских ценностей в условиях современной цивилизации: дис. ... канд. филос. наук. Ростов-на-Дону, 2006. 163 с.
900. Шаптала Н. К. Співвідношення принципів рівності та соціальної справедливості в податково-правовому регулюванні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ірпінь, 2012. 20 с.
901. Шарий В. Сутність муніципальної політики як системи стратегічного управління самоврядною діяльністю. *Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України*. 2012. Вип. 4. С. 171-177.
902. Шафигуллина Л. Р. Женские общественные организации Республики Татарстан: проблемы институционализации и деятельности: середина 1980-х — 2000-е годы: дис. ... канд. ист. наук. Казань, 2010. 246 с.
903. Шведова Н. А. Женщины в Канаде: как действует механизм гендерного равенства. *Женщина в российском обществе*. 2008. Вып. 2. С. 1-23.
904. Швец Л. Г., Шепелева Ю. Л. Гендерный аспект властных отношений: проблемы и направления развития: монография. Москва: КРЕДО, 2015. 148 с.
905. Шевченко З. В. Філософські проблеми гендеру та фемінізму: навч.-метод. посібник. Черкаси: Чабаненко Ю. А., 2013. 95 с.
906. Шейна А. М. Філософсько-правові засади принципу демократизму у праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2016. 20 с.
907. Шемшученко Ю. С. Принцип верховенства права: проблеми теорії та практики: монографія: у 2 кн. Київ: Конус-Ю, 2008. Кн. 2: Принцип верховенства права у діяльності держави та в адміністративному праві / відп. ред. В. Б. Авер'янов. 311 с.
908. Шемшученко Ю. С. Принцип рівності у праві: теорія і практика: монографія / за заг. ред. Н. М. Оніщенко. Київ: Юрид. думка, 2014. 378 с.

909. Шепелева Ю. Л. Политическое лидерство в современном российском обществе: гендерный аспект: дис. ... канд. полит. наук. Ростов-на-Дону, 2013. 142 с.
910. Шереси Ф., Абросимова Е. Правовые инициативы некоммерческих организаций России. Москва: Университет, 2002. 124 с.
911. Шинкаренко О. Д. Особистісні особливості жінок-жертв подружнього насильства (синдром побитої жінки): дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2001. 203 с.
912. Школяр М. В. Технологічність процесу політичного лідерства: дис. ... канд. політ. наук. Львів, 2005. 215 с.
913. Шматова Ю. О. Механізм адміністративно-правового забезпечення прав людини в умовах надзвичайних ситуацій: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2012. 18 с.
914. Шпуга Е. С. Политическое лидерство как механизм интеграции общества: дис. ... канд. полит. наук. Москва, 2014. 171 с.
915. Шундигов К. В. Правовые механизмы: основы теории. *Государство и право*. 2006. № 12. С. 13-19.
916. Шутенко О. В. Герменевтика та контекстуальна залежність судового рішення. *Культура України. Серія: Мистецтвознавство*. 2017. Вип. 57. С. 183-189.
917. Щерба С. П., Заглада О. А. Філософія: навч. посібник. Київ: МАУП, 2004. 216 с.
918. Щорічна доповідь про стан здоров'я населення, санітарно-епідемічну ситуацію та результати діяльності системи охорони здоров'я України. 2015 рік / за ред. В. В. Шафранський. Київ: [б. в.], 2016. 452 с.
919. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. Офіційний сайт Уповноваженого Верховної Ради з прав людини. Київ. 2018. 661 с. URL: www.ombudsman.gov.ua/files/Dopovidi/Report-2018-1.pdf (дата звернення: 18.08.2018).

920. Энциклопедический словарь Ф. А. Брокгауза и И. А. Ефрона: в 86 т. Санкт-Петербург: Семеновская Типо-Литография И. А. Ефрона, 1896. Т. 19. 476 с.
921. Юник І. Г. Сучасні підходи щодо реалізації паритетної демократії в органах публічної влади зарубіжних країн. *Ефективність державного управління*. 2013. Вип. 36. С. 166-173.
922. Якунин В. И. Процессы и механизмы формирования государственной политики в современном российском обществе: автореф. дис. ... д-ра полит. наук. Москва, 2007. 38 с.
923. Ярош О. Б. Політика гендерної рівності: світовий та вітчизняний досвід: дис. ... д-ра політ. наук. Київ, 2013. 435 с.

Монографія

ГРИЦАЙ Ірина Олегівна

**МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ:
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА**

Керівник видавничих проєктів *Т. Ю. Чистякова*

Формат 60x84/16. Підписано до друку 03.04.2018.
Друк офсетний. Папір офсетний. Гарнітура Ньютон.
Обл.-вид. арк. 26,5. Ум. друк. арк. 32,6.
Наклад 500 прим.

Видавництво «Хай-Тек Прес»
Тел./факс (044) 424 03 56
e-mail: books@htpress.com.ua
www.htpress.com.ua

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників і книгорозповсюджувачів
видавничої продукції: серія ДК № 2688 від 15.11.2006 р.