МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

БУКОВИНСЬКА НАТАЛІЯ АДРІАНІВНА

УДК 342.9:305(477)

ДИСЕРТАЦІЯ

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Спеціальність 081 – Право
Галузь знань 08 – Право

Подається на здобуття наукового ступеня: доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____**Н. А. Буковинська**

Науковий керівник: **Чеховська Ірина Василівна,** доктор юридичних наук, професор

Ірпінь – 2022

АНОТАЦІЯ

Буковинська Н. А. Адміністративно-правове забезпечення реалізації гендерної політики в Україні. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право». Державний податковий університет, Міністерство фінансів України. – м. Ірпінь, 2022.

Дисертацію присвячено дослідженню змісту й особливостей адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні. Сформульовано з урахуванням предметної спрямованості зміст поняття «адміністративно-правове забезпечення реалізації гендерної політики». Це регламентована адміністративно-правовими нормами система дій уповноважених суб'єктів, яка передбачає цілеспрямований вплив на стан забезпечення реалізації гендерної політики, з метою захисту гарантованих прав та свобод громадян як рівних їх носіїв, а також створення умов для самореалізації кожної особи. Також удосконалено зміст понять «державна гендерна політика», «суб'єкт забезпечення гендерної політики», «адміністративно-правові засоби забезпечення реалізації гендерної політики», «адміністративно-правові заходи забезпечення реалізації гендерної політики».

Виокремлено 9 критеріїв змісту поняття «гендер». До них віднесено розуміння гендеру як: статі; поєднання біологічної і соціальної категорії; розмежування біологічної і соціальної статі; ідеологічний конструкт; небінарна конструкція; технологія, що формує інститут статі та затверджує конкретні статеві ідентифікації; соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок; соціальна конструкція; політика рівних прав і можливостей чоловіків і жінок.

Обґрунтовано періодизацію становлення і розвитку адміністративно-правового забезпечення гендерної політики в Україні. Визначено сім періодів за

такими критеріями: нормативно-правові акти (ті, які визначають статус жінки, і ті, які визначають суспільно-політичні права жінок) та повноваження суб'єктів, що забезпечували реалізацію прав та свобод громадян, як їх носіїв.

Виокремлено основні функції суб'єктів адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в України. До них віднесено: консультативно-дорадчі, контрольні, координаційні, інформаційно-наглядові. Здійснено класифікацію суб'єктів адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні відповідно до визначених функцій.

На підставі аналізу зарубіжного досвіду адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики виокремлено 4 групи країн за критеріями: а) наявність спеціального законодавства, що регламентує гендерні правовідносини; б) суб'єкти забезпечення реалізації гендерної політики; в) можливості участі у політичній і адміністративних сферах; г) відсутність трудової дискримінації; д) рівень освіти; е) доступ до системи охорони здоров'я та тривалість життя; ж) юридичний захист від насилля.

Встановлено наявність системи суб'єктів адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в тих зарубіжних країнах, які ефективно забезпечують реалізацію гендерної політики за такими критеріями: а) єдність мети і завдань діяльності суб'єктів владних повноважень; б) єдиний координуючий орган – суб'єкт владних повноважень; в) наявність територіальної структури суб'єктів владних повноважень, їх горизонтальних і вертикальних зв'язків згідно з повноваженнями; г) наявність незалежних консультаційних громадських органів; д) наявність моніторингу гендерної політики.

Здійснено систематизацію громадських об'єднань, які беруть участь у забезпеченні реалізації гендерної політики в Україні, виділено форми їх співпраці з державними органами й органами місцевого самоврядування: залученість у підготовці та розгляді проєктів нормативно-правових актів з питань забезпечення реалізації гендерної політики; утворення спільних консультативно-дорадчих й експертних органів, рад, комісій, груп для

забезпечення врахування громадської думки у формуванні та реалізації гендерної політики; співпраця щодо підготовки кадрів; одержання органами державної влади інформації, зібраної громадськими організаціями; реалізація колективих проєктів інформаційного, аналітично-дослідницького, благодійного і соціального спрямування.

Визначено алгоритм запровадження норм щодо дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації і гендерної ідентичності та виокремлено 4 групи країн. Виокремлено дві групи підстав заборони дискримінації: ті, що не залежать від волі людини та зазвичай обумовлені природними чинниками; ті, що залежать від волі людини та пов'язані насамперед зі свободою вираження поглядів.

Набули подальшого розвитку пропозиції щодо доцільності створення Єдиної бази статистичних даних про прояви дискримінації в України, яка має включати: звернення громадян до уповноважених суб'єктів з розгляду заяв та скарг щодо дискримінації; відомості щодо розгляду кримінальних, адміністративних, цивільних справ щодо дискримінації.

Набули подальшого розвитку пропозиції щодо доцільності усунення дублювання контрольних, інформаційних та інформаційно-консультативних функцій у таких суб'єктів як Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Профільний Представник Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод, Управління моніторингу рівних прав і свобод, Департамент гуманітарної та соціальної політики (діє у складі Секретаріату Кабінету Міністрів України), Урядовий уповноважений з питань гендерної політики. Запропоновано розмежувати функції та оптимізувати склад зазначених суб'єктів.

Доведено доцільність створення Спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань протидії дискримінації.

Здійснено систематизацію громадських об'єднань, які беруть участь у забезпеченні реалізації гендерної політики в України за: типом (видом), територіальною ознакою, напрямами взаємодії з органами виконавчої влади, напрямами діяльності.

Класифіковано адміністративні договори у досліджуваній сфері за такими критеріями: суб'єктним складом, характером взаємовідносин між сторонами договору, юридичними властивостями, за змістом.

Доведено, що в Україні питання ратифікації Стамбульської конвенції набуло не стільки науково обґрунтованого підходу до вивчення доцільності її ратифікації, скільки стало об'єктом політичних спекуляцій.

Встановлено, що у питаннях запобігання і протидії дискримінації, забезпечення реалізації рівних прав чоловіків і жінок український законодавець дотримується балансу: запобігання і протидія дискримінації, з одного боку, і захист традиційних (родинних) цінностей українського суспільства – з іншого.

Удосконалено наукову позицію щодо доцільності розмежування кримінально караних та адміністративно караних діянь, кваліфікованих як порушення рівноправності громадян. Запропоновано: 1) уточнити формулювання ст. 161 КК України, відмовившись від узагальнюючих фраз та чітко встановивши, які саме порушення рівноправності варто вважати кримінальними правопорушеннями; 2) внести зміни до КУпАП, а саме ввести статтю 173-5 «Порушення законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації»; 3) наділити повноваженнями щодо складання протоколів про такі адміністративні правопорушення уповноважених осіб Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та представників Уповноваженого ВРУ з прав людини, а суддів районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів – повноваженнями з розгляду справ про такі адміністративні правопорушення.

Ключові слова: адміністративно-правове забезпечення, адміністративна відповідальність, гендер, гендерна політика, гендерна рівність, громадські організації, державні органи, дискримінація, домашнє насилля, захист прав людини, рівність прав, адміністративно-правові заходи забезпечення реалізації гендерної політики, адміністративно-правові засоби забезпечення реалізації гендерної політики.

SUMMARY

Bukovynska N. A. Administrative and legal support for the implementation of a gender policy in Ukraine. – *Qualifying scientific work on a manuscript basis*.

The dissertation for obtaining the degree of Doctor of Philosophy (PhD) in research area 08 «Law», specialty 081 «Law». State Tax University, Ministry of Finance of Ukraine. – Irpin, 2022.

The dissertation is devoted to the examination of the content and characteristics of administrative and legal support for the implementation of a gender policy in Ukraine. The term "administrative and legal support for the implementation of a gender policy" has been developed taking into account its objective focus. It is a system authorities' actions governed by administrative and legal acts, which provides for a targeted impact towards ensuring implementation of a gender policy, with the purpose to protect the guaranteed rights and freedoms of citizens as their equal bearers, as well as creating conditions for self- fulfilment of each person. The content of concepts "state gender policy", "enforcement authority over the gender policy", "administrative and legal means of securing a gender policy implementation", "administrative and legal measures to secure the implementation of a gender policy" .

9 content criteria are ruled out from the concept of "gender". They include the definition of a gender as: a biological sex; combination of a biological and social categories; separation of biological and social sexes; ideological construct; non-binary construction; technology that forms an institution of a gender and approves particular gender identifications; sociocultural, symbolic construction of a gender, which is devoted to define a specific associative connection, ensuring complete communication and maintain a social welfare; social construction; as a policy of equal rights and opportunities for men and women.

The Author has substantiated the periodization of the formation and development of administrative and legal background of gender policy in Ukraine. Seven have been defined periods according to the following criteria: legal acts (those that determine the status of women and those that determine social and political rights

of women) and the powers of subjects that have ensured practical implementation of rights and freedoms of citizens as their bearers.

The author has distinguished main functions of subjects of administrative and legal support for implementation of a gender policy in Ukraine. They include: consultative and advisory, control, coordination, informational and supervisory. Subjects of administrative and legal support for the implementation of a gender policy in Ukraine have been classified according to the defined functions;

Upon the analysis of foreign experience of administrative and legal support for the implementation of a gender policy, countries were distinguished into 4 groups according to the following criteria: a) existence of a special legislation governing gender legal relations; b) subjects of ensuring of a gender policy implementation; c) opportunities to participate in political and administrative spheres; d) absence of labor discrimination; e) educational level; f) access to the healthcare system and life expectancy; g) legal protection against violence.

The author determined the existence of a system of subjects of administrative and legal support for the implementation of a gender policy in those foreign countries that effectively ensure the implementation of a gender policy according to the following criteria: a) unity of the purpose and tasks of empowered authorities; b) a single coordinating body is a state authority; c) existence of a territorial structure of authorities, their horizontal and vertical relations according to their powers; d) existence of independent public advisory bodies; e) existence of a gender policy monitoring.

The author has systemized public associations participating in providing the implementation of a gender policy in Ukraine, determined forms of their cooperation with state and local self-government bodies: involvement in the preparation and consideration of draft legal acts on issues regarding implementation of a gender policy; formation of joint advisory and expert bodies, councils, commissions, groups to ensure consideration of a public opinion in the formation and implementation of a gender policy; cooperation on personnel’s training; consideration of information

collected by public organizations; implementation of joint projects of informational, analytical, research, charitable and social directions.

The scientific work defines the algorithm for the introduction of regulations regarding discrimination based on sexual orientation and gender identity and thereby categorise countries into 4 groups. There are defined two categories of grounds for the prohibition of discrimination: those that do not depend on the will of a person and are usually caused by natural factors; those that depend on the will of a person and are primarily related to freedom of expression.

The author justifies creating of a unified database of statistical data on of discrimination in Ukraine, which should include: citizens' petitions to authorities responsible for applications and complaints on discrimination; information on criminal, administrative, and civil cases regarding discrimination.

Proposals regarding elimination of the duplication functions of Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights, a Representative of the Commissioner for Observance of Equal Rights and Freedoms, the Office for Monitoring Equal Rights and Freedoms, the Department of Humanitarian and of social policy (operates as part of the Secretariat of the Cabinet of Ministers of Ukraine), the Government Commissioner for Gender Policy regarding control, information, and information-consultative functions have been elaborated. The author has proposed to distinguish the functions and optimize the composition of the mentioned authorities.

It has been justified on reasonability to establish a specially authorized state authority combating a discrimination.

The scientific work provides for systematization of public associations dealing with the implementation of a gender policy in Ukraine: by type; by territory features; by areas of interaction with state authorities; by areas of activity.

The author classifies administrative contracts in the researched area: by subject composition; by nature of relationships between the parties; by legal peculiarities; by the content.

The research proves that the issue of ratification of the Istanbul Convention has become more an object of political speculation in Ukraine than got a scientifically based approach of studying.

It has been established that the Ukrainian legislator maintains a balance on preventing and countering discrimination and ensures equal rights of men and women: preventing and counteraction against discrimination on the one hand, and protecting traditional (family) values of the Ukrainian society on the other.

The research improves the scientific position regarding the rationality of distinguish between criminal and administratively offences that are qualified as a violation of equality of citizens. It was proposed: 1. to improve the wording of Art. 161 of the Criminal Code of Ukraine, deleting general phrases and clearly establish what violations against equality should be considered as criminal offenses; 2. to amend the Administrative Procedural Code of Ukraine, in particular, to introduce Article 173-5 "Violation of legislation on prevention and countermeasures against discrimination"; 3. to authorize Secretariat of the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights and his (her) representatives to draw up protocols on administrative offenses, and to authorize judges of local courts to consider cases on such administrative offenses .

Key words: administrative and legal support, administrative liability, gender, gender policy, gender equality, public organizations, state authorities, discrimination, domestic violence, human rights protection, equal rights, administrative and legal measures to ensure the implementation of a gender policy, administrative and legal means of ensuring the implementation of a gender policy.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

наукові праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

у міжнародному виданні, віднесеному до третього квартилю (Q3)

1-2. Bukovynska N. A., Chekhovska I. V., Romanova A. S., Vyshnevska Y. V., Lagovska N. V. Legal support of gender policy and the correlation with the concept of «equality of rights». AVANT, Vol. XIII, № 1. DOI: 10.XXX/avant202111. URL: http://avant.edu.pl/en/202201-2 (**Web of Science. SCOPUS**)

3. Буковинська Н. А. Регулювання відносин правової рівності між чоловіком та жінкою в історичній ретроспективі. *Юридичний науковий електронний журнал:* електронне наукове фахове видання. 2020. № 2. С. 196–200.

4. Буковинська Н. А. Суб'єкти забезпечення гендерної політики в Україні. *Юридичний вісник. LAW HERALD.* 2021. № 2. С. 186–194.

5. Буковинська Н. А. Міжнародний досвід реалізації політики правової рівності чоловіків і жінок та її наслідки. *ІНТЕРНАУКА:* міжнародний науковий журнал. *Серія: «Юридичні науки».* 2022. № 2 (48). С. 9–16.

6. Буковинська Н. А. Напрями удосконалення організаційного та правового забезпечення гендерної політики в Україні. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія: 18. Право.* 2021. Випуск 36. С. 16–23.

наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Буковинська Н. А. Визначення поняття «гендер» у науковому дискурсі. *Актуальні проблеми приватного права:* збірник тез Всеукраїнської студентської науково-практичної інтернет-конференції. 2019. С. 32–34.

8. Буковинська Н. А. Загальна характеристика форм управлінських рішень суб'єктів адміністративно-правового забезпечення. *Актуальні питання розвитку права та законодавства: Наукові дискусії:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 2021. С. 126–130.

9. Буковинська Н. А. Адміністративно-правові засоби забезпечення гендерної політики в Україні. *Правова система України: сучасні тенденції та*

фактори розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 2021. С. 70–72.

10. Буковинська Н. А. Адміністративно-правові заходи забезпечення гендерної політики в Україні: загальна характеристика. *Стан та перспективи розвитку юридичної науки:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 2021. С. 34–37.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ 4

ВСТУП 5

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ 15

1.1 Наукові погляди щодо сутності гендерної політики та її адміністративно-правового забезпечення 15

1.2 Історичні етапи розвитку адміністративно-правового забезпечення гендерної політики в Україні 37

1.3 Класифікація суб'єктів забезпечення реалізації гендерної політики в Україні 52

Висновки до розділу 1 74

РОЗДІЛ 2 АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ФОРМИ, СПОСОБИ, ЗАСОБИ ТА ЗАХОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ 77

2.1 Види форм суб'єктів адміністративно-правового забезпечення 77

2.2 Адміністративно-правові способи та засоби забезпечення реалізації гендерної політики 96

2.3 Адміністративно-правові заходи забезпечення реалізації гендерної політики в Україні 115

Висновки до розділу 2 135

РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ 137

3.1 Міжнародний досвід адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики 137
3.2 Міжнародно-правовий досвід у сфері гендерної ідентичності 153
3.3 Напрями удосконалення адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні 171
Висновки до розділу 3 187

ВИСНОВКИ 191

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 197

ДОДАТКИ 233

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВРУ – Верховна Рада України

ВООЗ – Всесвітня організація охорони здоров’я

ЄС – Європейський Союз

КМУ – Кабінет Міністрів України

КК України – Кримінальний кодекс України

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення

КЗпПУ – Кодекс законів про працю України

Мінсоцполітики – Міністерство соціальної політики України

США – Сполучені Штати Америки

Франція – Французька Республіка

Швейцарія – Швейцарська Конфедерація

Уповноважений ВРУ з прав людини – Уповноважений Верховної Ради України з прав людини.

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Збройна агресія російської федерації проти нашої держави активізувала питання вступу України до ЄС, визначила пріоритетні завдання формування національної ідентичності, розвитку демократичних інституцій, здатних захистити загальнолюдські принципи і стандарти. У зв'язку з цим подальша розбудова нашої держави повинна гуртуватися на демократичних цінностях поваги до особистості, рівності прав чоловіків і жінок, захисту від дискримінації.

Реалізація гендерної рівності є одним із важливих аспектів загальнолюдського принципу рівності, який безпосередньо співвідноситься з правовим статусом людини і громадянина. Виконання взятих Україною зобов'язань щодо утвердження гендерної рівності вимагає перефармотування підходів до їх реалізації з урахуванням національних традицій взаємовідносин чоловіка і жінки і національної самоідентифікації українського народу в цілому. Відтак перед законодавцем стоїть складне завдання законодавчого визначення такого механізму правового регулювання, який би не лише відповідав досконалій правовій формі, мав високу прикладну оцінку, а й культивував правосвідомість громадян, закладав світоглядні основи гендеру.

У звязку з цим детальне вивчення гендерного аспекту в правовому регулюванні, покращення розуміння в суспільстві сутності та завдань гендерної політики, вдосконалення адміністративно-правового механізму забезпечення її реалізації відкриє можливість формування і реалізації в Україні такої гендерної політики, що відповідатиме тенденціям державотворення та загальнолюдським принципам і стандартам, а також стане маркером формування демократичної правової держави.

Наведене вище доводить актуальність обраної теми дослідження. Теоретико-правовим підґрунтям дослідження стали праці В. Б. Авер'янова, В. М. Бевзенка, Ю. П. Битяка, В. В. Галунька, Т. О. Коломоєць, В. І. Марчук, Т. О. Мацелик, С. Г. Стеценка, П. І. Шаганенко та інших фахівців у галузі адміністративного права, в яких визначено сутність таких фундаментальних

правових категорій, як адміністративно-правове забезпечення, суб'єкти адміністративно-правового забезпечення, адміністративна відповідальність тощо. У роботі використано праці таких науковців, як: І. П. Андрусяк, О. В. Артеменко, Ю. Ю. Боброві, Т. В. Говорун, Н. В. Грицяк, І. О. Грицай, Л. В. Гонюкової, О. Ю. Гузь, А. М. Клочко, В. П. Кравець, О. О. Кочемировської, Р. М. Курінько, Н. В. Кушнир, К. Б. Левченко, Н. А. Литвин, М. О. Медведєвої, О. О. Остапенко, Л. О. Самілик, О. І. Суслової, В. І. Теремецького, О. О. Уварової, В. В. Черняхівської, Г. О. Христової та інших, які дозволили проаналізувати рівень правового забезпечення реалізації гендерної політики, зокрема дискримінації, рівності прав чоловіків та жінок тощо.

У дисертації проаналізовано праці зарубіжних авторів J. Lorber, A. Petigny, E. Wright, M. Regnerus, G. Kuby, A. Eagly, C. Nater, D. Miller, M. Kaufmann та інших з метою визначення особливостей і позитивного досвіду адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в зарубіжних країнах.

Суспільні відносини, що виникають під час формування та реалізації гендерної політики, були об'єктом дослідження В. В. Черняхівської «Гендерна політика в системі державного управління: Україна та Європейський досвід» (2017 р.), основний акцент роботи полягає у визначенні місця гендерної політики у системі державного управління. Н. В. Кушнир досліджувала суспільні відносини, що виникають у сфері реалізації гендерної рівності у трудовому праві («Теоретичні засади реалізації гендерної рівності у трудовому праві України», 2020 р.), окремі аспекти гендерної політики були досліджені у дисертаційній роботі О. В. Поштаренко «Адміністративна відповідальність за вчинення насильства по відношенню до фізичної особи в Україні: теоретичні та правові аспекти» (2022 р.). Усі ці праці та не тільки вони, знайшли своє відображення у визначенні відповідних напрямків удосконалення адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні.

Наявність наукових досліджень та досягнень у окремих теоретико-правових аспектах даної теми, жодним чином не применшує актуальність та

доцільність продовження вивчення та цілісного дослідження проблематики гендерного питання, беручи до уваги відповідні зміни у законодавстві.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження спрямоване на реалізацію Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, затверджених Указом Президента України 30 вересня 2019 року № 722/2019, Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України 24 березня 2021 року № 119/2021, на виконання постанов Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390 «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики»; від 22 серпня 2018 р. № 658 «Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі», розпоряджень Кабінету Міністрів України від 10 жовтня 2018 р. № 728-р «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року» і від 16 вересня 2020 р. № 1128-р «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності».

Тему дисертаційного дослідження затверджено вченою радою Університету державної фіскальної служби України (*протокол № 11 від 27 листопада 2018 р.*).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає у виявленні тенденцій становлення, розвитку та реалізації гендерної політики в Україні та її адміністративно-правового забезпечення, а також у розробці рекомендацій щодо вдосконалення законодавства, яке регулює сферу дослідження.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких *завдань*:

– проаналізувати генезис наукових поглядів на сутність гендерної політики та її адміністративно-правового забезпечення;

– обґрунтувати періодизацію становлення та розвитку адміністративно-правового забезпечення гендерної політики в Україні. Визначити критерії періодизації на підставі аналізу історичних етапів формування і розвитку гендерної політики та розкрити особливості кожного періоду;

– здійснити функціональну характеристику та класифікувати суб'єкти адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні;

– визначити види форм суб'єктів адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні;

– виокремити засоби адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики та визначити їх особливості;

– проаналізувати адміністративно-правові заходи забезпечення реалізації гендерної політики, здійснити їх систематизацію та визначити зміст поняття «адміністративно-правові заходи забезпечення реалізації гендерної політики»;

– проаналізувати зарубіжний досвід адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики і правового регулювання гендерної ідентичності та визначити можливості його використання в Україні;

– виокремити перспективні напрями удосконалення адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні та розробити пропозиції щодо вдосконалення вітчизняного законодавства в досліджуваній сфері.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері забезпечення реалізації гендерної політики.

Предметом дослідження є адміністративно-правове забезпечення реалізації гендерної політики в Україні.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є загальні та спеціальні методи наукового пізнання, застосування яких зумовлене особливостями адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні. Застосування діалектичного методу дозволило розглянути проблеми, які постають у процесі формування і реалізації гендерної політики, у їх розвитку та динаміці, що сприяло більш ґрунтовному та вичерпному формулюванню висновків дисертаційної роботи. За допомогою логіко-семантичного аналізу побудовано, поглиблено й конкретизовано категоріальний апарат (підрозділи 1.1, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3). Методи аналізу і синтезу дозволили виявити основні тенденції та проблеми адміністративно-

правового забезпечення гендерної політики, розробити пропозиції з удосконалення законодавства, що регламентує сферу дослідження (розділи 1–3). Структурно-функціональний метод сприяв аналізу повноважень суб'єктів забезпечення гендерної політики, виявленню недоліків їх діяльності (підрозділи 1.3, 2.1). Порівняльно-правовий метод дав можливість здійснити порівняльний аналіз положень національного та зарубіжного законодавства, а також можливостей використання в Україні зарубіжного досвіду правового забезпечення реалізації гендерної політики та правового регулювання гендерної ідентичності (підрозділи 1.1, 3.1, 3.2). Індуктивний, дедуктивний і статистичний методи застосовано для узагальнення та аналізу емпіричної інформації за тематикою дослідження (розділи 1–2). У роботі також застосовані нормативний, сходження від абстрактного до конкретного, історичний, соціологічний, моделювання, спеціальні наукові методи: формально-юридичний, правових аналогій, а також методи прогнозування: експертних оцінок, екстраполяції, аналогії.

Нормативною основою дослідження є Конституція України, закони України, нормативні акти Президента України, Кабінету Міністрів України, інших органів виконавчої влади, які визначають засади адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні, а також ратифіковані міжнародні нормативні акти (Конвенція ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок, Конвенція Ради Європи про попередження насильства щодо жінок і домашнього насильства та боротьбу з цими явищами тощо).

Емпіричну базу дослідження становлять статистичні матеріали, які характеризують діяльність суб'єктів забезпечення реалізації гендерної політики в Україні, узагальнення результатів їх практичної діяльності, зважаючи на тенденції формування суб'єктів, починаючи з часу набуття Україною незалежності і дотепер, політико-правова публіцистика, довідкові видання, результати соціологічних досліджень провідних наукових установ у цій сфері (зокрема, Інституту соціології НАН України, Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України та ін.), результати опрацювання світового досвіду діяльності суб'єктів забезпечення реалізації гендерної політики.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших в Україні системних досліджень, в якому з використанням сучасних методів наукового пізнання та з урахуванням новітніх досягнень правничої науки розкрито зміст і особливості адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні. За результатами проведеного дослідження сформульовано нові наукові положення, пропозиції та висновки:

вперше:

– обґрунтовано періодизацію становлення і розвитку адміністративно-правового забезпечення гендерної політики в Україні. Визначено сім періодів за такими критеріями: нормативно-правові акти (ті, які визначають статус жінки, і ті, які визначають суспільно-політичні права жінок) та повноваження суб'єктів, що забезпечували реалізацію прав і свобод громадян, як їх носіїв;

– виокремлено основні функції суб'єктів адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в України. До них віднесено: консультативно-дорадчі, контрольні, координаційні, інформаційно-наглядові. Здійснено класифікацію суб'єктів адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в України відповідно до визначених функцій;

– на підставі аналізу зарубіжного досвіду адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики виокремлено 4 групи країн за критеріями: а) наявність спеціального законодавства, що регламентує гендерні правовідносини; б) суб'єкти забезпечення реалізації гендерної політики; в) можливості участі у політичній та адміністративних сферах; г) відсутність трудової дискримінації; д) рівень освіти; е) доступ до системи охорони здоров'я та тривалість життя; ж) юридичний захист від насилля;

– встановлено наявність системи суб'єктів адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в тих зарубіжних країнах, які ефективно забезпечують реалізацію гендерної політики за такими критеріями: а) єдність мети і завдань діяльності суб'єктів владних повноважень; б) єдиний координуючий орган – суб'єкт владних повноважень; в) наявність територіальної структури суб'єктів владних повноважень, їх горизонтальних і

вертикальних зв’язків згідно з повноваженнями; г) наявність незалежних консультаційних громадських органів; д) наявність моніторингу гендерної політики;

– на підставі аналізу законодавства зарубіжних країн визначено алгоритм запровадження норм щодо дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації і гендерної ідентичності та виокремлено 4 групи країн;

– виділено дві групи підстав заборони дискримінації: а) керовані (залежать від волі людини та основною ознакою яких є свобода вираження); б) некеровані (обумовлені природніми чинниками);

удосконалено:

– наукову позицію стосовно того, що гендер – це соціальна стать, яка відрізняється не за біологічними ознаками, а за принципом суспільної необхідності;

– з урахуванням предметної спрямованості зміст поняття «адміністративно-правове забезпечення реалізації гендерної політики». Це регламентована адміністративно-правовими нормами система дій уповноважених суб’єктів, яка передбачає цілеспрямований вплив на стан забезпечення реалізації гендерної політики, з метою захисту гарантованих прав та свобод громадян як рівних їх носіїв, а також створення умов для самореалізації кожної особи;

– наукову позицію щодо створення Єдиної бази статистичних даних про прояви дискримінації в України, яка має включати: звернення громадян до уповноважених суб’єктів з розгляду заяв та скарг щодо дискримінації; відомості щодо розгляду кримінальних, адміністративних, цивільних справ щодо дискримінації;

– зміст понять «державна гендерна політика», «суб’єкт забезпечення гендерної політики», «адміністративно-правові засоби забезпечення реалізації гендерної політики», «адміністративно-правові заходи забезпечення реалізації гендерної політики»;

– обґрунтування наукової позиції щодо доцільності впровадження системи ведення центральними і місцевими органами виконавчої влади обліку

звернень щодо дискримінації та розроблення і затвердження комплексних державних статистичних показників і відповідних статистичних форм для проведення оцінки стану дотримання принципів рівності та недискримінації;

– наукову позицію щодо доцільності розмежування кримінально караних та адміністративно караних діянь, кваліфікованих як порушення рівноправності громадян. Запропоновано: 1) уточнити формулювання ст. 161 КК України, відмовившись від узагальнюючих фраз та чітко встановивши, які саме порушення рівноправності варто вважати кримінальними правопорушеннями; 2) внести зміни до КУпАП, а саме ввести статтю 173-5 «Порушення законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації»; 3) наділити повноваженнями щодо складання протоколів про такі адміністративні правопорушення уповноважених осіб Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини та представників Уповноваженого ВРУ з прав людини, а суддів районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів – повноваженнями з розгляду справ про такі адміністративні правопорушення;

дістали подальшого розвитку:

– наукова позиція стосовно того, що основною проблемою поширених підходів у рамках теорії соціального конструювання гендеру є заперечення нормативності і значущості зв’язку з цим. Встановлено, що гендер, з одного боку, визначається як сукупність соціальних проявів, а з іншого – як прихований культурний зміст статі, що включає загальноприйняті соціальні та культурні уявлення стосовно його ролі та сутності;

– пропозиції щодо доцільності усунення дублювання контрольних, інформаційних та інформаційно-консультативних функцій у таких суб’єктів, як Уповноважений ВРУ з прав людини, Профільний Представник Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод, Управління моніторингу рівних прав і свобод, Департамент гуманітарної та соціальної політики (діє у складі Секретаріату Кабінету Міністрів України), Урядового уповноваженого з питань гендерної політики. Запропоновано розмежувати функції та оптимізувати склад зазначених суб’єктів;

– систематизація громадських об’єднань, які беруть участь у забезпеченні реалізації гендерної політики в України за: типом (видом); територіальною ознакою; напрямами взаємодії з органами виконавчої влади; напрямами діяльності;

– класифікація адміністративних договорів у досліджуваній сфері за такими критеріями: суб’єктним складом, характером взаємовідносин між сторонами договору, юридичними властивостями, за змістом.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що їх може бути використано у: *науково-дослідній сфері* – як підґрунтя для подальших досліджень і вирішення теоретичних питань, пов’язаних з удосконаленням адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні; *правотворчій діяльності* – під час розробки й удосконалення актів національного законодавства, за допомогою яких здійснюється правове регулювання гендерної політики в Україні; *правозастосовній практиці* – для вдосконалення діяльності суб’єктів забезпечення реалізації гендерної політики; *освітньому процесі* – під час підготовки підручників і навчальних посібників з дисциплін «Адміністративне право» й «Адміністративна відповідальність та адміністративний процес».

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження є самостійною науковою працею автора. Основні ідеї та розробки, практичне значення одержаних результатів і висновки й рекомендації отримані автором особисто.

У науковій статті «Legal support of gender policy and the correlation with the concept of «equality of rights», опублікованій спільно із Chekhovska I. V., Romanova A. S., Vyshnevska Y. V., Lagovska N. V., автором здійснено аналіз правового забезпечення гендерної політики, визначенно зміст поняття «гендер», розроблено пропозиції щодо удосконалення правового забезпечення гендерної політики в Україні.

Наукові ідеї та розробки, що належать співавторам, разом з якими була опублікована наукова стаття, у дисертації не використовувалися. Для аргументації окремих положень дисертації використовувалися наукові праці

інших учених, на які зроблено посилання.

Апробація результатів дослідження. Окремі напрями роботи, основні ідеї, положення та висновки дисертаційного дослідження були апробовані на всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема таких, як: «Актуальні проблеми приватного права» (Ірпінь, 2019); «Актуальні питання розвитку права і законодавства: наукові дискусії» (Львів, 2021); «Правова система України: сучасні тенденції та фактори розвитку» (Київ, 2021); «Стан та перспективи розвитку юридичної науки» (Дніпро, 2021).

Публікації. Основні теоретичні положення дисертаційного дослідження висвітлено в 10 наукових працях, які включають: чотири статті у наукових фахових виданнях України (категорія Б), одну в міжнародному виданні, віднесеному до третього квартилю (Q3) (зараховано як 2 публікації) та чотири доповіді на міжнародних науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, що містять дев’ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 234 сторінок, з них основного тексту – 196 сторінок, список використаних джерел – 36 сторінок (380 найменувань) та додаток на 2 сторінках.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

1.1 Наукові погляди щодо сутності гендерної політики та її адміністративно-правового забезпечення

Питання гендерної політики сьогодні є доволі актуальним. Принцип рівності прав чоловіків та жінок, він же в Україні розуміється як гендерна рівність, є одним із фундаментальних у забезпеченні прав і свобод людини. Кожна демократична держава засуджує прояви будь-якої дискримінації та декларує у своєму законодавстві принципи рівності, які передбачають, що всі громадяни є рівними як представники людства, як носії загальнолюдських прав і свобод. Україна не є винятком, оскільки Конституцією України чітко передбачено, що чоловіки й жінки є рівними між собою. Однак за останнє десятиліття поняття «гендерна рівність» сприймається неоднозначно за своєю сутністю, що зумавлює багато дискусій. У зв’язку з цим проблематика поняття «гендер» та її правове забезпечення у законодавстві різних країн, формування та реалізація гендерної політики в українському суспільстві є актуальною і потребує ретельного вивчення.

Так, сьогодні рухаємось у бік європейських цінностей, але серед цивілізаційних західних досягнень і надбань щоразу частіше стикаємося з тими явищами, які у повсякденному житті західного світу набули нормативного характеру, що закріплені у сфері захисту прав людини на законодавчому рівні, проте об’єктивно є чужими для нашої національної ідентичності. Насамперед це стосується стандартів у сфері моралі й моральності, а також у сфері виховання статеворольової поведінки. За цим фактом необхідно досить уважно відслідковувати, яке законодавство діє на теренах Євросоюзу, а ще більше те, які наслідки воно має.

У нашій праці йтиметься про гендерну політику. Гендерна проблематика, а отже, формування і реалізація гендерної політики у нашому соціумі загалом

та у галузі державного управління зокрема виявляється доволі актуальною і та має потребу у додаткових поясненнях.

Для подальшого дослідження гендерної політики необхідно зрозуміти, що ж собою являє саме поняття «гендер», адже на сьогодні задана тематика постійно перебуває у полі зору українських дослідників і дедалі частіше стає предметом розгляду вітчизняних науковців.

Так, українське суспільство поділилося на дві групи, одна з яких розглядає сучасний стан гендерної політики як прогресивний, інша – як кризовий. Відмінність у поглядах учених полягає у підходах до визначення самого поняття і ролі держави у цьому процесі.

Поняття «гендер» у 60-х роках ХХ ст. у світі було практично невідомим у тому значенні, в якому воно трактується нині. Як зазначає Р. Хоф, воно вживалося для опису граматичної категорії лише у філології [304]. Згодом цей термін почали використовувати дослідники феміністичної теорії, зокрема жіночих досліджень у лінгвістиці. Вони робили акцент на особливостях вживання у мові чоловічих і жіночих граматичних форм [147].

Варто зазначити, що всі світові наукові дослідження в гуманітарній сфері до 60-х років ХХ ст. характеризувалися антропоцентричністю та проводилися в ракурсі чоловічого домінування у суспільстві. У 60–70-х роках на Заході у зв’язку з активізацією жіночих рухів і появою жіночих теоретичних досліджень поняття «гендер» у сучасну соціальну науку вводить Е. Оуклей [305].

З часом до цього обговорення почали долучатися науковці з різних галузей і наук, таких як психологія, педагогіка, етнографія, філософія, історія та ін. Кожен з них з огляду на свої знання намагався висвітлити та роз’яснити, які ж відмінності існують між чоловічою та жіночою природою.

Тому з початку середини 70-х років ХХ ст. навчальні заклади західних країн починають масово створювати гендерні центри, щоб вивчати проблематику гендерних питань.

С. Д. Павличко в еволюції поняття «гендер» (від жіночих досліджень до, власне, гендерних) виділяє три етапи:

1. «Алармістський» – характеризується андроцентричним відхиленням у суспільних науках, критикою розуміння соціальних теорій з маскулінної точки зору, дефектністю традиційної епістемології.

2. «Феміністської концептуалізації» – сприяв виникненню і закріпленню орієнтації у теорії та практиці фемінізму.

3. «Постфеміністський» – характеризується організацією одночасно чоловічих та жіночих студій, унаслідок чого основу гендерного підходу становлять дві статі, їх взаємовідносини, взаємозв'язок і взаємодетермінації із соціальними системами різних рівнів [179].

Також необхідно зазначити, що сьогодні законодавчо визначеного поняття «гендер» в Україні немає. Також немає єдиного та однозначного підходу до розуміння його сутності ні в соціології, ні в сексології, ні у психології. Експерти по-різному трактують цей термін від широкого його розуміння до вузького. В одних випадках йдеться про соціально сконструйовані ролі, в інших – про індивідуальну самоідентифікацію особи, в третіх – і про перше, і про друге [39].

Аналізуючи наукові праці, доходимо висновку, що поняття гендер можна класифікувати за такими критеріями, як:

1) стать;

2) поєднання біологічної і соціальної категорії;

3) розмежування біологічної і соціальної статі;

4) ідеологічний конструкт;

5) небінарна конструкція;

6) технологія, що формує інститут статі та затверджує конкретні статеві ідентифікації;

7) соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок;

8) соціальна конструкція;

9) політика рівних прав і можливостей чоловіків і жінок.

Нижче більш детально зупинимося на кожній з цих позицій.

У загальноприйнятому побутовому сенсі термін «гендер» сприймається часто як синонімічний терміну «стать» [85]. Загалом відмітимо, що термін «гендер» було запозичено з англійської граматики, в якій виділяють три гендери (роди). До 1970-х років в англомовних джерелах для позначення поняття «стать» зазвичай використовували два терміни: «sex» і «gender». Термін «sex» вживався частіше. Проте з початком сексуальної революції вони почали протиставлятися один одному: перше означає біологічну стать, а друге – соціальну стать, або «соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків» [191]. Саме таке визначення гендеру закріплено у Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (далі – Стамбульська конвенція) [126].

У соціальні дослідження категорія «гендер» була введена, щоб замінити домінуючі у суспільних науках поняття статевої ролі та статево-рольового підходу. Ідея розрізнення біологічної і соціальної статі висловлювалася ще 1935 р. Маргарет Мід (Margaret Mead) у науковій праці «Стать і темперамент у трьох примітивних суспільствах». Але сам термін увійшов у широкий вжиток у західній науці в 1970-х рр. завдяки працям американського вченого Роберта Джессі Столлера (Robert Jesse Stoller) [273].

Він виступив на конгресі психоаналітиків у Стокгольмі з доповіддю про поняття соціостатевої або, як він назвав її, *гендерної* самосвідомості, поклавши початок вивченню процесів гендерної ідентифікації та гендерної соціалізації. Столлер вперше позначив відмінність понять статі та гендеру. Його концепція будувалася на поділі біологічного і культурного: вивчення статі, вважав Столлер, є предметною галуззю біології та фізіології, а аналіз гендеру може бути розглянутий як предметна галузь досліджень психології, соціології, аналізу культурно-історичних явищ [153]. Професорка соціології та жіночих досліджень університету Нью-Йорка Джудіт Лорбер подає гендер як поєднання біологічної та соціальної категорій: «З біологічної сторони це – сполучення генів і гормонального набору, а як соціальна категорія – фіксує призначення індивіда в суспільстві від його народження, що ґрунтується на типі геніталій».

Щодо поняття «gender», то, як наголошує Дж. Лорбер, воно стало науковим терміном завдяки розвитку теоретичних засад фемінізму, а уже згодом – гендерних досліджень [149].

Також Джудіт Лорбер докладно структурує гендер у його відношенні до соціуму й особистості [149]. На її думку, гендер включає у себе такі компоненти:

гендерні статуси – соціально визнані норми, які проявляються в поведінці, жестах, мові, емоціях і фізичному вигляді;

гендерний поділ праці – розподіл продуктивної і домашньої роботи між чоловіками і жінками;

гендерні родинні зв'язки – сімейні права та обов'язки для кожної статі, сексуальні приписи;

гендерні структури особистості – комбінації характерних рис, що виявляються в почуттях і поведінці;

гендерний соціальний контроль – формальне чи неформальне прийняття і заохочення конформістської поведінки і стигматизація, соціальна ізоляція, покарання, медичне лікування нонконформістської поведінки;

гендерна ідеологія – виправдання гендерних статусів, зокрема їх різні оцінки;

гендерні образи – культурні репрезентації гендеру і втілення гендеру в символічній мові та художній продукції, що відтворює та узаконює гендерні статуси [177].

Стосовно особистості гендер охоплює такі компоненти:

категорія статі – приналежність до біологічної статі з народження залежно від геніталій;

гендерна ідентичність – особисте сприйняття своєї статевої приналежності стосовно функції працівника та члена сім'ї;

гендерний шлюбний і репродуктивний статус – здійснення або нездійснення дозволеного чи недозволенного типу залицяння, вагітності, народження дітей і батьківських ролей;

сексуальна орієнтація – соціально або індивідуально прийняті зразки сексуальних бажань, почуттів, практик й ідентифікацій;

гендерна структура особистості – внутрішньо властиві зразки соціально визнаних емоцій, організованих структурою сім'ї та батьківства;

гендерні процеси – соціальні практики навчання, навченості, необхідних рольових реплік, що роблять поведінку гендерно прийнятною (або неприйнятною), розвиток гендерної ідентичності;

гендерні переконання – прийняття або опір гендерній ідеології;

гендерний дисплей – презентація себе як певного типу гендерної особистості через одяг, косметику, прикраси, постійні і тимчасові тілесні та поведінкові маркери [177].

Досліджуючи психологію гермафродитів і транссексуалів у Каліфорнійському університеті, психолог Роберт Столлер довів, що набагато легшою є хірургічна зміна статі, ніж психологічна — зміна гендерної ідентичності. Учений зазначав, що «гендер – це «культурна маска» статі, що визначається нашими соціокультурними уявленнями», тобто гендер позначає рольові соціальні очікування представників жіночої і чоловічої статі. На відміну від поняття «стать», гендер стосується не суто фізіологічних властивостей, за якими різняться чоловіки і жінки, а соціально сформованих рис, притаманних «жіночості» (feminity) і «мужності» (masculinity) [275, с. 95].

Потребу у розмежуванні понять «стать» і «гендер» довела також Р. Унгер. Так, біологічній статі (sex) вона протиставляє соціальну стать (gender). Крім того, вчена запропонувала вживати поняття «sex» лише для виділення біологічних статевих відмінностей, тоді як поняття «gender» радить використовувати для опису тих аспектів (психологічних, соціальних та культурних), які можна ототожнити з нормами, ролями, рисами, стереотипами, що притаманні тим, кого в суспільстві називають чоловіком чи жінкою [305].

Б. Фрідан, представниця феміністичного напряму, який визначає гендер як ідеологічний конструкт, тобто фактор домінування чоловічого над жіночим, що проявляється в організації сексуальності через систему, в якій керівні функції належать чоловікам, характеризуючи гендер, вводить поняття «містика

жіночності». Вона стверджує, що, на думку чоловічої половини людства, лише жінкам притаманний гендер, адже стать і сексуальність є саме їх компетенцією, що проявляється у «містиці жіночності» [333].

А. А. Фесенко описує декілька основних напрямів розуміння гендеру у світових дослідженнях та їх віддзеркалення в Україні. Відповідно до одного з них гендер – це організована модель соціальних відносин між жінками та чоловіками, яка не тільки характеризує їхні стосунки у родині, але й визначає їх соціальні відносини в суспільних інститутах. Так, керуючись у своїх діях очікуваннями, що пов’язані з гендерним статусом, відбувається констатація гендерних відмінностей та обумовлених ними домінування і влади. Інше розуміння гендеру характерне для теоретичних обґрунтувань радикального фемінізму, що спрямований на дослідження жіночого досвіду, вивчення того, які саме процеси та соціальні структури створюють умови для жіночого існування і вивчають проблеми жіночої ідентичності. У межах цього підходу гендер є ідеологічним конструктом, який не є науковим поняттям та не має ніякого реального зв’язку ні з біологічними, ні з антропологічними даними [300].

З цієї точки зору гендерні ролі можуть бути не пов’язані і на практиці часто розглядаються як не пов’язані з приналежністю людини до певної біологічної статі [85].

Можна визнати, що і таке розуміння гендерних ролей (конструктивістський підхід у теорії гендеру) може виглядати обґрунтованим і навіть не без підстав застосовуватися, доки йдеться про конкретні деталі гендерних ролей (але не про певний гендер у цілому). Зрозуміло, що певні конкретні функції (такі, як заняття конкретним ремеслом) можуть в одній культурі сприйматися як частина чоловічих функцій, а в іншій – як частина жіночих. Не викликає заперечень твердження про те, що не всі соціальні ролі чоловіків і жінок визначаються розвитком культури біологічною статтю. Проте це розуміння стає, на нашу думку, неправильним, коли воно застосовується до гендерної ролі в цілому. Якими б не були уявлення певного суспільства про належну поведінку чоловіків і жінок, все стійкі суспільства сходяться на тому, що очікують чоловічої поведінки від чоловіків і жіночої – від жінок, а не

навпаки. Багато ролей, значимих для інституту сім'ї, наприклад ролі батька і матері, нерозривно пов'язані з біологічною статтю. Іншими словами, існує тісний і суттєвий нормативний зв'язок між біологічною статтю і чоловічою чи жіночою гендерною роллю, причому цей зв'язок відіграє основну роль у будь-якому стійкому суспільстві. Основною проблемою поширених підходів у рамках теорії соціального конструювання гендеру є, з нашої точки зору, заперечення нормативності і значущості зв'язку з цим.

Далі розглянемо гендер як небінарну конструкцію. Наприклад, відома Американська психологічна асоціація у своїх документах 2015 р. визначає гендер як «небінарну конструкцію, яка припускає ряд гендерних ідентичностей, при цьому гендерна ідентичність особи може не співпадати зі статтю під час народження» [349]. У Міжнародній класифікації хвороб 10-го перегляду ВООЗ [351], який є частиною нашого законодавства, в англомовній версії вживається термін «розлади генетичної ідентичності» (рубрика хвороб під шифром F64), до яких віднесено транссексуалізм і трансвестизм подвійної ролі, але в описі відповідних хвороб – терміни «стать»; у новому варіанті Міжнародної класифікації хвороб (11-го перегляду [350]) чітко розрізняється поняття гендеру та статі, що ставить усе на свої місця: гендер – це те, ким себе відчуває особа – чоловіком чи жінкою, незалежно від біологічної статі, наданої під час народження.

Поняття «гендер» визначається також як технологія в контексті теорії гендерної системи. Вона вивчає значення соціальних інститутів, що реалізують владні стосунки статей у межах політичної, економічної та соціальної сфер життя, міжстатеві та внутрішньостатеві відносини [134]. Така технологія спрямована на аналіз особливостей вивчення і засвоєння гендерних норм.

Так, Г. Рубін констатує, що статево-гендерна система являє собою ряд угод, завдяки яким суспільство перетворює біологічну сексуальність на продукт активності людини. Розглядаючи статі як різні, взаємодоповнюючі та нерівні, гендерна система проявляє себе як технологія формування гендеру [265].

Продовжуючи думку Г. Рубін, А. Річ зауважує, що гендер – це технологія, що формує інститут статі та затверджує конкретні статеві ідентифікації. Це зі

свого боку створює певні статеві відмінності та вносить їх у стосунки «панування – підкорення». Гендерне протистояння, змодельоване суспільством та владою, стає добре помітним саме з позиції гендерної диференціації, що трансформує біологічні відмінності («sex») у соціальні («gender») [75].

Згодом відбулась остаточна диференціація понять «sex» (біологічна стать) і «gender» (соціально-культурний конструкт). І ті самі науковці Г. Рубін, Р. Унгер, А. Річ, Ш. Ортнер запропонували використовувати категорію «sex» лише у тих випадках, коли йдеться про біологічні ознаки людини, що є заданими природою та відрізняють чоловіків від жінок, а категорію «gender» – характеризуючи людину з точки зору психологічних, соціальних і культурних особливостей, що дає можливість свідчити про певні ролі, стереотипи, норми, які вважаються в певній культурі традиційними й обов'язковими для чоловіків та жінок [75].

Відповідно до словника гендерних термінів гендер – це соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок [273].

Можемо бачити, що доволі часто визначення «гендер» як провідна категорія суспільствознавства є соціальною конструкцією, що застосовується для аналізу основ соціальності та її форм.

Отже, гендер, з одного боку, визначається як сукупність соціальних проявів, а з іншого – як прихований культурний зміст статі, що включає загальноприйняті соціальні й культурні уявлення стосовно його ролі та сутності. У зв'язку з тим, що соціальна стать визначається соціальною практикою, в суспільстві фіксуються певні норми поведінки, що вимагають виконання конкретних гендерних ролей [147].

Р. М. Білик зауважує, що «результатом цього є поява у суспільстві розмежування того, що собою являють чоловічі та жіночі характеристики. Як наслідок цього, в сучасному соціумі дедалі важче розмежовувати біологічне означення статі та її соціальне моделювання, а отже, стать визначається як гендер, тобто соціалізована стать» [17].

Канадські вчені зазначають, що гендер – це окреслений набір характеристик у культурному аспекті, що визначає соціальну поведінку жінок і чоловіків та відносин між ними, тобто гендер стосується не просто жінок або чоловіків, а відносин між ними і шляхів, за допомогою яких ці відносини будуються в суспільстві. Гендер є аналітичним знаряддям для розуміння соціальних процесів [268]. Такої самої думки дотримується й американська філософиня та очільна ідеологиня гендерної революції Джудіт Батлер, яка зазначає, що «біологічна стать» є ідеальним конструктом, який з часом примусово матеріалізується. 1990 року Дж. Батлер опублікувала книгу «Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity», яка перевернула уявлення суспільства про поняття «гендер». Це перша жінка в історії, яка сформулювала цю ідеологію. Це не простий факт або статичний стан тіла, а процес, у якому регулятивні норми матеріалізують «біологічну стать» і досягають цієї матеріалізації вимушеним постійним повторюванням тих норм. Людською мовою: я чоловік чи жінка лише тому, що мені це примусово насадили [138, с. 46]. Джудіт Батлер пропонує вихід з цієї ситуації – це вільний вибір власної статі. Іншими словами, немає двох статей, а є гендерна змінність.

Згодом з’явився новий термін – сексуальна орієнтація – в документації Амстердамського договору Європейського Союзу. Амстердамський договір наголошує, що ми не дискримінуємо людей за ознаками хвороби, статі, релігійних переконань, а також і за ознаками сексуальної орієнтації [192].

Антропологи стверджують, що те, що в одному суспільстві притаманно для жінок, в іншому може бути характерно для чоловіків.

Отже, гендерні ролі вже не розглядаються як щось наперед генетично визначене, а ймовірніше, як те, якої поведінки очікують від суб’єкта. Те, що гендер розглядається як соціально-культурний конструкт, а не як стать, породжує припущення, що окремі поведінкові характеристики не є природними для чоловіків чи жінок, а сформованими певним оточенням.

Тож з’ясувалося, що поняття «жіночність» та «мужність» обумовлені культурою і є полісемантичними [40].

Основною тезою є думка про поділ статей, змодельований під впливом соціальної культури. Гендер інтерпретується як організована модель громадських відносин між чоловіком і жінкою, що формується на ґрунті головних інститутів суспільства. Т. Говорун та О. Кікінежді у своїй праці зазначають: «Гендер формується особистостями на рівні їхньої свідомості, підлаштування та прийняття сформованих суспільством норм шляхом соціалізації, а також формування сім'ї, системи гендерних ролей, засобів масової інформації, розподілу праці, що сприяє створенню різних можливостей розвитку чоловіків та жінок» [51].

З цієї точки зору гендерної ролі відображають уявлення про належну чоловічу або жіночу поведінку та ролі, що переважають у цьому суспільстві на сьогодні, проте неминуче ґрунтуються на біологічній статі людини. Таке розуміння поняття «гендер» можна вважати відносно нейтральним, суттєвих заперечень його використання в наукових цілях не викликає. Разом з тим навряд чи існують будь-які підстави для введення цього спеціального наукового терміна в законодавче поле. З точки зору закону більш природно оперувати чіткою категорією біологічної статі (зокрема, встановлюючи неприпустимість цілеспрямованої дискримінації за ознакою статі).

Однак у 80-х роках XX століття в середовищі західної культури замість цього нейтрального розуміння під впливом течії фемінізму як у соціальній науці, так і в міжнародному політичному дискурсі починає переважати інше розуміння терміна «гендер», згідно з яким гендер є досить довільним соціальним конструктом, а гендерні ролі – лише наслідком соціального.

Аналіз наукових праць стосовно змісту поняття гендер доводить факт, що переважна більшість науковців [103, 150, 157 та ін.] розуміє його як складне соціокультурне утворення, що передбачає відмінності у поведінці, ролях, емоційних і ментальних ознаках між чоловічим і жіночим. Це, так звані, соціальні ролі.

М. Мід розглядає стать як природну характеристику людини, а гендер – як результат формування соціокультурної характеристики [40, с. 43]. Це була перша спроба розмежування статі та гендеру.

Такі науковці, як Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді, Г. Рубін, Р. Унгер, А. Річ, Ш. Ортнер підтримують думку, що гендер є соціальною конструкцією. До прикладу, саме антропологиня Г. Рубін у своїй праці «Обмін жінками» була однією з перших, хто провів та проаналізував відмінності між поняттями «гендер» і «стать» [265].

Т. М. Мельник уточнює це визначення, зазначаючи: «Гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей і стосунків жінок та чоловіків, набутих ними як особистостями у процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття» [46].

Погоджуємося з позицією О. Г. Зайцевої, що «гендер – це соціальна стать, яка відрізняється не за біологічними ознаками, як це було впродовж існування людства, а за принципом суспільної необхідності. Тобто людина собі може обрати певну роль. Прихильники гендеру стверджують, що біологічна стать не має значення, що вона необов'язково може бути визначальною, а основне – ким ти себе відчуваєш й бажаєш бути» [103].

Проблема гендеру полягає в тому, що воно відокремлюється від поняття статі та ніби позбавляється фізіологічних і біологічних властивостей, коли людина характеризується лише через соціальну роль. З вищенаведеного випливає, якщо гендер – це не реальна біологічна стать, а соціальний конструкт, то таких конструктів може бути практично безліч. Або ж людина певною мірою взагалі розглядається безстатево. Якщо гендер не пов'язаний з біологічною статтю, то індивідуум може вибрати її відповідно до свого власного бажання. За твердженнями прихильників гендерної теорії, людина може бути чоловіком біологічно, а соціально вважати себе жінкою, поводитись як жінка, виконувати у сексуальних стосунках роль жінки, одягатися як жінка, навіть без хірургічної «зміни» статі.

Такі уявлення у середовищі культурних антропологів були тісно пов'язані з марксистськими уявленнями про еволюцію людського суспільства. На думку західних антропологів-марксистів, на початку людського існування у

суспільстві не існувало статевого розрізнення, а бісексуальність була нормою поведінки. І лише пізніше розвиток суспільства спричинив закріплення гетеросексуальності як норми, що призвело до чоловічої домінації. Характерно, що у своїх роботах антропологи-гендеристи ніколи не обтяжували себе навіть спробою довести, що їхня гіпотеза про саме такий розвиток людського суспільства має під собою хоч якесь реальне підґрунтя [319].

З вищенаведеного випливає те, що гендерна теорія заперечує людську біологічну різницю між чоловіком та жінкою.

Якщо стерти усі межі окреслення людини, то постає питання: що ж тоді взагалі таке людина? Зрозуміло, що саме біологічний фактор і визначає ті відмінності, які існують між чоловіками та жінками, проте гендерно-нейтральне виховання нівелює цей факт. Необхідно зрозуміти, що, обираючи для дитини гендерно-нейтральне виховання, тим самим вносимо деструктив у їх здоровий і природній розвиток, оскільки саме у віці 5–7 років у свідомості дітей відкладаються певні статево-рольові функції, які суспільство висуває до хлопчиків та дівчаток.

Крім того, як влучно підкреслює о. Орест-Дмитро Вільчинський, «якщо гендерів може бути більше, якщо особа, незалежно від своєї біологічної статі, може обирати гендер, то втрачається будь-який сенс визначення шлюбу та сім'ї як життєвого союзу одного чоловіка і однієї жінки, які мають спільних дітей та їх виховують. Тим самим біологічно детермінована сім'я підлягає редефініції та деконструкції, тобто, іншими словами, розвалу, руйнації» [319].

Біолог Фауст Стерлінг висунув, наприклад, твердження, що існує 5 статей:

– чоловіча;

– жіноча;

– гомосексуальна;

– бісексуальна;

– транссексуальна.

Згідно з цією теорією усі вони рівні між собою [139, с. 5].

З цього приводу влучно висловлюється О. Альзамора Реворендо: «Свобода» прибічників гендерної перспективи, які проголошують наявність п’яти статей, суперечить усім наявним науковим даним, відповідно до яких з генетичної позиції існує лише дві можливості: можна бути або чоловіком, або жінкою, і немає жодних проміжних варіантів між ними» [10, с. 113].

Аналізуючи вищезазначене, необхідно провести більш детальний аналіз, чому ж частина науковців [39; 150; 41] та суспільства в цілому [259; 291] вважають теорію гендеру неприйнятною для України. Адже більше 15 років українському суспільству доводять, що гендер – це науково доведена теорія, яка повинна мати місце у нашій державі. В українське законодавство імплементується заборона дискримінації за гендерною ідентичністю [118], гендерна теорія викладається в українських закладах вищої освіти як наукова дисципліна [326], формуються різні наукові заклади щодо вивчення гендерної проблематики. Гендерним питанням просякнуто чимало сфер.

Водночас частина українського суспільства бореться із впровадженням гендерних підходів у школи, в законодавство тощо [36].

Для прикладу, Папа Римський [361] та Рада церков [261] вважають, що гендерна теорія – це не теорія, а ідеологія, яка руйнує суспільство і саму людину.

Проведене нами дослідження дозволяє висунути гіпотезу про те, що має місце підміна понять. Так, Б. Вольмер де Коль акцентує увагу на такому. Якщо звернутися до етимології слова «gender» («рід»), то можна знайти ще декілька його значень. Слово «gender» походить від латинських слів genus, generic, що мають багато різноманітних значень: від класифікації виду чи класу до визначення сім’ї чи народу з окремою ідентичністю, тобто нації. Порівняно нещодавно в деяких мовах, особливо в англійській, слово «гендер» набуло інших граматичних форм, серед яких чоловічий та жіночий рід. А в другій половині XX ст. використання цього слова змінилося в бік визначення сексуальної ідентичності індивіда. Слово «гендер» стало феміністичним терміном [31].

Феміністками було висунуто ідею про те, що відмінності між статями були вигадані суспільством, а гомосексуальна, гетеросексуальна і бісексуальна орієнтації мають однакове значення і залежать від переваг індивіда [31].

Тобто термін «гендер» став визначатися як «соціально сконструйована роль».

Як відомо, у вересні 1995 року в Пекіні відбулася IV Всесвітня конференція ООН щодо становища жінки [180]. Ця конференція стала майданчиком, яку прибічники гендерної теорії використали для популяризації своїх ідей. Керівництво конференції проголосило, що поняття «гендер» вказує на відносини між чоловіком і жінкою, що засновані на ролях, які суспільство визначає і присвоює одній та іншій статі.

Таке визначення одразу отримало хвилю стурбованості учасників конференції, зокрема і представників католицьких країн. У зв’язку з цим набула актуальності пропозиція уточнення змісту поняття «гендер».

Загалом із вищевикладеного можна простежити факт, що саме феміністичний рух спричинив виникнення теорії гендеру. Як стверджують самі прихильники феміністичного руху, ця концепція стала одним із основних їхніх досягнень, адже жінка відтоді почала оцінювати себе з точки зору вільної людини.

Белла Абзуг, колишній депутат Конгресу США, доповнила інноваційну інтерпретацію терміна «гендер»: «Зміст терміна «гендер», на відміну від слова «стать», вказує на той факт, що становище і ролі жінки та чоловіка є соціальними конструкціями, які підлягають змінам» [10, с. 114]. Тобто стало зрозуміло, що прихильники гендерної теорії роблять доволі сміливі ствердження, насамперед, що немає тих вроджених природних характеристик чи поведінкових моделей, які притаманні чоловікам або ж жінкам.

Варто зазначити, що Четверта всесвітня жіноча конференція в Пекіні (1995) [148] поклала початок у поширенні цього поняття.

Отже, гендерна перспектива не бачить жодної значущої або ж природженої відмінності між чоловіком та жінкою.

Варто також звернути увагу на те, що з біологічної точки зору гендерна теорія заперечує, що фізіологічна стать впливає на психологічні особливості, відкидає генетичну обумовленість фізіологічної статі, стверджує, що чоловічий і жіночий мозок функціонують однаково, незважаючи на те, що медицина усі ці твердження повністю заперечує науковими фактами [319].

Гендерні ідеологи ігнорують і зменшують результати досліджень мозку, медицини та психології, які виявляють різну ідентичність чоловіка і жінки у структурі мозку, гормональному балансі та психологічній структурі [138, с. 46].

Вони виступають за ліквідацію гетеросексуальних статевих ролей чоловіка та жінки, запевняючи, що ці ролі можна змінювати за бажанням. Мартін Даннекер, сам будучи протагоністом гомо-лоббі, якому федеральний уряд доручив сформувати «сексологічний висновок з гомосексуальності», пише: «Усі проведені в минулому намагання закріпити гомосексуальність на біологічному рівні можна вважати невдалими». Саме тому аргументом нині є лише право на вільний вибір. Однак цей вибір насправді неповністю вільний, адже й гомосексуалісти діють у рамках розподілу ролей між двома статями і не можуть цього подолати: один / одна бере на себе роль чоловіка, а інший / інша – роль жінки [138, с.46].

У світі нараховують більше 50 типів чи видів гендеру [342]. Йдеться про гендерну ідентичність і сприйняття гендеру як соціального (поведінкового) конструкту. При цьому у будь-якому разі питання гендеру охоплює питання трансгендерів, транссексуалів та інтерсексуалів, які, як правило, мають девіантну статеву орієнтацію, а також лесбійок, геїв, бісексуалів та трнссексуалів (далі – ЛГБТ-спільнота) [150].

Варто зазначити, що більшість експертів з біхевіоральних наук виділяють три складові гендеру:

1) біологічна стать як основа гендеру;

2) гендерна ідентичність – внутрішня ідентифікація особи як чоловіка, жінки, трансендера, агендера тощо, усвідомлення себе належним до певної статі, до обох статей чи до жодної статі;

3) гендерна роль – вияв своєї гендерної ідентичності в суспільстві шляхом поведінки, манер, одягу, жестів тощо, при цьому суспільні «стереотипи» можуть не збігатися з такими гендерними ролями [157].

Наведене вище дозволяє погодитися з М. С. Медведєвою, що «гендер – це передусім індивідуальна характеристика особи, яка збігається або не збігається із суспільно сконструйованими уявленнями». Теоретики гендеру (Джудіт Батлер, Роберт Столлер, Джон Мані, Сімона де Бовуар) у своїх працях дотримуються позиції щодо сприйняття гендеру як ідентифікації особистості та зауважують про нерозривний зв'язок між гендером, сексуальною орієнтацією та гендерною ідентичністю [157].

Отже, існують різні трактування поняття «гендер»: від загальноприйнятого побутового розуміння (приблизно еквівалентного поняттю «стать») до різних наукових трактувань, більшою чи меншою мірою ідеологізованих.

Якщо термін «стать» вживається для позначення біологічних, анатомічних, фізіологічних відмінностей між жіночим та чоловічим організмами, що виражаються різною участю чоловіка та жінки у репродуктивному процесі, відмінними геніталіями, набором хромосом, то «гендер» – це соціальна роль, що формує поведінкові, культурні, психологічні, візуальні та інші соціально-культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками [174].

Так, біологічна стать дається людині від народження, а гендер конструюється соціально та зумовлюється культурою суспільства в конкретний історичний період [273].

Під час введення терміна «гендер» у законодавче поле створюється серйозна невизначеність, оскільки не зовсім зрозуміло, чи спирається правове використання цього терміна на його звичайний (повсякденний) сенс або на певний варіант його наукового трактування. Як показує вже існуюча зарубіжна практика, введення терміна «гендер» у законодавство неминуче призводить до поступового переносу в правове поле ідеологічно «навантажених» похідних до цього терміна. При цьому крок за кроком набуває нормативно-правове значення теорія соціального конструювання гендеру, що здатне призвести до ряду серйозних і довготривалих соціально-політичних наслідків.

Узагальнивши різноманітні наукові підходи до визначення терміна «гендер», беручи до уваги світовий досвід використання цього поняття та з огляду на мету роботи, вважаємо, що гендер – це соціальна категоря, яка не включає в себе біологічні, фізіологічні та нейрогормональні аспекти людини, але зосереджує свою увагу на індивідуальній характеристиці, яку людина обирає для себе.

Принципове значення для нашого дослідження має також розуміння сутності такого поняття, як «гендерна політика». Світова гендерна політика є порівняно молодим політичним напрямом, проте містить основні тенденції, які українська держава теж прагне впроваджувати.

Сучасна українська політична думка розвивається у контексті західної політичної думки, а тому вітчизняні політики, юристи звернули увагу на те, що світова гендерна політика формувалася відповідно до таких етапів: конституційне закріплення рівності чоловіків і жінок; увага держави до ролі жінки у прийнятті рішень; надання поняттю «гендер» соціокультурного змісту; забезпечення гендерного балансу у владних державних структурах [154, с. 79].

Беручи до уваги актуальність цього питання, виникає потреба у формуванні та реалізації дієвої державної гендерної політики. Визначаючи це поняття, найперше варто з’ясувати, що собою означають терміни «політика» і «державна політика».

Термін «політика» (policy) означає «курс дій, обраний і дотримуваний владою, керівником, політичною партією тощо» [115, с. 262]. Також цей термін характеризується як «сукупність засобів (інструментів) та методів (технік) для реалізації певних інтересів, тобто для досягнення певних цілей» [91, с. 531]. Державна політика (state policy) – «це напрям дій або утримання від них, обраний органами державної влади для розв’язування певної проблеми або сукупності взаємопов’язаних проблем» [92, с. 122]. З одного боку, гендерна політика за своєю сутністю є досить масштабним процесом, з іншого – цей масштаб досягається виконанням поставлених завдань та цілей на більш локальному рівні.

Державна гендерна політика, за визначенням Т. М. Мельник, «являє собою «діяльність (або бездіяльність у разі свідомої відсутності такої політики) державних інституцій, спрямована на здійснення безпосередньо або опосередковано на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві» [284]. Н. В. Грицяк розуміє державну гендерну політику як «дії органів державної влади з розв'язання 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, культурний розвиток, а також щодо рівного права для жінок і чоловіків мати однакову користь від результатів їхньої діяльності» [57, с. 220]. Учена А. В. Толстокорова у своїх наукових дослідженнях зазначала, що у створенні української концепції гендерної політики було враховано вже існуючі концепції, зокрема:

модель «перетину» – політика, в якій відсутні будь-які негативні дії відносно жінок;

модель «рівності за межами гендеру» – визнання проблеми нерівності на основі, гендеру, віку, раси, нації тощо;

модель «гендерного інтегрування» – надання рівності жінкам в усіх сферах без винятку [289].

Отже, акцентуємо увагу на те, що український законодавець тлумачить гендерну політику як політику рівних прав чоловіків і жінок.

Як уже зазначалося, кожна демократична держава декларує у своєму законодавстві принципи рівності. Водночас не можемо ігнорувати певну нерівність за нахилами, здібностями, мораллю та іншими критеріями. Тому рівність насамперед необхідна для реалізації природного та набутого потенціалу, для розвитку своїх здібностей.

Сьогодні українське законодавство щодо рівності прав чоловіків та жінок цілком задовольняє потреби суспільства. Україна безперервно розвивається та вдосконалюється у цьому напрямі, прагнучи досягти все кращих результатів.

Прийнятий 2005 року Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [213] створив умови для введення відповідних міжнародних стандартів рівності між чоловіком та жінкою і став правовою основою забезпечення конституційного принципу рівних прав чоловіків і жінок.

Нині сутність гендерної політики в Україні полягає у намаганні забезпечити рівність прав і свобод жінок та чоловіків з урахуваннями законодавчих міжнародних норм у сфері гендерної рівності.

Беручи до уваги чинне законодавство України та з огляду на аналіз наведених вище понять і категорій, пропонуємо з урахуванням предметної спрямованості удосконалити зміст поняття «державна гендерна політика».

Отже, державна гендерна політика – це важлива складова державної політики, яка здійснюється спільними зусиллями усіх суб'єктів, які мають причетність до останньої, з метою захисту гарантованих прав та свобод громадян як рівних їх носіїв, а також створення умов для самореалізації кожної особи.

Щодо поняття «адміністративно-правововое забезпечення», насамперед необхідно дослідити його природу, структуру та елементи. У науковому полі зустрічаємо чимало дефініцій щодо даного поняття.

Водночас, як слушно зазначає І. В. Чеховська, «…юридична наука ще не виробила загальноприйнятих підходів до розуміння його змісту». Такий стан справ, на думку вченої, негативно позначається на якості наукових досліджень, у межах яких використовується поняття адміністративно-правового забезпечення [313, с. 45]. Аналіз змісту поняття адміністративно-правового забезпечення, яке досліджували у своїх наукових працях учені [173; 313; 108; 163], дозволяє зробити такі висновки: 1) поняття містить декілька елементів; 2) наявність у змісті забезпечувальних, регулюючих, охоронних складових; 3) наявність суб'єктів як гарантів реалізації цих складових.

Під адміністративно-правовим забезпеченням В. І. Марчук розуміє «дотримання встановленого порядку управління через створення й підтримку умов для виконання вимог встановленого порядку управління за допомогою адміністративно-правових засобів у правовій сфері» [155, с. 4].

На комплексний і багатоаспектний характер адміністративно-правового забезпечення вказує П. І. Шаганенко. Так, автор адміністративно-правове забезпечення діяльності розуміє, як «комплексний, багатоаспектний процес чи діяльність, врегульована нормами адміністративного законодавства, що здійснюється відповідним органом та спрямована на утвердження всіх необхідних і належних умов для функціонування держави, а також передбачає надання відповідних гарантій для ефективної діяльності відповідних органів» [316, с. 6].

Більш повне й широке визначення адміністративно-правового забезпечення намагається надати К. І. Бриль, досліджуючи питання децентралізації державної влади в Україні, а також В. П. Кравець [48, с. 8]. Як вважають учені, адміністративно-правове забезпечення децентралізації – це сукупність правових засобів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання відносин між органами місцевого самоврядування й органами виконавчої влади у сфері адміністративного права, що включає в себе комплекс елементів для реалізації процесу децентралізації та створення сприятливих умов для виконання цього завдання на рівні держави, що передбачатиме розподіл державної влади, а саме розподіл повноважень і відповідальності за її використання структурами локального й регіонального рівня.

З приводу сутності й змісту адміністративно-правового забезпечення О. М. Гумін та Є. В. Пряхін доходять теоретичного висновку про виділення в межах цього поняття вузького і широкого аспектів його розуміння. У широкому розумінні вчені розглядають адміністративно-правове забезпечення як упорядкування суспільних відносин уповноваженими на те державою органами, їх юридичне закріплення за допомогою правових норм, охорону, реалізацію та розвиток. Вузьке ж розуміння визначення адміністративно-правового забезпечення, на думку науковців, змінюватиметься залежно від сфери суспільних відносин, які розглядаються в конкретному випадку, і правового явища, що досліджується [73, с. 48].

Водночас, беручи до уваги й інші погляди на це поняття, відрізняються також і позиції вчених щодо структури адміністративно-правового забезпечення.

На думку П. І. Шаганенко, до структури механізму адміністративно-правового регулювання забезпечення входять такі елементи, як правові норми, адміністративні відносини, акти застосування норм права, тлумачення норм права [316, с. 13].

В. І. Марчук дещо розщирює цю структуру, зазначаючи про такі елементи:

1) норми права (адміністративно-правові норми);

2) правові відносини (адміністративно-правові відносини);

3) принципи дії механізму забезпечення порядку управління;

4) стадії порядку управління та їх забезпечення;

5) гарантії здійснення порядку управління;

6) акти застосування норм права [155, с. 9].

На наше переконання, щодо структури адміністративно-правового забезпечення, найбільш обґрунтованою є позиція О. М. Гуміна та Є. В. Пряхіна, які досить повно виокремлюють такі структурні елементи адміністративно-правового забезпечення, як:

1) об’єкт адміністративно-правового забезпечення;

2) суб’єкт (суб’єкти) адміністративно-правового забезпечення;

3) норми права (норми адміністративного права);

4) адміністративно-правові відносини та їх зміст;

5) гарантії, заходи, засоби, форми й методи адміністративно-правового забезпечення [73, с. 46–50].

Отже, на підставі проведенного дослідження змісту й елементів поняття адміністративно-правового забезпечення та за допомогою методу компіляції сформулюємо зміст поняття «адміністративно-правове забезпечення реалізації гендерної політики».

Це регламентована адміністративно-правовими нормами система дій уповноважених суб’єктів, яка передбачає цілеспрямований вплив на стан

забезпечення реалізації гендерної політики, з метою захисту гарантованих прав та свобод громадян як рівних їх носіїв, а також створення умов для самореалізації кожної особи.

1.2 Історчні етапи розвитку адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні

Для більш ґрунтовного дослідження варто проаналізувати особливості адміністративно-правового забезпечення гендерної політики в історичній ретроспективі.

Проте насамперед необхідно визначити ключові аспекти гендерних досліджень.

Дослідження, об'єктом яких є гендер, – відносно нова галузь у сфері гуманітарних наук, цей історичний розвиток гендерних досліджень може бути поділено на 3 основні етапи. У цьому контексті критерієм класифікації виступатиме таке:

1) біологічний детермінізм;

2) перехідний період (перша половина XX століття);

3) гендерні дослідження (з другої половини XX століття донині) [48, с. 56].

Перший етап зводиться до античного символіко-семантичного припущення, прихильники якого вважали, що рід виник природно від наявності людей різної статі. У XVIII–XIX століттях серед прихильників символіко-семантичної гіпотези були такі вчені: Гердер, Грімм, В. Гумбольдт та ін., що зумовило тривале панування детерміністських поглядів [48, с. 58].

На початку XX століття («перехідний етап») інтерес до гендерних аспектів дещо зріс, хоча гендерні дослідження на той момент ще не оформилися як окремий науковий напрям. На цій стадії вчені визнавали існування гендерних відмінностей на рівні поведінки й аналізували різні способи гендерної диференціації на різних системних рівнях. Проте результати їх досліджень згодом піддавалися критиці за неповноту і суб'єктивність [12, с. 9].

Виникнення та інтенсивне зростання, власне, гендерних досліджень доводиться на останні десятиліття XX століття. Цей процес пов'язаний зі зміною наукової парадигми, розвитком постмодерністської філософії, а також зростаючим інтересом до таких галузей знань, як антропологія і соціолінгвістика, в центрі уваги яких перебувають людина і культура, суспільство.

Зі свого боку в еволюції сучасних гендерних досліджень можна також виділити 3 етапи:

1) алармістський етап;

2) етап феміністичної концептуалізації;

3) постфеміністичний етап [12, с. 8].

Гендерні дослідження «алармістської» спрямованості носили яскраво виражений ідеологічний і політичний характер, метою яких були аналіз і критика явних і неявних структурних відносин домінування, дискримінації, влади та контролю. Основна увага початкового етапу приділялася андроцентричним спотворенням в суспільних науках (репрезентації чоловічої тематики як універсальної об'єктивності), а також проблеми нерівності жінок і чоловіків; робилися перші спроби викриття традиційної патріархальної ідеології та створення загальнометодологічної бази для подальших досліджень [12, с. 8].

У другій половині XX століття (етап феміністичної концептуалізації) на тлі загальної демократизації західного суспільства (студентська революція 1968 р., друга хвиля фемінізму 1960–70-х рр.) і появи нових соціально-філософських теорій набуває широкого поширення ідея соціально-культурної обумовленості статі [12, с. 9]. На цьому етапі гендерні дослідження отримали потужний поштовх до розвитку завдяки Новому жіночому руху в США і Німеччині, що сприяло науковому розгляду і поширенню гендерної концепції в цілях політичної боротьби.

Водночас виникає новий напрям – феміністська критика, в рамках якої обґрунтовувалися андроцентричність, ущербність представлення образу жінки.

«Постфеміністичний» етап характеризується емпіричною перевіркою ідей, висловлених представниками ранньої феміністської критики, появою

«чоловічих досліджень», новим осмисленням методологічних проблем. Важливу роль у подоланні крайнощів зіграла розробка нових теорій ідентичності та соціальної взаємодії [48, с. 117].

Наведене вище доводить доцільність проведення аналізу правових джерел, що підтверджують статус жінки в Україні на різних етапах розвитку української державності. В основу такого аналізу варто покласти, на нашу думку, нормативно-правові акти, які потрібно розмежувати за двома критеріями, це: джерела, що визначають статус жінки; джерела, які визначають суспільно-політичні права жінок та повноваження суб'єктів, що забезпечували реалізацію їх прав та свобод.

Аналізуючи правове становище жінок за часів Київської Русі, простежуємо, що в цей історичний період жінка в українській сім'ї користувалася деякою автономією і самостійністю, що знайшло відображення в правах жінок. Ці права регулювала сукупність звичаїв, норм та уявлень, що забезпечують суспільні й господарські права жінок.

Згідно із звичаєвим правом вона мала власне майно, що складалося з приданого, до якого в окремих регіонах України входив навіть земельний наділ. Прибутки, отримані з цього наділу, залишалися в руках жінки, витрачалися або на власні потреби, або на підготовку приданого для дочок. У разі смерті чоловіка, а інколи і при дорослих синах, жінки часто очолювала не тільки малу, а й велику сім'ю, повністю відповідаючи за добробут сім'ї та сплату податків [141, с. 155]. Вдова з малолітніми дітьми зобов'язана зберігати майно сім'ї для передачі його дітям. Якщо вона його втратить і залишить дітей без коштів, а сама знайде забезпечення, одружившись вдруге, то зобов'язана буде виплатити дітям втрачені кошти. Вказана норма зафіксована у статті 101 Просторової Правди: «Если жена, дав слово остаться вдовою, проживет имение и выйдет замуж, то обязана возвратить детям все прожитое» [266, с. 385].

У випадку жорстокого відношення до матері-вдови її синів, вона могла або всіх їх залишити без спадщини, або заповідати її тому, хто з нею добре поводився. Згідно із статтею 106 Просторової Правди: «А матери, которыи сын

добр, первого ли, другого ли тому же дасть свои: аче и вси сынове еи будут лиси, а дчери може дати, кто покормить» [266, с. 46].

Загалом можна свідчити про високий рівень правової свідомості в середньовічній Русі. Водночас спостерігається протиріччя між нормою та реальністю повсякденного життя, і воно не на користь жінок. Мається на увазі, що з розвитком суспільства приймалися закони, які суворо засуджували та карали насилля над жінками. А з іншого боку, ті самі закони ставили в цілковиту залежність жінку, що повністю обмежували її особисті права, свободи та поведінку загалом. Так, жінки не мали з'являтися між людьми, не мали права брати участі у соціально-політичному устрої держави і взагалі мали бути усамітнені.

У період існування Галицько-Волинського князівства статус жінок характеризувався меншою кількістю прав та свобод. Хоч і провідна роль у суспільстві належала чоловіку, проте соціальний статус жінки все одно був високим, особливо порівняно з європейськими державами. Показово, що закон в Україні у більшості випадків однаковою мірою захищав інтереси жінок і чоловіків, охороняв їх життя, здоров'я, честь і особисту недоторканність. Так, наприклад, у Галицько-Волинському князівстві обсяг прав жінок був досить широким. Основна відмінність полягала у тому, що жінка мала можливість стати керівником держави. В інших тогочасних розвинених державах такої можливості не було.

Починаючи із середини XIV ст., остаточно розпадається державне об'єднання Русь. Південно-Західні землі, заселені українцями, переходять під владу Великого князівства Литовського та королівства Польського. Ця доба XIV–XVI століть у європейській та вітчизняній історії характерна тим, що для управління державою як на центральному, так і на місцевому рівнях було створено представницькі органи (сейми і сеймики). Усі ці зміни вплинули і на відносини між чоловіками та жінками як на побутовому, так і на державному рівнях. У Литовській державі засвідчено численні грамоти та привілеї XIV ст. [312, с. 78].

У період XIV–XVI стст. забезпечення політики рівноправності чоловіків та жінок в адміністративному контексті регулювалося звичаєвим правом, грамотами та привілеями.

Важливе значення для підняття соціального статусу жінок мала Жалувана грамота Казимира IV (1457 р.), яку за своєю сутністю прирівнюють до англійської Хартії Вольностей 1215 р. За цією Жалуваною грамотою 1457 р. вперше князівським, шляхетським, боярським та міщанським дочкам, племінницям, вдовам надавалося право виходити заміж за звичаями християнськими, не питаючи дозволу великого князя литовського та його намісників [312, с. 89]. Це було тоді досить прогресивним правом, якого не мали жінки у країнах Західної Європи та в Московському князівстві.

Варто зазначити, що великим колом прав, інколи навіть і на рівні з чоловіками, наділялися лише жінки, які мали походження із шляхетського роду. Зокрема, за вимушеної відсутності чоловіка такі жінки могли збирати податки з вільного населення, реалізовувати судові повноваження до підданих [312, с. 19].

У XVI столітті відбулася систематизація законодавства Великого князівства Литовського, результатом чого стало закріплення прав чоловіків та жінок у литовських статутах. Серед усього зазначалося, що на жінок-вдів покладалось і військове зобов’язання із захисту держави на рівні з чоловіками. Їхні обов’язки полягали у тому, щоб повністю спорядити чоловіків, які безпосередньо брали участь у воєнних діях, тим, чим необхідно: коні, зброя, одяг тощо. Жінки участі у воєнних діях не брали. Загалом у цей період світське законодавство переважало над церковним і саме воно регулювало права жінок [137].

Беручи до уваги вищезазначене, можемо зробити висновок, що за литовсько-польської доби у жінок були демократичні права, що, зокрема, знаходило відображення у можливості брати участь у державній політиці, володінні майном та навіть те, що на жінок могли працювати кріпаки.

В українських містах, де діяло магдебурське право, кожна жінка після смерті свого чоловіка повинна і зобов’язана поділити все рухоме та нерухоме майно порівну з родичами і близькими (кревними) свого чоловіка незалежно від статі [322].

Жінки-вдови могли реалізовувати свої права через представників. Також цікавим фактом було те, що жінка-вдова, коли вдруге виходила заміж, зобов'язана була виходити за чоловіка, який володів таким самим ремеслом, як і її перший чоловік у шлюбі.

У другій половині XVI – першій половині XVII стст. жінки-міщанки та селянки були повноправними учасницями громадського (копного) суду, а інколи і шляхетського [312, с. 42].

Варто зазначити, що звичаєве право українського народу в XVI – середині XVII стст. не лише дозволяло жінці брати участь у копних судах, а й у разі відсутності чоловіка – відповідати за нього в суді.

У період Гетьманщини зберігалася чинність звичаєвого права, за яким соціальний статус жінок старшинських, козацьких та міщанських родин, особливо в умовах перманентної війни впродовж другої половини XVII ст., порівняно з Росією та країнами Західної Європи, був досить високим. Інколи жінки з родин козацької військової старшини втручались у політичні та військові справи. Дружини гетьманів, полковників та сотників, користуючись своїм соціальним становищем, самі видавали офіційні універсали, накази та інструкції, тобто нормативно-правові акти, які мали юридичну силу в козацькій державі і були обов'язковими до виконання [120, с. 108].

Наприкінці XVIII ст. жінка була позбавлена багатьох суспільно-політичних прав. У сім'ях існував поділ: жінка опікувалася сімейними питаннями, в основному проводила час вдома, піклувалась про дітей, а чоловік займався усіма зовнішніми питаннями. Так, тільки чоловіки могли навчатися, працювати, брати участь у голосуванні, займати керівні посади. Іншими словами, жінка була залежною від чоловіка.

Після того як Гетьманщина втратила свою автономію у складі Російської імперії, автоматично перестала існувати і рівноправність між чоловіками та жінками.

Проте з другої половини XVIII ст. під впливом ідей Французької революції 1789 р. та Просвітництва жінки починають активно відстоювати свої права.

Великим кроком уперед до закріплення рівноправності стало прийняття Конституції УНР 1918 р. Так, у Розділі ІІ «Права громадян України» (ст. 11) Конституції Української Народної Республіки (Статут про державний устрій, права і вільності УНР) від 29 квітня 1918 р. зазначено: «Актова, громадянська і політична правомочність громадянина УНР починається з 20 літ. Ніякої різниці в правах і обов'язках між чоловіком і жінкою право УНР не знає» [130]. Такої конституційної норми на той час не мала жодна країна світу. Проте ні цей документ, ні інші законодавчі акти того періоду не розкривають тему рівності жінок та чоловіків. Конституція виокремлює лише два суб'єкти правоздатності-козаків і громадян. Саме революція 1917–1918 рр. стала основою для створення української держави та права.

Водночас відбулося сильне послаблення інституту сім'ї. Був відмінений церковний шлюб, відбулося відокремлення церкви від держави і саме так остання привласнила собі реєстрацію народжень та шлюбів. Після цього був прийнятий нормативний акт – декрет про Раднаркому УСРР «Про організацію відділів записів актів громадянського стану». Наступним кроком до змін був акт «Про цивільний шлюб та про ведення книг запису актів громадянського стану» [8]. Відтоді єдиною формою шлюбу став цивільний шлюб замість колишнього церковного.

Радянські правила в родині були обумовлені ідейною доктриною соціалізму, вони зруйнували принципи сімейно-шлюбних відносин на теренах УСРР та змінили уклади рівності прав. У законодавстві це позначилося передусім у декларуванні ідей рівноправ'я чоловіків та жінок, а на практиці – у безпрецедентному втручанні державних органів у приватне життя. Сімейна політика більшовиків була радше антисімейною, а впровадження образу нового громадянина, не обтяженого сімейними зобов'язаннями, призвело до негативних наслідків – збільшенню кількості розлучень, скороченню народжуваності, руйнуванню інституту сім'ї [71; 313, с. 65–68]. Після утворення Західноукраїнської Народної Республіки 1918 р. питання щодо рівноправності чоловіків та жінок трансформувалось у Тимчасовий основний закон про державну самостійність українських земель колишньої австро-

угорської монархії, ухвалений Українською Національною Радою на засіданні 13 листопада 1918 р. Так, зокрема, в Артикулі IV цього конституційного документа було зазначено: «Права влади іменем Західноукраїнської Народної Республіки виконує весь її народ через своє заступництво, вибране на основі загального, рівного, безпосереднього тайного і пропорційного права голосування без різниці статі. На цій основі мають були вибрані установчі збори Західно-Української Народної Республіки. До часу зібрання установчих зборів виконує всю владу Українська Національна Рада і Державний Секретаріат» [286].

Вже на той час жінки були наділені правом займати владні посади, брати участь у міжнародних з'їздах, у виборах.

У цілому питання регулювання прав чоловіків та жінок того часу покладалось на місцеві органи влади, систему судів, які були уповноважені видавати відповідні нормативно-правові акти.

Після прийняття Конституції УСРР 1919 р. за жінками як за громадянами офіційно було закріплене право обирати і бути обраними. Цей документ наділив жінок громадянськими та політичними правами, проте участь у державних справах здійснювалася згідно з принципом рівного підпорядкування волі пролетарської держави, громадяни обох статей могли бути суб'єктами політичних відносин лише в тому разі, якщо вони працювали (ст. 22) [132]. За фактом, зрівняння у правах з чоловіками тоді юридично не було зафіксовано.

Проте вже у Конституції УСРР 1929 р., а саме у ст. 66 зазначається: «Право обирати і бути обраним до рад мають, незалежно від статі, віри, раси, національності, осілості тощо, такі громадяни Української Соціалістичної Радянської Республіки, що їм до дня виборів минуло 18 років». А 5-а стаття Конституції проголошує політичні права трудящих мас без різниці статі, раси та національності. Ідея рівності жінок та чоловіків, не роблячи різниці по статі, зберігається надалі в основному законі УСРР [133].

А вже в Конституції СРСР 1936 р. саме жінці було присвячено ст. 122, в якій зазначено, що жінці в СРСР надаються рівні права з чоловіком у всіх сферах господарського, державного, культурного та громадсько-політичного

життя. У тексті Конституції більш детально розглядаються питання та ідеї гендерної рівності, сімейних відносин і загального статусу жінки, які були закладені у попередніх конституційних актах. Гарантіями реалізації цих прав у житті було надання жінкам права на працю та оплату праці, можливість соціального страхування й отримання належної освіти. Також держава брала під свою охорону інтереси матері та дитини, створювалась широка мережа ясел і дитячих садочків. Усі ці правові норми врегулювання жіночного питання були закріплені в статті 102 Конституції УРСР від 1937 р. [131]. Цей документ вважається найбільш демократичним в історії радянської правотворчості.

Здобувши рівність у правах з чоловіками, жінки стали брати активну участь у суспільній роботі, оскільки з розвитком індустріалізації країні потрібна була нова робоча сила. Новий юридичний статус жінки у подружньому житті мав наслідок також і на її становище у соціумі. Жінки стали важливою рушійною силою для нових суспільних перетворень. Відповідно, вже на 1-му Всеукраїнському з‘їзді робітниць та селянок робився наголос на тому, що жінки займуть провідну роль у розбудові соціалізму. Отже, їх швидко стали залучати до публічного життя суспільства.

Спостерігаємо, що у 1920–30-х роках на законодавчому рівні чоловіки та жінки мали однакові політичні та трудові права. Але навіть попри те, владне керівництво складалось у більшості із чоловіків, які не бажали поступатися своїми місцями, для жінок кар’єрне зростання у цій сфері було обмежене.

Тодішня влада впевнено виховувала жінок для своїх трудових інтересів з непохитністю у соціалістичних поглядах. Метою було змінити роль жінки у традиційному сімейному устрої, перетворивши її на нову радянську жінку, яка працюватиме для блага держави. Для цього були встановлені нові соціальні норми, нав’язаний новий стиль поведінки та зовнішній вигляд. Так, з Конституцій зазначеного періоду доходимо висновку, що радянська жінка повинна була віднести сім’ю та материнство на другий план і зайняти активну громадську та політичну позицію.

Пізніше, у 1930-х роках, погляд влади щодо жінки зазнає змін і материнство виноситься на рівень з трудовими нормами. На той момент жінка так ще і не стала повноправним суб'єктом соціального життя.

Загалом у цей період та надалі адміністративно-правове забезпечення політики рівності регулювалося радянським законодавством, яке включало як Конституції, так і закони, а виконання їх гарантувалося судовими органами.

Із середини XX століття починається, власне, організований рух жінок Європи і Сполучених Штатів за свою рівноправність. Українські жінки, які теж брали участь у цьому русі, отримали їх дещо раніше – після Лютневої революції 1917 року. Цей рух продовжив втілення ідей у період сексуальної революції у США 60-х років, де почалися процеси розширення прав у гендерній сфері, які вплинули на весь світ [269]. За цим фактом розкриємо деякі з наслідків сексуальної революції у США 60-х років XX ст., оскільки вони торкнулись і України, що спричинило розширення прав і вседозволеності, яка негативно вплинула на сімейний добробут, зокрема стало більше розлучень, нівелюється місце жінки, як берегині сімейного затишку.

Відбулася зміна гендерних ролей чоловіка та жінки. На чоловіка тепер не дивились тільки як на захисника та годувальника і, відповідно, на жінку як на домогосподарку. Обом статям було надано більше свободи вибирати той спосіб життя, який хочеться їм. Чоловіки почали розвивати свої емоційні аспекти особистості [354]. Сексуальна революція сприяла зростанню кількості жінок, які займають посади й отримують професії, що традиційно вважалися чоловічими (зокрема, й у сфері політики). Це привело до зростання економічної рівності чоловіка та жінки [359].

Сексуальна революція 60–70-х рр. XX ст. була більшою мірою жіночою революцією, причому боротьба за рівноправ'я стосувалася не тільки рівноправ'я під час зносин, але і рівноправ'я гендерних ролей, що стимулювало розвиток жіночої свідомості та естетичного переосмислення багатьох життєвих ситуацій [123]. На цьому ґрунті відбулося відродження феміністичного руху (*друга хвиля фемінізму)*, яке було спрямоване не стільки на захист прав жінок, скільки на ліквідацію дискримінації жінок у різних сферах – не тільки у сфері

приватного життя, материнства, подружжя, сексуальності, а й у сфері праці, зайнятості, зарплат, посад, кар'єри та ін. Поширились терміни «жіноче визволення» і «сексизм». Загалом у 60–90-ті рр. XX ст. відбулася найсуттєвіша зміна ролі жінки у західних суспільствах: вона отримала значно більшу можливість робити кар'єру майже на рівні чоловіків. Так, уже 1990 р. у США працювало більше половини всіх жінок [380].

По суті, поняття «гендер» набуло поширення завдяки розвитку феміністської теорії і гендерних досліджень. Воно спирається на теорію соціального конструктивізму, ряд представників якої (в основному феміністські автори) ставлять під сумнів природне походження відмінностей між людьми і пояснює їх соціальними процесами. Тим самим поняття «гендер» призначене для критики звичних уявлень про «біології як долі» і відсилає до ідеології гендерної рівності.

Згодом, як ми зазначали, на Всесвітній конференції з проблем народонаселення в Каїрі 1994 року та на Всесвітній жіночій конференції в Пекіні 1995 року феміністки лобіювали заміну слова «біологічна стать» (sex) на «гендер» (gender), щоб статева відмінність між чоловіком та жінкою стала питанням добровільного суб'єктивного вибору. За допомогою резолюцій ООН та ЄС це поняття стало політичною стратегією в окремих державах. Кожен має змогу вибирати, ким він є – чоловіком чи жінкою, та визначати свою ідентичність, як гомо-, лесбі, транс- або ще якось, і робити так можуть уже школярі [138].

На міжнародному рівні були прийняті десятки законодавчих актів, серед яких такі: Пекінська декларація та платформа дій (BPfA), прийнята ООН 1995 року [180]; Рада Безпеки ООН ухвалила Резолюцію 1325 «Жінки, мир, безпека» 31 жовтня 2000 року [262]; Рекомендація CM/Rec(2007)17 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам про стандарти та механізми гендерної рівності [362]; Рекомендація 148(2004) Конгресу про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях [44]; Резолюція 405(2016) Конгресу щодо гендерно-чутливого бюджетування [24]; Європейська хартія рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні [94] та інші.

Усі ці документи, спрямовані на захист прав жінок, наголошують на важливості участі жінок у політиці та зобов'язаннях держав вживати заходи для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. А також майже усі містять у собі словосполучення «гендерна політика», «гендерна рівність», «гендерний підхід» тощо, проте акцентуємо увагу на тому, що жоден документ не дає визначення терміну «гендер».

На сьогодні українці все ще прирівнюють поняття «гендерна рівність» до поняття «статева рівність», оскільки таке визначення дає українське законодавство.

Для реалізації гендерної політики в українській соціум було сформовано інституційний механізм його забезпечення. Так, 1996 р. було створено Міністерство у справах сім'ї та молоді України, яке трансформувалось у Державний комітет у справах сім'ї та молоді, потім – у Міністерство у справах сім'ї, дітей і молоді України (2004 р.), у Міністерство у справах сім'ї, молоді і спорту України (2005 р.), у Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України (2010 р.), у Міністерство молоді та спорту України (2013 р.). Цей орган наділено повноваженнями з розробки й реалізації політики поліпшення становища жінок. Були створені й інші інституційні механізми: Національна комісія у справах жінки, матері і дитини (1995 р.), повноваження якої наразі виконує Соціальний центр матері та дитини; комітети у справах сім'ї і дитини на локальному рівні (1997–1998 рр.); Координаційна комісія з гендерних та сімейних питань (1997 р.). У Верховній Раді України створено комітет з проблем материнства та дитинства, реорганізовано у Комітет у справах жінок, материнства і дитинства [20, с. 44].

Найважливішим здобутком українського законодавства щодо рівності статей стало визначення інституційного механізму впровадження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (Розділ ІІ Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків») [213].

Механізм забезпечення рівності можна визначити як інституційну урядову та парламентську структуру, яка створюється з метою сприяння посиленню ролі жінок і повноцінної реалізації жінкою своїх прав. Їх основним

завданням є простежити і забезпечити застосування закону, зокрема принципу недискримінації і рівності між жінками і чоловіками, необхідною основою для створення інституційних механізмів є законодавча база, яка забезпечує їх політичну легітимність [213]. До інституційного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків належать органи, установи і заклади, що реалізують політику рівності та протидіють дискримінації за ознакою статі. У розділі ІІ Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [213] визначено їх структуру і повноваження.

2010 року було проголошено чергову адміністративну реформу, інституційний механізм впровадження рівності між чоловіками та жінками черговий раз зазнав змін. Відповідно до Положення про Мінсоцполітики на нього покладено такі повноваження, як формування Національного плану дій щодо впровадження гендерної рівності; узагальнення виконання державних програм з питань гендерної рівності; здійснення у межах своїх повноважень контролю за дотриманням гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах виконавчої влади; організація навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків тощо [43].

Міжсекторний підхід для розвитку інституціональних форм гендерної політики передбачає введення посад радників з гендерних питань у центральних органах державної виконавчої влади, а також в обласних державних адміністраціях.

Серед положень цього Закону є норма про те, що органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Водночас встановлено, що колективні угоди (договори) мають передбачати, зокрема, покладання обов’язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи організації або їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах [43].

На основі Закоку України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [213] та Постанови Кабінету Міністрів України від

28 листопада 2018 року [184] було запроваджено гендерно-правову експертизу законодавства. Основною метою подібної експертизи є надання висновку щодо відповідності законопроєктів принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Висновок експертизи має бути обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проєктом нормативно-правового акта до розгляду.

Політичний період з 2010–2013 роки питання гендерної політики відсунув на другий план, оскільки орган виконавчої влади, який займався цим напрямом, був скорочений. Разом з ним було розформоване Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту України. Як наслідок, функціонал розприділили за іншими суб'єктами, а питання рівноправності чоловіків і жінок було практично виведене з компетенції відповідних структур.

В Україні питання межі нерівності чоловіка та жінки давно стерті. Сама Конституція України проголошує, що «громадяни мають рівні Конституційні права і свободи та є рівними перед законом» (ст. 24) [129].

З часом Україна почала переймати для себе європейську культуру і поняття рівності між чоловіком і дружиною підміняти поняттям гендерної рівності. Як бачимо, термін «гендер» просовують у десятки українських законодавчих актів, а самого визначення так ніхто і не дав. Проте, як уже з'ясували у попередньому підрозділі, виникнення поняття «гендер» у науці зумовило створення нового інтеграційного наукового напряму, націленого на дослідження не біологічної, а соціальної статі. Розмежування фізіологічних і поведінкових статевих ознак привело до того, що на початку третього тисячоліття світова спільнота переживає ряд кардинальних змін, однією з яких є перехід до нового типу культури, побудованої на принципах, так званої, гендерної рівності [20, с. 14].

Варто зазначити, що 7 лютого 2020 року Мінсоцполітики видає наказ № 86 «Про затвердження інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів», а вже через 20 днів Міністерство юстиції України його легалізує та робить обов'язковим до виконання усіма державними органами. Пункт 6 Інструкції зазначає, що вона впроваджує

терміни Стамбульської конвенції, яку Україна ще була не ратифікувала, тобто не надала їй юридичної сили. Відтак законодавцем було створено правову колізію, коли приймається підзаконний нормативно-правовий акт, а Конвенція як єдиний документ, в якому міститься тлумачення поняття «гендер», на той час ще не була ратифікована.

Незважаючи на це, Мінсоцполітики вводить у законодавство роз'яснення деяких термінів з їх новим значенням, а саме:

– гендер – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок / чоловіків;

– гендерний аналіз – вивчення відмінностей між жінками та чоловіками в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів та управління ними, повноваженнях у прийнятті рішень тощо, зумовлених усталеними в суспільстві гендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що вважаються притаманними для чоловіків / жінок) [221].

Розділ 3 Інструкції описує етапи підготовки проєктів законів або інших нормативних актів та в 5 етапі вказує, що до обговорення проєкту нормативно-правового акта залучаються представники громадських об'єднань іноземних неурядових організацій, які працюють у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, тобто всі грантові організації, які лобіюють права ЛГБТ спільнот, стають учасниками зміни законодавства, а висловлені ними пропозиції враховуються під час підготовки остаточного варіанта проєкту нормативного акта.

Варто також зазначити, що Стамбульська конвенція [126] дає визначення гендеру і воно кардинально відрізняється від звичного для українців розуміння, а саме «рівності між чоловіками та жінками». Стаття 3 Стамбульської конвенції визначає гендер як «соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків».

Підписуючи Стамбульську конвенцію, Україна взяла на себе зобов'язання внесення суттєвих змін у правове поле і суспільну свідомість українців. Проте варто відмітити, що впродовж понад пятнадцяти років в Україні відстоювалась

рівність прав саме чоловіка і жінки, які сприймались як гендерна рівність [33]. І, навпаки, відстоювалась позиція заборони впровадження в українське законодавство «поведінкового гендеру» [157; 127]. Варто також акцентувати увагу на тому, що, обґрунтовуючи необхідність підписання Стамбульської конвенції [126], керівництво країни акцентувало увагу на приєднання до конвенції, де йдеться про захист жінок «від насилля» [320; 314]. Отже, можна зробити висновок, що в Україні має місце «підміна понять» і маніпулювання суспільною думкою [297]. Про це свідчить факт подання електронної петиції до Президента України про Денонсацію прийнятого Верховною Радою України Закону про ратифікацію Стамбульської Конвенції [81], яка запроваджує в Україні ідеологію гендеру.

1.3 Класифікація суб'єктів забезпечення реалізації гендерної політики в Україні

Україна через свою законодавчу і державницьку діяльність уже досить давно намагається створити усі умови для того, щоб чоловіки та жінки мали рівні умови для реалізації своїх прав в усіх сферах суспільного життя.

Як відомо, декілька статей Основного Закону [129], а саме стст. 21, 24, 51, проголошують рівність усіх людей незалежно, зокрема, і від статі. Але конституційні норми можуть бути звершені лише за умови подальшого їх впровадження в усій системі законодавства, а відтак і реалізацію цих норм суб'єктами їх забезпечення і практичного втілення за допомогою відповідних інституційних механізмів.

Насамперед необхідно визначити, що собою являє поняття суб'єкт, його сутність та зміст. У загальному значенні під суб'єктом розуміють особу, групу осіб, організацію, яким належить активна роль у певному процесі, акті; особу або організацію як носія певних прав і обов'язків; людину як носія певних фізичних і психічних якостей; людину як об'єкт дослідження; людину, особу тощо [27, с. 1408–1409].

Часто науковці ототожнюють визначення «суб'єкт права» та «суб'єкт правовідносин» [11]. Проте ми з цим твердженням не погоджуємось, адже, по-перше, конкретний громадянин як постійний суб'єкт права не може бути одночасно учасником усіх правовідносин; по-друге, немовлята, малолітні діти, душевнохворі особи, будучи суб'єктами права, не є суб'єктами більшості правовідносин; по-третє, правовідносини – не єдина форма реалізації права [164, с. 363].

На думку О. Ф. Скакун, суб'єкти правовідносин – це «індивідуальні або колективні суб'єкти права, які використовують свою правосуб'єктність у конкретних правовідносинах, виступаючи реалізаторами суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, повноважень, а також юридичної відповідальності. Щоб стати суб'єктом правовідносин, потрібно вже бути суб'єктом права» [272, с. 519].

О. І. Харитонова зазначає, що суб'єкт правовідносин – це «володілець конкретного права, який перебуває у правовому зв'язку з іншим учасником (учасниками) суспільних відносин, на яких нормами законодавства покладаються обов'язки, що відповідають праву уповноваженої особи» [301, с. 101].

Інші учені, розглядаючи сутність суб'єктів адміністративного права, розрізняють три види суб'єктів адміністративного права:

1) фізичні особи – громадяни України, іноземці, особи без громадянства;

2) юридичні особи – органи виконавчої влади, будь-які інші державні органи, органи місцевого самоврядування, об'єднання громадян, підприємства, установи, організації (в особі їхніх керівників, які очолюють органи управління цих підприємств, установ, організацій);

3) колективні суб'єкти (утворення), які не мають ознак юридичної особи, але певною мірою наділені нормами адміністративного права, певними правами й обов'язками, структурні підрозділи державних і недержавних органів, підприємств, установ, організацій, деякі інші громадські утворення (на кшталт загальних зборів громадян за місцем проживання) [4, с. 347].

Питання щодо суб'єктів державного забезпечення розглядалися в працях багатьох учених, серед яких зазвичай виділяють праці В. Б. Авер'янова, О. П. Альохіна, Ю. П. Битяка, І. П. Голосніченко, Д. П. Калаянова,

Ю. М. Козлова, Т. О. Коломоєць, В. К. Колпакова, Т. О. Мацелик, Ю. М. Старилова та ін.

Проте сьогодні і далі не існує єдиного підходу до визначення поняття суб'єктів державного забезпечення.

В. Я. Малиновський під суб'єктом державного забезпечення розуміє систему, наділену певною компетенцією і державно-владними повноваженнями, що дозволяють їй втілювати свою волю у формі керівних команд чи рішень, обов'язкових для виконання, тобто це система, що управляє [151, с. 161]. Автор виділяє такі риси суб'єктів державного забезпечення:

1) владний вплив від суб'єкта до об'єкта управління, який дозволяє підпорядковувати волю і діяльність останнього волі першого, що є необхідною умовою досягнення цілей і вирішення завдань, визначених суб'єктом управління;

2) об'єкт державного управління зобов'язаний підкорятися владній волі суб'єкта і в обов'язковому порядку виконувати його рішення;

3) кожному суб'єкту управління притаманні певні функції, які відображають загальносистемний поділ праці щодо їхнього виконання, у зв'язку з чим функції характеризують основний зміст та напрями діяльності суб'єктів управління;

4) суб'єкт є системно організованим і в цій якості має властиві ознаки будь-якої соціальної системи;

5) суб'єктам управління притаманні загальні ознаки і цілі, єдність принципів їх утворення, побудови та діяльності, структурна єдність та інші ієрархічні зв'язки і відносини, прийняття чітко обумовлених управлінських рішень, узгодження їх між собою [151, с. 160].

Цьому заперечують автори навчального посібника «Основи держави і права» за загальною редакцією В. В. Комарова. Вони підкреслюють, що державне забезпечення здійснюють й інші органи, які законодавством не віднесені до органів виконавчої влади: управління і відділів міністерств, державних комітетів, центральних органів зі спеціальним статусом на місцях, адміністрації державних підприємств [176].

Питання формування і реалізації саме гендерної політики в Україні досліджували науковці та практики М. Д. Богачевська-Хом'як, Н. П. Гога, Т. Е. Василевська, Л. В. Гонюкова, Н. В. Грицяк, Р. В. Губань, В. П. Довженко, О. М. Іваницька, Л. С. Кобелянська, Л. І. Кормич, Е. А. Комарова, О. І. Кулачек, С. І. Станік, Т. М. Мельник, С. Ф. Хрисанова та ін.

Можемо констатувати той факт, що кожен напрям діяльності держави має свої керівні відповідальні органи, які забезпечують виконання поставлених завдань. Гендерна політика невиключення, і тут, безперечно, теж є відповідна система органів, які наділені відповідними повноваженнями.

Як відомо, 2005 року ВРУ ухвалила важливий Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [213], у якому закріпила основні напрями досягнення рівності у правах і визначила компетенцію усіх суб'єктів забезпечення з цього питання.

Значення цього нормативно-правового акта полягає у тому, що він:

• підкреслів роль і значення забезпечення реальних можливостей для досягнення рівності між чоловіками та жінками;

• визначив механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а саме чітко визначив суб'єктів забезпечення: органи, установи і організації, наділені повноваженнями щодо забезпечення рівних прав і можливостей статей;

• закцентував увагу на значенні утворення спеціалізованого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та визначив його компетенцію;

• встановив відповідальність за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;

Прийнятий 2005 р. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» [213] визначив вісім напрямів державної гендерної політики, а саме:

• утвердження гендерної рівності;

• недопущення дискримінації за ознакою статі;

• застосування позитивних дій;

• забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;

• підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;

• виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;

• захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Потрібен був час, щоб усі ці напрями були піддані гендерно-правовому аналізу у різних галузях законодавства України для додаткового правового забезпечення.

Базовими документами щодо формування політики з питань прав жінок в Україні стали: Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок [78] і Концепція державної сімейної політики [238]. ВРУ ухвалила ряд законів, що мають регулювати суспільні відносини і забезпечити подолання дискримінації за ознакою статі шляхом урахування гендерних інтересів різних соціальних категорій і гендерних норм міжнародного права. Це, зокрема, закони України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» (2005 р.) [213], «Про обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2000 р.) [214], «Про зайнятість населення» (2000 р.) [215], «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (2001 р.) [208], Сімейний кодекс України [270], Кримінальний кодекс України [135] і Кодекс законів про працю України [118], Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.) [194] та інші. У квітні 2008 року Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» у зв'язку з ухваленням Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [213].

До суб'єктів, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, цей Закон відносить такі:

- Верховна Рада України;

- Уповноважений ВРУ 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 й органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- громадські об'єднання.

На підставі наведеного вище і за допомогою методу екстраполювання знань сформулюємо авторське визначення суб'єкта забезпечення гендерної політики. Отже, це суб'єкт, який унаслідок приписів законодавства та інших нормативно-правових актів бере участь у правотворчій діяльності, виконує наукові, експертні, консультативні й інші функції, наділений відповідними повноваженнями щодо забезпечення реалізації політики у сфері рівності прав чоловіків і жінок та діє з метою захисту прав меншин, які зазнають дискримінації за ознакою статі у певній сфері.

Як відомо, ВРУ є законодавчим органом України, у повноваженнях якого зосереджена вся законотворча робота, зокрема у такому питанні, як забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Доказом є виписані у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [213] такі повноваження парламенту:

1) визначає основні засади гендерної політики держави;

2) застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

3) здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

10 грудня 2014 року у Верховній Раді України було створено Підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації [185], який діє у складі Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин.

Основним завданням діяльності Підкомітету є приведення національного гендерного законодавства відповідно до європейських норм, адже після підписання і ратифікації Угоди про асоціацію з ЄС Україна зобов'язалася «враховувати питання рівності між чоловіками і жінками при розробці та впровадженні законів, постанов, адміністративних положень, політики і заходів» (Стаття 29 ЄС (2006/54/ЕС).

Також у перелік функцій входить розробка й удосконалення законодавчих процесів щодо забезпечення недискримінації та гендерної рівності, ініціювання включення гендерної складової у діяльність усіх парламентських комітетів у всі галузі чинного законодавства. Ці завдання зможуть забезпечити реальну рівність прав та можливостей рівноправної участі жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Наступним суб'єктом забезпечення гендерної політики є Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» (далі – МФО).

Основними завданнями такого об'єднання є просування гендерної рівності покращення становища жінок у суспільстві; об'єднання зусиль законодавчої і виконавчої влади та громадянського сектору щодо просування прав жінок; сприяння процесу адаптації законодавства України до законодавства ЄС.

За час свого існування МФО встигло провести декілька жіночих конгресів, про які йдеться на сайті об'єднання. Зокрема, обговорювались питання щодо створення міст рівних можливостей, збільшення участі жінок у політиці, розглянуто деякі гендерні аспекти безпеки. Відбулося декілька засідань, де розглядались актуальні питання участі українських жінок у політичних процесах, проблеми дискримінації за ознакою статі, паритетність участі жінок і чоловіків у житті суспільства в різних сферах тощо [296].

Ще один орган, який діє для оптимізації процесів у цій галузі є Громадська рада з гендерних питань. Функції Ради полягають в узагальненні інформації щодо існуючих в Україні програм підтримки гендерної рівності, сприянні координації роботи в одних сферах, розробці спільної стратегії діяльності МФО та ін.

Ще одним суб'єктом є Уповноважений ВРУ з прав людини. Його повноваження у цій сфері регулюються законами України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [250] і «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [213]. Відповідно до наведених законів функції Уповноваженого в переважній більшості можна поділити на контрольні та інформаційні.

Для забезпечення діяльності Уповноваженого утворюється Секретаріат. Обов'язки та організація роботи Секретаріату регулюються Положенням про Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини [228], яким визначено основні завдання Секретаріату.

У структурі Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є посада профільного Представника Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод (далі – представник Уповноваженого).

Відповідно до Посадової інструкції, затвердженої наказом Уповноваженого ВРУ з прав людини від 16.05.2018, представник Уповноваженого є посадовою особою, який забезпечує здійснення Уповноваженим ВРУ з прав людини парламентського контролю за дотриманням принципів недискримінації та гендерної рівності, прав внутрішньо переміщених осіб та осіб, які проживають на тимчасово окупованій території, а також виборчих прав громадян. Представник Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод безпосередньо підпорядкований Уповноваженому та здійснює свою діяльність у межах визначених Уповноваженим завдань та функцій. Представник Уповноваженого здійснює координацію діяльності Управління моніторингу рівних прав і свобод.

Зважаючи на п. 33 ст. 85 Конституції України, в якій зазначено, що «до повноважень ВРУ належить здійснення парламентського контролю у межах, визначених статтею 85 Конституції України» [129], а також абзац 4 ст. 8 Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», в якому вказується, що «здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків» [213], можемо спостерігати, що функції щодо парламентського контролю дублюються і, відповідно, є зайвими серед повноважень представника Уповноваженого.

Також не можемо не звернути увагу про ту саму надлишковість та дублювання функцій, адже, відповідно до абзацу 2 статті 9 зазначеного Закону, Уповноважений ВРУ з прав людини «у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

У структурі Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини функціонує ще один суб'єкт, а саме Департамент моніторингу рівних прав і свобод (далі – Департамент).

Основними завданнями Департаменту, відповідно до затвердженого Положення [207], є:

1) забезпечення реалізації повноважень Уповноваженого ВРУ з прав людини у сфері здійснення парламентського контролю за дотриманням принципів недискримінації та гендерної рівності, прав внутрішньо переміщених осіб та осіб, які проживають на тимчасово окупованій території, а також виборчих прав громадян;

2) забезпечення в межах повноважень моніторингу стану дотримання принципів недискримінації та гендерної рівності, прав внутрішньо переміщених осіб та осіб, які проживають на тимчасово окупованій території, а також виборчих прав громадян державними органами, органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форм власності;

3) забезпечення поновлення порушених прав людини і громадянина.

Іншими словами, функції зазначеного суб'єкта зводяться до інформаційно-наглядових. І знову бачимо повторення повноважень. Адже до завдань Урядового уповноваженого з гендерних питань теж входить предмет здійснення парламентського контролю за гендерною рівністю з боку ВРУ.

Наступним суб'єктом у забезпеченні гендерної політики є Координаційна рада з питань недискримінації та гендерної рівності при Представникові Уповноваженого ВРУ з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності (далі – Рада).

Основними напрямами діяльності Ради, відповідно до Положення [245], є:

1) моніторинг стану забезпечення права на свободу від дискримінації та принципу гендерної рівності;

2) участь у здійсненні аналізу відповідності національного законодавства і практики правозастосування міжнародним зобов'язанням України та стандартам у сфері недискримінації та забезпечення гендерної рівності;

3) участь у підготовці пропозицій та висновків стосовно законів, законопроєктів та інших нормативноправових актів, які стосуються недискримінації та забезпечення гендерної рівності;

4) сприяння координації зусиль і поглибленню співпраці між Уповноваженим, Представником Уповноваженого й інститутами громадянського суспільства, засобами масової інформації у сфері запобігання і протидії дискримінації та утвердження гендерної рівності;

5) сприяння формуванню правової культури та правовій інформованості населення у сфері недискримінації та забезпечення гендерної рівності та ін.

І тут не обійшлося без копіювання повноважень, а саме інформаційно-консультативних, які наявні у декількох суб'єктів, зазначених вище.

Кабінет Міністрів України, відповідно до статті 10 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [213], має такі повноваження: 1) забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; 2) приймає Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності, запобігання і протидії насильству за ознакою статі та забезпечує його виконання; 3) розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; 4) спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо

забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; 5) організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; 6) враховує принцип гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів; 7) затверджує порядок проведення гендерно-правової експертизи; 8) здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

Отже, на КМУ законодавством покладено функції з реалізації державної гендерної політики у всіх сферах суспільного життя.

Ще однією ініціативною уряду стало те, що він схвалив проєкт листа до Міністерства Європи та закордонних справ Французької Республіки щодо участі України у міжнародній ініціативі «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності, започаткованої на Саміті Групи Семи 25 серпня 2019 року у м. Біарріц (Франція) [249].

Як зазначено на сайті Мінсоцполітики, мета Партнерства – посилення відповідальності країн Групи Семи та консолідація зусиль інших держав щодо досягнення гендерної рівності. «Партнерство Біарріц» було започатковане 25 серпня 2019 року лідерами групи G7, в яку входять такі країни світу, як США, Японія, Німеччина, Британія, Франція, Італія, Канада [162].

Мінсоцполітики та інші органи вказують лише загальні аспекти, що, як учасниця «Партнерства Біарріц», Україна має взяти на себе зобов'язання у п'яти сферах:

- розвиток безбар'єрного публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення;
- навчання дітей принципів рівності жінок і чоловіків;
- запобігання насильству;
- зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків;
- створення більших можливостей для чоловіків піклуватися про дітей [162].

Ідеологічним ядром «Партнерства Біарріц» є консультативна рада з питань гендерної рівності. Рада в своєму документі, відомому як «Заклик до

дій», спонукує держави ратифікувати всі відповідні стандарти гендерної рівності, включаючи Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок (CEDAW), Стамбульську конвенцію, яку сьогодні вже ратифікували, Конвенцію про насильство та домагання (ILO), ухвалену в червні 2019 року, та зняти всі можливі перепони на шляху до впровадження цих інструментів [298].

Основні завдання «Партнерства Біарріц»:

1. Визначити та скасувати дискримінаційні закони та/або внести зміни до положень, які є дискримінаційними, зокрема в країнах G7, де вони все ще існують.

2. Ухвалити і впровадити прогресивні законодавчі рамки, що сприяють гендерній рівності. Рада пропонує лідерам G7 та країнам, що не належать до G7, взяти на себе зобов'язання ухвалити та впровадити хоча б один, але бажано декілька законів у своїх країнах, щоб зміцнити чинні закони та розпочати цей законодавчий процес до наступного президентства у G7.

3. Забезпечити необхідне фінансування для реалізації цих законодавчих рамок.

4. Інвестувати у потужні механізми підзвітності й управління, включаючи підтримку громадянського суспільства. Підраховувати та звітувати про прогрес за погодженими часовими показниками [298].

Звертаємо увагу на те, що приєднання до міжнародних ініціатив передбачає, що країни мають змінювати своє законодавство відповідно до міжнародних зобов'язань. Тому кожен крок державних діячів має бути зважений, щоб ухвалені рішення не зашкодили національним інтересам.

Фактично через це партнерство Україна і змушена була ратифікувати Стамбульську конвенцію, а також вносити зміни до національних законів.

Наступним суб'єктом у сфері гендерної політики є віцепрем'єр-міністр. Відповідно до постанови КМУ [195] на віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України покладені функції щодо координації взаємодії центральних органів виконавчої влади з питань гендерної рівності й організації роботи, пов'язаної з формуванням та представленням позиції Української Сторони у відносинах між Україною та Організацією

Північноатлантичного договору (далі – НАТО), зокрема з питань гендерної рівності.

2017 року Кабінетом Міністрів України було запроваджено Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції (далі – Урядовий офіс) для координації діяльності органів виконавчої влади з розроблення та здійснення відповідних заходів. Відповідно до пункту 3 постанови КМУ [251] Уряд України визначив, що здійснює спрямування, координацію і контроль у сфері європейської та євроатлантичної інтеграції. А Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції, відповідно до покладених на нього цією самою постановою КМУ завдань, забезпечує координацію заходів щодо впровадження державної політики забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у секторі безпеки та оборони згідно зі стандартами та рекомендаціями НАТО.

У межах Секретаріату КМУ діє Департамент гуманітарної та соціальної політики. Відповідно до постанова КМУ [227] зі змінами основними завданнями Департаменту гуманітарної та соціальної політики, зокрема, є: проведення фахової експертизи та підготовка експертних висновків до проєктів актів законодавства, які подаються на розгляд Кабінету Міністрів України, зокрема щодо їх відповідності Конституції та законам України, актам Президента України, Програмі діяльності Кабінету Міністрів України; надання допомоги працівникам органів виконавчої влади у доопрацюванні повернутих проєктів актів законодавства та інших документів шляхом забезпечення проведення консультацій, нарад тощо; підготовка аналітичних, інформаційних, довідкових та інших матеріали з питань, що розглядаються Кабінетом Міністрів України й урядовими комітетами; здійснення в установленому порядку організаційного, експертно-аналітичного й інформаційного забезпечення взаємодії Кабінету Міністрів України з ВРУ та її органами, депутатськими фракціями, що передбачає в основному здійснення інформаційних та експертних функцій.

І це ще один орган, який слугує прикладом повторення тих самих повноважень, що передбачені іншими органами.

У червні 2017 року урядом прийнято постанову, якою запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики (далі – Урядовий уповноважений). Відповідно до постанови КМУ [252] завданнями Урядового уповноваженого є:

1) сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

2) участь, відповідно до компетенції, у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

3) проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів;

4) участь у здійсненні Прем'єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і форумах, зокрема з Комісією ООН із статусу жінок, Радою безпеки ООН на сесіях з порядку денного «Жінки, мир, безпека», Ради Європи, ОБСЄ тощо;

5) співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільств.

І в черговий раз спостерігаємо повторення функцій одних органів іншими. Наприклад, повноваження, які стосуються проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів, продубльовано з Департаментом гуманітарної та соціальної політики, про який вказували вище.

Також частина функцій є досить розмитою і немає прописаних деталей їх реалізації, що зумовлює недостатню ефективність у роботі.

Проте серед зрозумілого є те, що посада Урядового уповноваженого здебільшого наповнена інформаційними й експертними функціями, зрештою, як і в багатьох інших органах.

Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми

Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми (далі – Рада) є тимчасовим консультативно-дорадчим органом, утвореним 2007 року при Кабінеті Міністрів України [237] з метою недопущення дискримінації, для забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, запобігання гендерному насильству, протидії торгівлі людьми.

Основними завданнями Ради, відповідно до пункту 3 затвердженого Положення [237], визначено:

1) сприяння реалізації ефективної державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми;

2) розгляд питань, які потребують міжгалузевої узгодженої співпраці щодо реалізації державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми, зокрема розшуку, повернення, реабілітації жертв такої торгівлі, запобігання насильству в сім'ї;

3) сприяння формуванню позитивного ставлення до сім'ї, відповідального батьківства, відродженню та збереженню національних сімейних цінностей, утвердженню рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, запобігання соціальному сирітству та інші.

Рішення Ради мають рекомендаційний характер і можуть бути реалізовані шляхом прийняття відповідних актів Кабінету Міністрів України або надання доручень Прем'єр-міністром України [237].

Варто зазначити, що на регіональному і місцевому рівнях діють обласні та районні міжвідомчі ради з питань сімейної політики, забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, запобігання насильству в сім'ї, протидії торгівлі людьми [237].

Читаючи одну лише назву, можемо розуміти, скільки всього змішано у функціоналі одного органу. Однак, аналізуючи компетенцію зазначеної ради,

бачимо, що її рішення має інформаційно-рекомендаційний характер, як і багато попередніх органів.

Рада періодично проводить засідання. Аналізуючи протоколи їхніх рішень, можна зробити висновок про її переважно просвітницьку функцію.

Спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні є Міністерство соціальної політики України [226].

Було утворено декілька Директоратів, які ділили між собою функції міністерства. Одним з таких Директоратів став Директорат соціальних послуг та інтеграції (далі – Директорат) [187], який був покликаний формувати державну політику, здійснювати моніторинг та оцінювати результати її реалізації і забезпечення нормативно-правового регулювання у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Згідно з наказом Мінсоцполітики України від 05.09.2017 № 635 «Про затвердження структури апарату Міністерства соціальної політики України» [282] у зазначеному Директораті соціальних послуг та інтеграції, крім генерального директора, функціонує 8 експертних груп, серед них лише одна присвячена питанням гендерної рівності разом з двома іншими блоками питань, а саме експертна група з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству, гендерної рівності.

Водночас у межах Міністерства соціальної політики діють самостійні структурні підрозділи Управління протидії торгівлі людьми і запобігання домашньому насильству та Відділ гендерної рівності.

Як бачимо, впровадження широкомасштабної політики з питань гендерної рівності покладено тільки на невеликий підрозділ з обмеженою кількістю персоналу, що не забезпечує можливості її ефективного виконання та моніторингу.

При Мінсоцполітики на постійній основі також діє Експертна рада з питань дискримінації за ознакою статі (далі – Експертна рада), яка створена з метою недопущення всіх форм дискримінації за ознакою статі, забезпечення

рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання гендерного насильства, протидії торгівлі людьми [212].

Експертна рада є консультативно-дорадчим органом, що діє на постійній основі при Мінсоцполітики і створюється з метою сприяння у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недопущення всіх форм дискримінації за ознакою статі [212].

Основними функціями Експертної ради є: розгляд звернень і скарг громадян з питань дискримінації за ознакою статі та вживання відповідних заходів за результатами їх розгляду; внесення пропозицій на засідання Міжвідомчої ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми; підготовка в межах повноважень висновків та пропозицій до проєктів нормативно-правових актів Мінсоцполітики з питань: а) недопущення всіх форм дискримінації за ознакою статі; б) утвердження рівних прав і можливостей жінок та чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства; в) підтримки сім'ї, формування відповідального материнства та батьківства; г) виховання і пропаганди серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; д) захисту суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі; е) участь у проведенні аналізу наукових та експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [208].

Відповідно до статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [213] центральні органи виконавчої влади в межах своєї компетенції мають такі функціональні повноваження:

1) забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання і протидію насильству за ознакою статі;

2) здійснюють виконання загальнодержавних і регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

3) створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;

4) провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

5) співпрацюють з громадськими об'єднаннями щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

6) подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

7) здійснюють збір і поширення інформації про насильство за ознакою статі, а також про загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб;

8) беруть участь у підготовці фахівців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

9) сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень та інше.

На підставі вищенаведеної інформації можемо сформувати ще одну класифікацію, основним критерієм якої виступатимуть функції органів влади. Серед основних функцій можна виділити консультативно-дорадчі, контрольні, координаційні, інформаційно-наглядові.

До консультативно-дорадчих можна віднести такі суб'єкти:

– Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми;

– Департамент гуманітарної та соціальної політики;

– Експертна рада з питань недискримінації та гендерної рівності при Представникові Уповноваженого ВРУ з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності.

Контрольні:

– Управління моніторингу рівних прав і свобод;

– Представник Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод;

– Уповноважений ВРУ з прав людини.

Координаційні:

– Департамент сімейної, гендерної політики та протидії торгівлі людьми;

– Урядовий уповноважений з питань гендерної політики;

– Департамент гуманітарної та соціальної політики;

– Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції.

Інформаційно-наглядові:

– Експертна рада з питань дискримінації за ознакою статі;

– Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми;

– Урядовий уповноважений з питань гендерної політики;

– Експертна рада з питань недискримінації та гендерної рівності при Представникові Уповноваженого ВРУ з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності;

– Управління моніторингу рівних прав і свобод;

– Уповноважений ВРУ з прав людини;

– Громадська рада з гендерних питань;

– Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості»;

–Підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації.

Громадські організації також відіграють немалу роль у формуванні гендерної політки. Можемо поділити їх на декілька видів за напрямами діяльності:

а) громадські організації, які беруть участь у розробленні та обговоренні проєктів нормативно-правових актів з питань забезпечення реалізації гендерної політики (як рівних прав жінок і чоловіків):

Всеукраїнське об'єднання жінок-депутатів [60]. Основною метою об'єднання є консолідація зусиль жінок-депутатів різних рівнів з метою провадження культурної, освітньої, наукової, екологічної діяльності, сприяння розвитку політичних та правових відносин на засадах гендерної рівності, вдосконалення різних сфер суспільних відносин.

Європейська асамблея жінок-депутатів [159]. Об'єднання має місію сприяти підвищенню спроможності жінок-депутатів впливати на політичні процеси для успішного впровадження європейських демократичних цінностей і

принципів на місцях, а також посилення ролі жіноцтва у формуванні глобальної політики. Ця міжнародна громадська організація об'єднує жінок зі сфери політики та самоврядування для успішного впровадження реформ і кращих практик врядування на державному рівні й на місцях через принципи прозорості, справедливості, рівності, гласності, верховенства права та прав людини.

Відкрите суспільство [59]. Ціллю організації є розвиток рівноправного партнерства заради синергії впливу на розбудову демократичної країни, що цілеспрямовано впроваджує політику дотримання прав людини. Одним з напрямів діяльності є, зокрема, політична участь жінок. ГО регулярно проводить дослідження медіа щодо присутності жінок у регіональних ЗМІ (Вінницька область), ставлення до політичної участі жінок, гендерні моніторинги місцевих виборів, а також займається стратегічним проєктуванням збільшення кількості жінок у політиці;

б) громадські організації, які мають на меті утвердження гендерної рівності:

Гендерний центр «Крона» [62]. Мета діяльності: сприяння утвердженню в українському суспільстві демократичних цінностей, справедливості й передусім гендерної рівності. Їхня робота переважно інформаційно-просвітницька й охоплює декілька напрямів: проєкти з неформальної освіти, видавнича діяльність та гендерна експертна платформа.

Ліга захисту прав жінок «Гармонія рівних» [68]. Громадська організація, яка об'єднує небайдужих ініціативних людей – чоловіків та жінок, які прагнуть подолати гендерну дискримінацію, що існує в суспільстві, відкинути стереотипи, що нас розділяють, та побудувати рівноправне суспільство вільних людей, які працюють на спільне благо. Кредо: саме гармонія рівних вивільнить нові творчі сили українського суспільства та надасть потужний стимул для розвитку держави у всіх сферах. Пріоритети діяльності: боротьба з множинною дискримінацією жінок, протидія домашньому та гендерно зумовленому насильству.

Студена («STUDENA») [67]. Займається втіленням культурно-просвітніх і правозахисних проєктів. Працює для зниження агресивності та нетерпимості у суспільстві, просуває ідеї рівності прав і можливостей людей незалежно від їхньої статі, раси, віросповідання. Основні напрями діяльності: соціальна адаптація військових, гендерна рівність, культура й освіта, правозахист.

Центр «Жіночі перспективи» [70]. Місія організації: захист прав жінок та забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Діяльність організації спрямована на впровадження гендерної політики в Україні, зменшення рівня насильства, підвищення конкурентоспроможності жінок на ринку праці та просування їх на рівень прийняття рішень в Україні. Пріоритетні напрями діяльності організації: гендерна рівність, протидія домашньому насильству, протидія торгівлі людьми, підтримка жіночих та правозахисних організацій;

в) громадські організації, які захищають права ЛГБТ спільнот:

Інсайт [64]. Організаціє об'єднує лесбійок, геїв, бісексуальних, трансгендерних та квір людей, які поділяють цінності інклюзивності, свободи та соціального різноманіття.

Громадська організація «Гей-Альянс» [61]. Сприяння реалізації основних прав і свобод людини, протидія гомофобії та трансфобії.

Розвиток ЛГБТ-ком'юніті. У рамках цього напряму ГАУ видає журнал «Gayd!» та підтримує роботу ком'юніті-центрів Queer Home у семи містах України (Вінниця, Житомир, Запоріжжя, Київ, Кривий Ріг, Одеса та Харків). Також ГАУ бере участь у розвитку першого українського ЛГБТ-хору «Qwerty Queer» та соціальних театрів.

Громадська організація «Союз ЛГБТ «Ти не один» [66]. Пропагує людське ставлення до всіх людей незалежно від їх сексуальних та інших переваг, а також толерантне ставлення до геїв, лесбіянок, трансексуалів;

г) організації, які співпрацюють у напрямах щодо одержання органами державної влади інформації, зібраної громадськими організаціями; виконання спільних проєктів інформаційного, аналітично-дослідницького, благодійного і соціального спрямування;

Амбасада жінок-підприємниць [158]. Амбасада об'єднує жінок, які досягають успіху, маючи власні компанії, та водночас активно долучаються до суспільної діяльності. Метою її діяльності є пропагування підприємництва серед жінок і формування культури підприємництва серед молоді; формування умов розвитку та підтримки на теренах України високого рівня підприємницької діяльності; мотивація й обмін успішною практикою ведення бізнесу та підтримка жінок, які займаються підприємницькою діяльністю, керують власними фірмами і розвивають діяльність на міжнародних ринках.

«Ділові українські жінки» [63]. Членкині організації – впливові жінки з активною життєвою позицією, лідери у різноманітних сферах діяльності: підприємництва, fashion індустрії, медицини, туризму та інших галузях. Серед завдань організації – вплив на духовний розвиток сучасного суспільства шляхом створення передового громадського суспільства, сприяння розкриттю творчого потенціалу жінок і їхньої реалізації в суспільстві та реалізації спільних бізнес-проєктів, сприяння формуванню відповідального молодого покоління.

ХОЦ «Успішна жінка» [69]. Громадська організація у Херсоні. Цілі організації: задоволення та захист соціальних, економічних, політичних, творчих та інших прав громадян(-ок); залучення громадян(-ок) до розбудови громадянського суспільства і демократії; сприяння реалізації державної та місцевої гендерної політики і протидії торгівлі людьми; освіта дорослих.

«Сучасна жінка» [58]. Ця організація 5 років активно займається розбудовою жіночого руху та розвитком гендерної культури у Східній Україні. ХГНО «Сучасна жінка» проводить тренінги з жіночого і соціального підприємництва, розбудови громадського руху, гендерної рівності та протидії дискримінації.

Висновки до розділу 1

1. Встановлено, що основною проблемою поширених підходів у рамках теорії соціального конструювання гендеру є заперечення нормативності і значущості зв'язку з цим.

Доведено, що гендер, з одного боку, можемо визначити як зовнішній соціальний прояв, а з іншого – це прихований зміст статі, тобто та загальноприйнята поведінка, якої суспільство очікує від особи.

2. Наприкінці XX століття встановлено факт заміни поняття «біологічна стать» (sex) на «гендер» (gender) представниками феміністичного руху.

Обґрунтовано позицію стосовно того, що гендер – це соціальна категорія, яка не включає в себе біологічні, фізіологічні та нейрогормональні аспекти людини, але зосереджує свою увагу на індивідуальній характеристиці, яку людина обирає для себе.

3. Удосконалено зміст поняття «державна гендерна політика». Це важлива складова державної політики, яка здійснюється спільними зусиллями усіх суб'єктів публічної адміністрації, які мають причетність до останньої, з метою захисту гарантованих прав та свобод громадян як рівних їх носіїв, а також створення умов для самореалізації кожної особи.

4. З урахуванням предметної спрямованості удосконалено зміст поняття «адміністративно-правове забезпечення реалізації гендерної політики». Це регламентована адміністративно-правовими нормами система дій уповноважених суб'єктів, яка передбачає цілеспрямований вплив на стан забезпечення реалізації гендерної політики, з метою захисту гарантованих прав та свобод громадян як рівних їх носіїв, а також створення умов для самореалізації кожної особи.

5. У процесі дослідження історичних етапів розвитку адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні встановлено таку її періодизацію.

Гендерна політика за часів існування Київської Русі (до XIII століття). Правовий статус жінки було унормовано сукупністю звичаїв, норм та уявлень,

що забезпечували суспільні та господарські права жінок. Гарантами їх реалізації була світська і церковна влада.

Гендерна політика у період існування Галицько-Волинського князівства. Статус жінок у цей період характеризувався меншою кількістю прав та свобод. Провідна роль, а відтак основні права і свободи, у суспільстві належала чоловіку.

У XIV–XVI стст. забезпечення політики рівноправності чоловіків і жінок в адміністративному контексті регулювалося звичаєвим правом, грамотами та привілеями, які зрівнювали чоловіків і жінок у цивільно-правових відносинах, а також надавали можливість брати участь у державній політиці.

Гендерна політика у період Гетьманщини базувалась на нормах звичаєвого права, за яким соціальний статус жінок старшинських, козацьких та міщанських родин був досить високим. Дружини гетьманів, полковників і сотників, користуючись своїм соціальним становищем, самі видавали офіційні універсали, накази та інструкції, тобто нормативно-правові акти, які мали юридичну силу в козацькій державі і були обов’язковими до виконання. Після того як Гетьманщина втратила свою автономію у складі Російської імперії, автоматично перестала існувати і рівноправність між чоловіками та жінками.

Гендерна політика Української Центральної Ради, Української держави, Директорії УНР і Західноукраїнської Народної Республіки (1917–1929 рр.) базувалась на нормах Конституцій, у яких проголошувалась рівність у правах та обов’язках між чоловіком і жінкою. Питання регулювання прав чоловіків та жінок того часу покладалось на місцеві органи влади, систему судів, які були уповноважені видавати відповідні нормативно-правові акти.

Гендерна політика радянської держави (1919–1991 рр). У цей період адміністративно-правове забезпечення політики рівності регулювалося радянським законодавством, яке включало як Конституції, так і закони, а виконання їх гарантувалося судовими органами.

Гендерна політика незалежної України (з 1991 р. донині). Запроваджено інституційний механізм впровадження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

6. Удосконалено зміст поняття «суб'єкт забезпечення гендерної політики». Це суб'єкт, який унаслідок приписів законодавства та інших нормативно-правових актів бере участь у правотворчій діяльності, виконує наукові, експертні, консультативні та інші функції, наділений відповідними повноваженнями щодо забезпечення реалізації політики у сфері рівності прав чоловіків і жінок та діє з метою захисту прав меншин, які зазнають дискримінації за ознакою статі у певній сфері.

7. Проаналізовано повноваження суб'єктів адміністративно-правового забезпечення гендерної політики в України. Встановлено дублювання контрольних, інформаційних та інформаційно-консультативних функцій у таких суб'єктів, як Уповноважений ВРУ з прав людини, Профільний Представник Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод, Управління моніторингу рівних прав і свобод, Департамент гуманітарної та соціальної політики (діє у складі Секретаріату Кабінету Міністрів України), Урядовий уповноваженого з питань гендерної політики. Запропоновано розмежувати функції та оптимізувати склад зазначених суб'єктів.

8. Виокремлено основні функції суб'єктів адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в України. До них віднесено: консультативно-дорадчі, контрольні, координаційні, інформаційно-наглядові.

9. Здійснено систематизацію громадських об'єднань, які беруть участь у забезпеченні реалізації гендерної політики в Україні, виділено форми їх співпраці з державними органами й органами місцевого самоврядування: участь у розробленні та обговоренні проєктів нормативно-правових актів з питань забезпечення реалізації гендерної політики; утворення спільних консультативно-дорадчих та експертних органів, рад, комісій, груп для забезпечення врахування громадської думки у формуванні та реалізації гендерної політики; співпраця щодо підготовки кадрів; одержання органами державної влади інформації, зібраної громадськими організаціями; виконання спільних проєктів інформаційного, аналітично-дослідницького, благодійного і соціального спрямування.

РОЗДІЛ 2
АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ФОРМИ, СПОСОБИ, ЗАСОБИ ТА ЗАХОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

2.1 Види форм суб'єктів адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні

Ефективність реалізації гендерної політики зумовлена потребою у чіткому розумінні її сутності та видів форм адміністративно-правового забезпечення його розвитку. Саме через застосування відповідних форм відбувається реалізація компетенції суб'єктів владних повноважень, що забезпечують реалізацію гендерної політики в Україні.

Впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є однією з важливих умов сталого соціально-економічного розвитку, позитивних змін у суспільстві та його благополуччя, реалізації прав людини та самореалізації особистості, запорукою ефективного розв'язання наявних проблем, а також європейської інтеграції України та виконання міжнародних зобов'язань, згідно з основними міжнародними договорами, у сфері захисту прав людини, зокрема й Цілей Сталого Розвитку до 2030 року, затверджених Генеральною Асамблеєю ООН [253] впровадження такого принципу.

Основним суб'єктом гендерної політики є держава, його базові інститути. Сформовані політично-гендерні відносини не тільки відображають структуру суспільства, а й задають напрями, рамки гендерної трансформації в забезпеченні конституційних прав, при цьому розширюючи можливості в доступі до влади, ресурсів управління.

Встановлене адміністративно-правовою нормою правило поведінки не може бути змінено за згодою сторін. Воно обов'язкове для виконання як суб'єктом управління, так і керованим об'єктом. Тому за усієї значимості інших засобів регулювання управлінських відносин норма адміністративного права є і

надалі буде основним засобом забезпечення реалізації гендерної політики в Україні [84].

Варто підкреслити, що форми адміністративно-правового забезпечення у певних сферах і галузях державного управління характеризуються певною універсальністю, проте основною вимогою ефективного управління у кожній сфері чи галузі є вибір оптимальних і дієвих форм, зокрема з метою їх удосконалення.

Потрібно зазначити, що у доктрині адміністративного права для визначення форм використовуються такі поняття, як «адміністративно-правові форми», «форми управління», «форми регулювання», «форми державного управління», «форми управлінської діяльності», «форми діяльності державної адміністрації», а також «форми забезпечення». Ці поняття відображають зовнішні форми вираження змісту управлінської діяльності, конкретні взаємозв'язки та взаємодію органів і посадових осіб органів публічного адміністрування.

Саме через форми управлінської діяльності виражається ззовні воля держави, реалізуються публічні інтереси, завдання і функції суб'єктів владних повноважень (виконання адміністративних зобов'язань), додержується встановлений порядок управління, забезпечується гласність і прозорість діяльності відповідних органів, що в кінцевому підсумку приводить до утвердження законності. Аналіз форм управлінської діяльності дозволяє нам характеризувати компетенцію і повноваження відповідних органів публічної влади, а ефективність їх реалізації пов'язана з обранням оптимальних форм діяльності. Продуктивне поєднання цих форм дозволяє удосконалити управлінську діяльність та позитивно впливати на суспільні процеси.

На думку Ю. П. Битяка, форма адміністративно-правового регулювання – це «зовнішній вияв конкретних дій, які здійснюються органами виконавчої влади для реалізації поставлених перед ними завдань» [7, с. 115]. Т. О. Коломоєць вказує, що форма адміністративно-правового регулювання – це «волевиявлення виконавчо-розпорядчого органу, посадової особи, здійснене в рамках режиму законності та компетенції для досягнення адміністративно-

правової мети – вираження в зовнішньому вигляді конкретних дій суб'єктів публічного адміністрування, які здійснюються у процесі їхньої діяльності й спрямовані на реалізацію адміністративних функцій» [6, с. 54]. І. П. Яковлєв зазначає, що форми публічного адміністрування розкривають зміст цієї владної активності, а дотримання вимог кожної форми та їх вдала реалізація дозволяють визначити реальний (практичний) і декларований зміст публічного адміністрування [327, с. 80]. К. Л. Бугайчук доходить висновку, що «різниця між поняттями форми управління та форми адміністрування полягає у характеристиці суб'єкта, який здійснює таку діяльність, – орган державного управління чи суб'єкт публічної адміністрації» [22, с. 134].

На думку вчених, у галузі державного управління форма діяльності – це уніфікований за зовнішніми ознаками, формалізований вид результатів конкретних дій органу управління (адміністрування), його структурних підрозділів та службових осіб, спрямованих на досягнення поставленої мети [87].

Українські учені – адміністративісти розглядають форми адміністративно-правового забезпечення як способи зовнішнього вираження діяльності суб'єктів владних повноважень, засновані на їх компетенції, залежать від її змісту, обумовлені реалізацією завдань і функцій суб'єкта (виконання адміністративних зобов'язань) у межах такої компетенції. І залежно від мети здійснюється вибір певної форми для забезпечення ефективності діяльності суб'єкта [3, с. 282; 277, с. 167; 313, с. 266].

Відтак центральним місцем змісту поняття «форма» є суб'єкт владних повноважень, від управлінських рішень якого залежить вплив на об'єкт дослідження.

Одразу варто наголосити, що поняття «управлінське рішення» потрібно відрізняти від «рішення» взагалі. Адже рішення приймаються людиною щоденно безліч разів у всіх сферах її життя, проте вони майже ніколи не будуть управлінськими. Отже, існують певні ознаки, які відрізняють управлінські рішення від усіх інших. Серед них виділяємо такі:

– мета. Суб'єкт управління приймає рішення для розв'язання конкретної проблеми відповідної інституції, а не намагаючись вирішити індивідуальні питання;

– наслідки. Так, рішення, які будуть прийматися, матимуть суттєвий вплив на об'єкт управління;

– розподіл обов'язків. Одні займатимуться аналізом питання, інші – прийняттям рішень, ще інші – їх реалізацією;

– професійні навички. Будь-яке рішення на такому рівні потребує професійного підходу.

Акцентуємо увагу на тому, що найбільш розповсюдженою класифікацією форм є їх поділ за наслідками, до яких вони приводять, на правові та неправові. Правовими формами адміністративно-правового забезпечення є ті, внаслідок яких виникають адміністративно-правові відносини, пов'язані із встановленням або застосуванням норм права. А неправові форми не пов'язані з реалізацією владних виконавчо-розпорядчих повноважень, вони передують або є наступними після правових, не викликають настання адміністративно-правових відносин, до яких належать організаційні дії (обговорення, наради, розробка програм тощо) або матеріально-технічні операції (діловодство, складання довідок, звітів, видання юридичних актів, оформлення, розсилка документів, аналіз інформації, підготовка аналітичних і статистичних даних тощо) [3, с. 176–177; 277, с. 278–279], що сприяють створенню умов для належної та ефективної реалізації повноважень органів публічної влади.

Також зауважимо, що серед учених існує точка зору, за якою неправові форми іменують організаційними, які не мають такого безпосереднього впливу на суспільні відносини, як правові форми, однак завдяки їм реалізуються підготовчі дії, обговорюються, узгоджуються різні позиції, робляться відповідні висновки в процесі пошуку оптимальних шляхів вирішення проблеми. Відповідно, результатом правових форм є прийняття нормативно-правового акта, а неправових (чи організаційних, як вказують окремі науковці [182, с. 126, 129]) – власне, належна організація діяльності органу [318, с. 59; 16, с. 112].

До правових форм науковці традиційно відносять видання актів

управління (нормативно- чи індивідуально-правових), укладання адміністративних договорів, а також здійснення юридично значущих дій, спрямованих на виникнення певних юридичних наслідків.

Розглянемо детальніше *правові форми суб'єктів адміністративно-правового забезпечення.*

До правових форм суб'єктів адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності В. С. Сірко відносить:

– видання нормативно-правових актів;

– видання ненормативних та індивідуальних правових актів;

– укладення адміністративних договорів;

– укладення та ратифікація міжнародних договорів;

– вчинення інших юридично значущих дій на основі закону або на основі виданого підзаконного нормативно-правового акта управління [271].

Варто також зазначити, що базовою складовою впровадження гендерного підходу під час розроблення нормативно-правових актів є гендерний аналіз, що проводиться на кожному з етапів, зазначених у згаданій Інструкції [221]. Застосування гендерного підходу під час розроблення нормативно-правового акта передбачено на шести етапах:

1. Визначення проблеми, на розв'язання якої спрямований нормативно-правовий акт, та аналіз причин її виникнення.

2. Визначення мети нормативно-правового акта.

3. Аналіз можливих варіантів розв'язання проблеми. Визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми, для усунення якої розроблено нормативно-правовий акт.

4. Визначення шляхів і способів розв'язання проблеми.

5. Обговорення проєкту нормативно-правового акта.

6. Моніторинг та оцінювання дії нормативно-правового акта [112].

Якщо отримана під час моніторингу та оцінювання інформація свідчить про те, що реалізацією нормативно-правового акта не вдалося забезпечити досягнення позитивних результатів для різних груп жінок / чоловіків, варто проаналізувати, як саме планувалося забезпечити досягнення потрібних

результатів і чому не вдалося цього зробити, розглянути можливість унесення до нього відповідних змін [113, с. 21].

До нормативно-правових актів національного рівня, що врегульовують відносини у сфері державної гендерної політики в Україні, належить передусім Конституція України [129]. Україна, згідно з вимогами вищезгаданої Конвенції ООН [124], включила принцип рівноправності жінок і чоловіків до Конституції України, відповідні норми якої є основою подальшого розвитку гендерного законодавства. Так, рівність прав і свобод людини й громадянина, незалежно від статі, визначається і гарантується ст. 24 Конституції України, в якій, зокрема, закріплено: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. *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; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» [129, с. 28]. Принцип гендерної рівності закріплено також у ст. 51 Конституції України: «Шлюб ґрунтується на вільній згоді жінки і чоловіка. Кожен з подружжя має рівні права і обов'язки у шлюбі та сім'ї... Сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняється державою» [129, с. 48].

У Законі України «Про забезпечення рівних прав можливостей жінок і чоловіків» [213] розглядається впровадження гендерних підходів як цілісний процес і стратегічний орієнтир. Відповідно до цього Закону гендерна рівність визначається як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Іншим пов’язаним з гендерною рівністю терміном є дискримінація, яка визначається законом як дії або бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виключення або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження, або виключає можливість визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків. На практиці рівні можливості зайнятості означають подолання бар’єрів, щоб усі потенційні працівники могли претендувати на ту посаду, до якої вони прагнуть, з одного боку, і проявити свою максимальну продуктивність – з іншого [140, с. 11].

Прогресивне значення для України цього Закону полягає в тому, що в ньому юридично забезпечуються: узгодження і гармонізація національного законодавства з гендерних питань з міжнародно-правовими актами; законодавче визнання наявності в країні гендерної дискримінації в усіх сферах соціального життя і необхідності заборони її як явища, що стримує соціальний прогрес; як спеціальна сфера виділено забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; визнання гендерної політики як державної і визначення напрямів; підкреслення ролі і значення забезпечення реальних можливостей для досягнення гендерної рівності; визначення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: системи органів, установ і організацій, наділених повноваженнями щодо забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок [43, с. 18].

Новим імпульсом для розвитку гендерної політики в Україні стала Угода про асоціацію з Європейським Союзом [295]. Забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків, боротьба з дискримінацією – важливі цілі співробітництва, визначені Угодою. Ці принципи в комплексі з використанням кращих практик ЄС дозволили підготувати орієнтовану на результат «Державну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» [82]. Також 2016 року проблематика гендерного балансу в державних структурах була включена в «Стратегію розвитку державного управління на період 2016–2020 років» [280].

Варто зазначити, що проблема формування концептуальної основи державної гендерної політики в Україні і сьогодні не втрачає актуальності.

Національні експерти констатують, що усвідомлення необхідності впровадження державної політики щодо форм управлінських рішень з позиції сприяння гендерній рівності, а не охоронної концепції поліпшення становища жінок ще не є властивим ні державним структурам, ні громадянському суспільству й обмежена переважно рівнем Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту України [288, с. 18]. Між тим питання про визначення конкретних стратегій будівництва паритетної демократії в Україні ще й сьогодні залишається офіційно невирішеним.

Проте варто звернути увагу на події, які формально просигналізували про реальні результати переосмислення й переформатування національних військових традицій, зокрема і в гендерній їх частині. Більш того, це переосмислення набуває чіткої нормативної структури. Першим таким сигналом стало упевнене і зовні досить естетичне крокування на цьогорічному параді з нагоди Дня незалежності України дебютного розрахунку жінок-військовослужбовців. Свято прикрасили дівчата-курсантки Військового інституту КНУ імені Тараса Шевченка й Військового інституту телекомунікацій та інформатизації ім. Героїв Крут [97].

Інший дещо більш важливий сигнал – ухвалення Верховною Радою України змін до законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у Збройних силах України. Законопроєкт № 6109 [196], який покликаний був сприяти утвердженню гендерної рівності у всіх військових формуваннях та протидіяти дискримінації за ознакою статі у сфері безпеки й оборони, став законом. Зрозуміло, що появу такого документа актуалізував і пришвидшив сьогочасний воєнний конфлікт. Він, будемо відвертими, і дав поштовх гендерній еволюції у війську.

Віднині жінок можна залучати до виконання ширшого кола військових завдань, зокрема бойових дій, уможливлено займання певних, раніше недосяжних для них посад, рівний доступ до військової кар'єри водночас з однаковим із чоловіками обсягом відповідальності під час виконання обов'язків військової служби. Скасовано обмеження щодо служби жінок у військовому

запасі й проходження ними військових зборів. Отже, в Україні може з’явитися і пані – військовий генерал [97].

Варто згадати, ще один проєкт закону, який у вересні 2021 року Верховна Рада України ухвалила у другому читанні [201]. Цей законопроєкт забороняє використовувати твердження та/або зображення про інтелектуальну, фізичну, соціальну чи іншу перевагу однієї статі над іншою та/або про стереотипи ролі чоловіка та жінки, що обмежує свободу життєвого вибору людини. Також у рекламі забороняється принижувати гідність людини за ознакою статі; демонструвати насильство за ознакою статі; містити зображення тіла людини (частини тіла) виключно як сексуального об’єкта з метою привернення уваги споживача та/або натяки (слова, звуки, зображення) на сексуальні стосунки, що не мають прямого стосунку до рекламованого продукту чи способу його споживання.

Після набуття його чинності в Україні буде запроваджена відповідальність рекламодавців, що замовлятимуть невідповідну рекламу.

У контексті нашого дослідження також варто виокремити суб’єктів владних повноважень, які встановлюють загальнообов’язкові норми у досліджуваній сфері.

Так, розпорядженням Кабінету Міністрів України було затверджено Національний план дій щодо виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпеку» на період до 2020 року [222]. Однак прийняття Плану не отримало переважно позитивних оцінок експертів з огляду на ряд причин:

1. План не мав обов’язкового характеру, оскільки зазначена постанова Кабміну тільки рекомендувала органам місцевого самоврядування, Державної судової адміністрації, Службі безпеки України забезпечити його виконання.

2. У тексті постанови була відсутня вимога оприлюднювати щорічні результати його виконання. Це могло призвести до того, що в Мінсоцполітики та Кабінеті Міністрів України ці звіти залишаться лежати «мертвим вантажем».

3. Планом було передбачено виконання 49 заходів, однак через наявність серед позначених джерел фінансування досить загальної категорії «інші джерела» (фінансування) виникають сумніви в їх реалізації.

Подібні сумніви стають ще більш обґрунтованими, якщо поглянути на співвідношення ресурсів, які мають надійти з кожного джерела: з державного бюджету – 3,2 %, з місцевих бюджетів – 29,75 %, з інших джерел – 67,05 % [18].

Не менш цікавою для нашого дослідження є постанова КМУ, якою вводилась посада Уповноваженого Верховної Ради України з питань політики гендерної рівності [248].

Реалізація цієї постанови, на думку суб'єкта законодавчої ініціативи, сприятиме впровадженню ефективного механізму в галузі гендерної рівності та підвищенню ефективності заходів, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків.

Основною метою створення посади є координація роботи виконавчої гілки влади щодо забезпечення і дотримання принципу тендерної рівності.

Створення подібної інституції в нашій державі, на думку Л. В. Голяк, сприяє підвищенню ефективності урядової політики гендерного мейнстрімінгу та досягненню рівності чоловіків і жінок у всіх сферах суспільного життя країни, забезпеченню їх рівних можливостей, прав та обов'язків [52].

Також варта нашої уваги постанова КМУ «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [218]. Затверджена цією постановою Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року передбачає заходи щодо подальшої консолідації сил і можливостей, спрямованих на: ефективне вирішення негативних проявів у функціонуванні інституту сім'ї та найгостріших проблем демографічного розвитку; досягнення цілей державної політики щодо створення умов для реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; визначення конкретних заходів, окреслення обов'язків та напрямів роботи з метою попередження торгівлі людьми; здійснення соціальних заходів із запобігання та протидії домашньому насильству тощо.

Погоджуємось із думкою Л. М. Грень, яка акцентує увагу на тому, що «проблему недостатнього рівня впровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків передбачається розв'язати шляхом

застосуванням комплексного підходу та здійснення заходів, спрямованих на виконання таких пріоритетів, як:

– удосконалення нормативно-правової бази, механізму проведення гендерно-правової експертизи та впровадження статистичних показників у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку з урахуванням актуальних потреб галузей і регіонів;

– підвищення професійного рівня державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– внесення до програм курсів підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– виконання договірних та інших міжнародних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків тощо» [55].

Крім КМУ, нормотворенням у досліджуваній сфері займаються й інші органи центральної влади. До прикладу, Міністерством освіти і науки України розроблена Стратегія впровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2030». Проте і ця Стратегія все ще не схвалена Кабінетом Міністрів України.

У Стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків йдеться про необхідність впровадження міжнародних стандартів щодо забезпечення гендерної рівності, зокрема на законодавчому рівні; удосконалення механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; створення умов для збалансованої участі жінок і чоловіків у громадсько-політичних процесах, прийнятті суспільно важливих рішень; проведення комплексних заходів щодо подолання гендерної дискримінації, зокрема гендерних стереотипів; забезпечення рівності у доступі до правосуддя. Серед заходів в освітній сфері передбачено включення до навчальних програм тем з питань прав і свобод людини, зокрема гендерної рівності [246].

У серпні 2016 Мінсоцполітики оприлюднило проєкт Концепції Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [247]. Однак Кабінет Міністрів України не схвалив її до весни 2017 року, і, відповідно, нова Державна програма розроблена не була.

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» [217] передбачено такі повноваження місцевої влади щодо запобігання та протидії дискримінації: підготовка пропозиції щодо вдосконалення законодавства про протидію дискримінації; здійснення позитивних дії; дотримання принципу недискримінації у своїй діяльності; співпраця з громадськими організаціями; сприяння науковим розробкам у цій сфері; просвітницька діяльність з питань запобігання та протидії дискримінації [17]. Ці повноваження не є формальними, але вони не дають реальної можливості протидіяти тендерній дискримінації на практиці, тому необхідними є їх посилення і конкретизація.

Проведення заходів із впровадження гендерної рівності в громадах важливі принаймні з чотирьох причин: по-перше, вони уможливлюють фінансування заходів, пов’язаних з гендерною рівністю, а також гендерно чутливе бюджетування за умови, що місцеві пріоритети чітко визначені; по-друге, вони забезпечують ряд заходів, визначених на державному рівні, які можна впроваджувати на місцевому рівні; по-третє, вони дають змогу реагувати на конкретні гендерні проблеми, важливі для місцевої громади, і гендерні цілі в інших політиках, які щорічно реалізуються органами місцевого самоврядування; по-четверте, вони необхідні для моніторингу заходів і змін у становищі жінок та гендерної рівності. Це також є викликом, однак у процесі бюджетування досить важливо інтегрувати питання гендерної рівності та гендерно чутливих цілей і заходів у програми різних секторів / відділів. Така практика може вирішити проблеми, пов’язані з додатковими засобами фінансування, необхідними для досягнення гендерної рівності [44].

Правові форми органів місцевого самоврядування у сфері профілактики адміністративних правопорушень гендерної політики зазвичай пов’язані із встановленням і застосуванням норм права, а їх застосування зумовлює юридичні наслідки для учасників профілактики правопорушень. Через норми права реалізуються владні повноваження, які належать самоврядним органам чи іншим суб’єктам, виконуються правила поведінки та приписи, які містяться у прийнятих ними правових нормативних та індивідуальних актах [146].

В облдержадміністраціях структурним підрозділом, на який покладено завдання щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, є департамент соціального захисту населення. Також у 8 регіонах України працюють радники голів обласних державних адміністрацій з гендерних питань. При окремих райдержадміністраціях створені відповідні дорадчі органи з питань підтримки сім’ї, запобігання насильству в сім’ї та з гендерних питань, а також діють районні соціальні комплексні програми підтримки сім’ї та дітей, забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків [54].

Сутність реалізації правових норм у профілактиці адміністративних правопорушень гендерної політики полягає у втіленні їх положень у фактичній поведінці (діяльності) суб’єктів профілактики. Розрізняють об’єктивний та суб’єктивний аспекти реалізації норм гендерного права. Об’єктивний аспект реалізації норм гендерного права – це виконання суб’єктами правомірних діянь (дії або бездіяльності) за умов, передбачених нормами права. Погоджуємося з думкою А. Р. Лещуха, який зазначає, що «з об’єктивного боку реалізація норм гендерного права завжди здійснюється правомірною поведінкою відповідних суб’єктів. Суб’єктивний аспект характеризує внутрішнє ставлення суб’єкта до правових вимог і стан його волі у момент виконання дій, що передбачені правом» [146].

У сфері здійснення профілактики адміністративних правопорушень органами місцевого самоврядування можуть прийматися (видаватися) акти: про затвердження місцевих планів чи програм профілактики адміністративних правопорушень; спрямовані на усунення причин та умов, що сприяють

вчиненню деліктів тощо, що є прикладом першої форми застосування норм прав; або ж про притягнення особи до адміністративної відповідальності чи звільнення від такої – друга форма застосування правових норм [146].

Обґрунтовані та добре аргументовані підходи допомагають організаціям гарантувати, що їхня політика, практика, події та процедури ухвалення рішень справедливі й не становлять перешкоди для участі чи не погіршують шанси на участь для жодних захищених груп [114]. Оцінка впливу рівності (EIA) та інші документи й дослідження (опитування, збирання даних тощо) є важливими інструментами для місцевих і регіональних рад, що допомагають виявити характер проблеми у своїх установах і створити базову систему вимірювання покращень. Органи місцевої влади можуть запровадити такі заходи на різних рівнях зазвичай для своїх установ і більш конкретно – для важливих політики та процедур.

Також, як підкреслює А. Р. Лещух «нормотворча форма профілактичної діяльності реалізовується шляхом прийняття рішень нормативного характеру стосовно затвердження статуту територіальної громади, регламенту ради, виконавчого комітету, положень про постійні комісії, відділи, управління та інші виконавчі органи ради, різноманітних правил з питань благоустрою, утримання тварин, торгівлі тощо. Установча форма профілактичної діяльності виявляється у формуванні власної структури, визначення її кількісного складу, структури виконавчих органів, їх чисельності тощо. Правозастосовна форма реалізується у прийнятті місцевою радою правових рішень індивідуального характеру, рішень і розпоряджень виконавчого комітету, висновків і рекомендацій постійних комісій ради, рішень президій обласної, районної ради дорадчого характеру» [146].

Серед правових форм адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики особливого значення набуває укладення адміністративних договорів.

В основі адміністративного договору є вільне добровільне волевиявлення суб’єктів правотворчої діяльності з прийняття адміністративно-правових норм. Він дозволяє учасникам адміністративних правовідносин визначати їх зміст на

підставі домовленостей, поєднуючи волю та волевиявлення суб'єктів цих відносин, які добровільно погодилися встановити певний порядок чи вчинити взаємні дії, спрямовані на забезпечення задоволення публічних інтересів учасників такого договору.

Офіційне визначення адміністративного договору сформульовано у Кодексі адміністративного судочинства України (п. 16 ч. 1 ст. 4) як «спільного правового акту суб'єктів владних повноважень або правового акту за участю суб'єкта владних повноважень та іншої особи, що ґрунтується на їх волеузгодженні, має форму договору, угоди, протоколу, меморандуму тощо, визначає взаємні права та обов'язки його учасників у публічно-правовій сфері і укладається на підставі закону: а) для розмежування компетенції чи визначення порядку взаємодії між суб'єктами владних повноважень; б) для делегування публічно-владних управлінських функцій; в) для перерозподілу або об'єднання бюджетних коштів у випадках, визначених законом; г) замість видання індивідуального акта; д) для врегулювання питань надання адміністративних послуг» [117].

Прикладом адміністративного договору є Меморандум про співпрацю. Варто згадати про Меморандум, підписаний 13 лютого 2020 року між Міністерством внутрішніх справ України та консорціумом «NIRAS» SwedenAB (проєкт «Гендерне бюджетування в Україні»). Предметом цього Меморандуму є співпраця з питань застосування гендерно-орієнтованого підходу щодо бюджетного процесу в роботі Міністерства внутрішніх справ України, Національної гвардії та центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через міністра внутрішніх справ, з метою виявлення гендерних розбіжностей, гендерної дискримінації, негативних тенденцій під час забезпечення потреб і задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп у сфері охорони прав і свобод людини, забезпечення публічної безпеки й порядку, протидії злочинності, а також надання правоохоронних послуг [112].

Варто вказати на те, що чинне українське законодавство лише фрагментарно закріплює право укладення адміністративних договорів у

досліджуваній сфері як всередині країни, так і з іноземними суб'єктами. Тому з метою легітимації адміністративного договору у досліджуваній сфері потребують подальшого наукового обґрунтування питання розробки і затвердження процедури укладення адміністративних договорів, а також нормативи якості супутніх послуг, що можуть бути додатковим предметом таких договорів з фізичними особами.

Необхідно підкреслити, що більшість адміністративних договорів має комплексний характер; вони можуть регулюватися нормами не лише адміністративного, але й інших галузей права; наприклад, договори, укладені в межах публічно-приватного партнерства. Такі договори потрібні для вирішення питання функціонування спеціалізованих служб підтримки постраждалих осіб від домашнього насильства. Беручи до уваги той факт, що від домашнього насильства зазвичай потерпають жінки та діти, відповідні спеціалізовані служби можуть стати результативним майданчиком щодо забезпечення принципу гендерної рівності.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [216] 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 й організації, які надають соціальні послуги постраждалим особам.

До спеціалізованих служб підтримки постраждалих осіб І. О. Грицай відносить: притулки для постраждалих осіб, центри медико-соціальної реабілітації постраждалих осіб, call-центр з питань запобігання і 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 й установи, призначені виключно для постраждалих осіб та осіб, які постраждали від насильства за ознакою статі. Вчений слушно зазначає, що «сьогодні

становлення системи служб підтримки є проблемним питанням в контексті організаційного, матеріального і кадрового забезпечення їх діяльності» [56].

Варто зазначити, що у науці адміністративного права існують різні класифікації адміністративних договорів [5, с. 185, 186]: 1) *за суб'єктним складом*: горизонтальні та вертикальні; 2) *за характером взаємовідносин між сторонами договору*: координаційні та субординаційні; 3) *за юридичними властивостями*: нормативні й індивідуальні; 4) *за змістом*: мирові; договори обміну зобов'язаннями, договори про співпрацю; 5) *за предметом*: договори у сфері управління державною власністю; договори для забезпечення державних потреб (державне замовлення, державні контракти); концесії та інвестиційні угоди; договори про компетенцію (розмежування чи делегування повноважень і предметів відання); контракти з державними службовцями; договори про взаємодію, співпрацю; фінансові та податкові угоди; договори про надання деяких послуг приватним особам (наприклад, охорона громадського порядку та майна) [5, с. 171; 281, с. 94; 3, с. 294].

На підставі «традиційних» перерахованих класифікацій і здійсненого аналізу чинної та перспективної практики укладання адміністративних договорів у досліджуваній сфері можемо підсумувати, що останні переважно будуть за суб'єктним складом вертикальними (хоча на міждержавному рівні можуть бути і горизонтальними), за характером взаємовідносин між сторонами договору – координаційними або субординаційними, за юридичними властивостями – нормативними або індивідуальними, за змістом – договорами обміну зобов'язаннями або договорами про співпрацю (взаємодію).

До неправових форм відносять організаційні дії та матеріально-технічні операції [318, с. 59; 16, с. 112].

Це може бути:

– інформування цільових аудиторій і широкого загалу про ключові концепції гендерної рівності та механізм захисту прав жінок, представлення міжнародного досвіду переваг для різних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців від впровадження гендерної рівності;

– підвищення рівня розуміння українського та міжнародного законодавства, програм і політик, що сприяють гендерній рівності та передбачають навчання з огляду на національний механізм;

– проведення інформаційно-просвітницьких і навчальних заходів, розроблення роз'яснень та рекомендацій для посадових осіб, інших суб'єктів реалізації Концепції щодо здійснення комунікацій із засобами масової інформації з питань гендерної рівності; комунікаційної підтримки гендерного інтегрування в реформи;

– висвітлення тематики гендерної рівності пресою, телерадіомовленням, інтернет-виданнями, соціальними мережами, інформаційними агентствами;

– обговорення тематики на публічних тематичних заходах;

– висвітлення питань гендерної рівності в Інтернеті, зокрема на офіційних вебсайтах органів державної влади;

– проведення аудиту досліджень, визначення потреби у додаткових дослідженнях, проведення та широкого висвітлення результатів досліджень у засобах масової інформації; врахування результатів досліджень у процесі реалізації Концепції, зокрема висновків про ефективність заходів, визначення тематик, не охоплених раніше дослідженнями; використання досліджень для моніторингу і оцінки досягнення поставлених завдань тематичних кампаній та мети Концепції;

– спростування / трансформації гендерних стереотипів щодо професії, соціальних ролей, типів поведінки тощо із залученням відомих жінок і чоловіків;

– опрацювання результатів розгляду звернень і повідомлень з питань торгівлі людьми, домашнього насильства, насильства за ознакою статі, дискримінації за ознакою статі, які надійшли на телефонні «гарячі лінії», до експертних рад з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі для здійснення моніторингу таких випадків і проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з громадськістю, особами, що належать до груп ризику, та постраждалими особами;

– сприяння збільшенню участі жінок у політичній діяльності та процесах прийняття рішень, зокрема через інформування про позитивне ставлення суспільства до цього;

– засудження проявів сексизму, дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі, що також часто проявляється через сексуальне насильство та сексуальні домагання, і формування нульової толерантності до цих явищ; спрямування кампаній як на кривдників, так і на постраждалих осіб; широкого висвітлення таких випадків у засобах масової інформації без засудження та звинувачення постраждалих осіб і моніторингу розвитку ситуацій;

– сприяння підвищенню рівня громадської обізнаності та освіченості населення про загрози використання гендерної тематики як інструменту гібридної агресії, а також переваги від рівноправної участі жінок та чоловіків у процесах, спрямованих на досягнення та збереження миру;

– збільшення представництва жінок у засобах масової інформації як учасників сюжетів та експертів [248].

Такі форми управлінських рішень виникають у разі порушення виробничого процесу внаслідок непередбачених внутрішніх або зовнішніх обставин. Важливим є також налагодження взаємодії в досліджуваній сфері між різними органами влади, підприємствами та установами, громадськістю. Здобутком на цьому шляху є створення громадських або експертних рад при міністерствах, інших відомствах України. Наприклад, відповідно до наказу Мінсоцполітики України [211], запроваджено новий ефективний, як на переконання, інструмент – Експертну раду з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі.

Отже, аналіз форм суб’єктів адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні свідчить, що найбільш важливими є правові форми, що дозволяють реалізувати компетенцію вказаних суб’єктів у досліджуваній сфері. Водночас реалізація цих форм неможлива без належного забезпечення формування нормативного забезпечення і неправових форм. З огляду на наведене можемо зазначити, що в останні роки відбувається процес активізації ролі держави у визначенні пріоритетності адміністративно-

правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні, що вимагає реалізації певних організаційних заходів.

2.2 Адміністративно-правові засоби забезпечення реалізації гендерної політики

Академічний тлумачний словник визначає «засіб» як прийом, якусь спеціальну дію, що дає можливість здійснити будь-що, досягти чогось; спосіб; або «те, що слугує знаряддям у будь-якій дії, справі» [274]. Отже, поняття «засіб» вживається для характеристики явищ і процесів з огляду на їх функціональне призначення, можливості їх використання для вирішення певного завдання.

На думку В. А. Хропанюка, основним структурним елементом системи правових засобів є норми права, правовідносини й акти реалізації юридичних прав та обов'язків. І поняття засобів він ставить синонімічно, а то й у контексті понять «правовий влив» і «правове регулювання». Отже, сукупність таких засобів й утворюватиме механізм суспільного регулювання відносин [308, с. 244–245].

Подібної позиції дотримується і С. С. Алексєєв, який під засобами розуміє «способи впливу на суспільні відносини з метою досягнення певного результату, що має своє вираження у нормах законодавчих актів» [9, с. 12–19]. До таких способів він відносить правовідносини, індивідуальні приписи тощо.

П. М. Рабінович зазначає, що правові засоби – це «інституційні утворення (установлення, форми) правової дійсності, які у своєму реальному функціонуванні, використанні у спеціальній правовій діяльності, призводять до досягнення певного результату у вирішенні соціально-економічних, політичних, моральних та інших завдань і проблем, що стоять перед суспільством і державою на сучасному етапі» [258, с. 55].

На думку А. В. Малька, засіб – це «з'єднуюча середня ланка між суб'єктом та об'єктом діяння, між ідеальною моделлю мислення й матеріальним результатом. Тому правові засоби є специфічним посередником, що включають як фрагменти ідеального (інструменти, засоби-встановлення:

суб'єктивні права, обов'язки, пільги, заборони, заохочення, покарання тощо), так і фрагменти реального (технологію, засоби-діяння, спрямовані на використання інструментів, насамперед акти реалізації прав та обов'язків)» [254, с. 360].

Поняття «правові засоби» пов'язують ідеальне (мета) з реальним (результат), включаючи в себе одночасно як фрагменти ідеального – інструменти (засоби – встановлення), так і фрагменти реального – технологію (засоби – діяння). Саме в цій площині названі різнорідні юридичні феномени можна розглядати в якості засобів; саме в цьому зрізі юридичного життя вони набувають особливі властивості – властивості явищ, що діють у зв'язці «мета – засіб – результат» [152]. Аналізуючи це твердження, справедливо зазначити, що правові засоби отримують своє нормативне закріплення, а потім реалізуються суб'єктами правових відносин.

Дослідження категорії «правові засоби», здійснене вченими у галузі теорії права, створило базу для розвитку наукових знань про адміністративно-правові засоби в адміністративному праві, дозволивши визначити такий перелік основних ознак правових засобів, який поділяє переважна більшість сучасних дослідників:

– висловлюють правові способи досягнення поставлених у законодавстві цілей;

– відображають інформаційно-енергетичні якості і ресурси права;

– є складовими частинами механізму правового регулювання;

– приводять до юридичних наслідків;

– їх дотримання забезпечується державою [23, с. 190–192].

Правові засоби як один з основних регуляторів гендерних відносин відіграють найважливішу роль у попередженні і припиненні гендерної дискримінації. Серед них центральне місце належить адміністративно-правовим засобам. Це пов'язано з тим, що вони, визначаючи режим виконання норм гендерної політики, порядок надання публічних послуг громадянам та юридичним особам, порядок взаємовідносини різних суб'єктів у сфері гендерної політики, мають значно великий потенціал у попередженні

порушення гендерних норм, яке зі свого боку є пріоритетним напрямом у протидії дискримінації.

Особливості адміністративно-правових засобів реалізації суб'єктивних прав, як зауважує В. М. Кондратенко, «виражають регулятивний вплив адміністративного права через встановлення заборон, зобов'язань і дозволів для суб'єктів відповідних правовідносин, які спрямовуються на створення належних умов дотримання, виконання й використання прав і свобод суб'єктів таких відносин» [128, с. 14]. Ключовими адміністративно-правовими засобами забезпечення прав і свобод автор вважає: 1) адміністративно-правові норми й акти, що регламентують порядок, умови та інші аспекти забезпечення реалізації права; 2) адміністративні процедури; 3) виконавчо-розпорядчу діяльність суб'єктів публічної адміністрації у певній сфері [128, с. 14].

Серед науковців існує і така точка зору, відповідно до якої адміністративно-правові засоби розглядаються в онтологічному або синтетичному аспектах. У першому випадку адміністративно-правові засоби визначають як правові явища, відображені в інструментах (настановах) і діях (технологіях) [274, с. 190]; у другому – вони призначені пов'язувати ідеальне (мету) з реальним (результатом) і створюють загальні забезпечені державою та суспільством можливості посилення позитивних регуляторних чинників і усунення негативних чинників у разі регламентації суспільних відносин [1, с. 9]. Щодо правових засобів, то розглянемо декілька поглядів на це питання.

Досліджуючи адміністративно-правові засоби, І. В. Чеховська зробила висновок, що «це сукупність прийомів і способів діяльності суб'єктів адміністративно-правового забезпечення» [313, с. 280–281].

На думку В. М. Кондратенка, «адміністративно-правові засоби забезпечення структурно включають сукупність взаємозалежних і узгоджених правових засобів реалізації та захисту суб'єктивних прав громадян, що організаційно і змістовно поєднанні між собою і мають єдине функціональне призначення» [128, с. 11–12].

Аналізуючи зміст адміністративно-правових засобів забезпечення гендерної політики, варто виокремити їх основні ознаки:

– публічний характер регульованих суспільних гендерних відносин, який безпосередньо пов’язаний з організацією і здійсненням державного управління;

– імперативність адміністративно-правових засобів і владно-розпорядча технологія їх реалізації;

– застосовуються великою кількістю органів публічного управління;

– мають яскраво виражений профілактичний характер дискримінації за статевою ознакою.

Отже адміністративно-правові засоби забезпечення реалізації гендерної політики пропонуємо визначити як сукупність інструментів і механізмів адміністративно-правового впливу, за допомогою яких держава здійснює цілеспрямований вплив на стан забезпечення реалізації гендерної політики, з метою захисту гарантованих прав та свобод громадян як рівних їх носіїв, а також створення умов для самореалізації кожної особи.

Виокремлюють функції, які притаманні адміністративно-правовим засобам:

1. Збір інформації про гендерну ситуацію у країні.

2. Підготовка інформаційних документів.

Усі напрацювання та аналітичні матеріали потребують належного оформлення для подальшої реалізації. Саме цей адміністративно-правовий засіб має на меті забезпечити зберігання інформації в діяльності органів забезпечення гендерної політики. Так, готуються аналітичні матеріали про стан гендерної політики в Україні, проєкти документів щодо підвищення ефективності діяльності відповідних органів.

3. Обмін інформацією з іншими органами.

Досить важлива функція, адже обмін інформацією між різними структурними підрозділами, органами й організаціями, які займаються цим питанням, сприяє покращенню роботи кожного такого суб’єкта. Кожен має змогу поділитися своїм досвідом і своїми напрацюваннями для спільної мети та підвищення загальних показників обізнаності суспільства та ін.

4. Інформування вищих органів про стан справ і виконаних завдань.

5. Формування та ведення інформаційних ресурсів [15].

Акцентуємо увагу на тому, що в українському законодавстві немає легального переліку засобів адміністративно-правового забезпечення. Тому пропонуємо їх класифікувати з огляду на загальнотеоретичні підходи.

У правовій доктрині існують різні класифікації правових засобів: за способами забезпечення прав – попереджувальні та правозахисні [142], за видом правового регулювання – нормативні (встановлені правовими нормами заборони) й індивідуальні (акти застосування); за функціональною роллю – регулятивні, контрольні (наглядові) та охоронні; залежно від інформаційно-психологічного спрямування: стимулюючими (пільги, заохочення тощо) й обмежуючими (покарання, заборони, зобов'язання) [1, с. 10] тощо.

І. Р. Березовська поділяє адміністративно-правові засоби на: 1) дозвільні; 2) реєстраційні; 3) адміністративно-правового примусу [15].

Маємо зауважити, що значення адміністративно-правових засобів захисту гендерних прав громадян, зокрема, виявляється й у тому, що вони можуть застосовуватись не тільки в межах адміністративної форми, але й у межах інших форм захисту. Так, наприклад, звернення прокурора до суду з позовами або заявами про захист гендерних прав і свобод особи за ч. 3 ст. 36–1 Закону України «Про прокуратуру» [243] саме по собі є самостійним адміністративно-правовим засобом прокурорського реагування на порушення конкретних прав громадян, який може покладатися в основу не лише адміністративної юстиції, але й цивільного чи навіть кримінального судочинства. Попри це адміністративно-правові засоби здебільшого належить розглядати в контексті саме адміністративної форми захисту прав громадян, до якої, як ми вже зазначали, передусім належить адміністративна юстиція, діяльність Уповноваженого з прав людини, оскарження у зверненнях громадян, діяльність прокуратури, органів внутрішніх справ й інших правоохоронних органів тощо.

Сутність, тривалість і застосування таких заходів мають відповідати специфічній проблемі та контексту і бути адаптовані до обставин. Результати таких заходів мають піддаватися моніторингу для того, щоб ці заходи були припинені, коли їх мета буде досягнута. Стаття 14 Європейської Конвенції [93]

вказує, що здійснення прав та свобод має бути гарантоване без будь-якої дискримінації. Це акцентує увагу на тому, що держави можуть мати у своїх нормативних актах позитивні зобов'язання за цією статтею, поряд з негативним зобов'язанням не дискримінувати. Преамбула Протоколу 12 до Європейської Конвенції [256] наголошує на важливості спеціальних заходів та акцентує, що принцип заборони дискримінації не забороняє вживати заходи для сприяння повній та ефективній рівності за умови, що буде об'єктивне і справедливе обґрунтування для цих заходів [293].

Як ми вже зазначали, особливе значення в системі адміністративно-правових засобів забезпечення реалізації гендерної політики мають:

1) дозвільні; 2) реєстраційні; 3) адміністративно-правового примусу.

Розпочнемо з найбільш чисельних засобів, а саме дозвільних. Через дозвільні засоби адміністративно-правового забезпечення держава охороняє інтереси громадян, їх права та свободи, а також стимулює суспільство до належної поведінки.

Оскільки ми вже зазначали, що сім'я – основна ланка суспільства, то держава всіляко намагається охороняти сім'ю, впроваджуючи заходи, спрямовані на захист прав сім'ї, дитинства, материнства та батьківства, створення умов для зміцнення сім'ї, моральну і матеріальну підтримку батьківства та материнства, які санкціонуються державою.

Так, наприклад, стимулюючи українські сім'ї до народження дітей, на державну допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами можуть розраховувати усі жінки (зокрема неповнолітні), які не застраховані в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Розмір цієї допомоги під час народження першої та кожної наступної дитини становить 41 280 грн. Проте одноразово батьки отримують допомогу в сумі 10 320 грн, а решту суми допомоги їм виплачують упродовж наступних 36 місяців рівними частинами (860 грн/місяць) [204; 232].

Досить вдалим та потрібним кроком було те, що держава надала можливість йти чоловіку у відпустку у зв'язку з народженням дитини [190]. Так, оплачувана відпустка тривалістю до 14 календарних днів надається

одноразово, але не пізніше 3-х місяців з дня народження дитини. Це дасть змогу батьку бути поруч з дитиною та дружиною у перший час після народження малюка, що, безумовно, є важливо для усіх членів сім'ї, а також сприятиме рівним можливостям у пристосуванні до нового сімейного періоду.

Одним із засобів підвищення культури свідомості державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування щодо питань гендерної рівності та забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків є підвищення їх кваліфікації у цьому питанні через проведення різноманітних семінарів. З прикладами таких семінарів можна ознайомитися за посиланнями [100; 99].

Ці питання регулюються такими нормативно-правовими актами, як законами України «Про державну службу» [210], «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» [229], Порядком нарахування кредитів ЄКТС за результатами професійного навчання [231], наказом «Про затвердження Порядку визнання документів та результатів навчання за програмами підвищення кваліфікації, а також участі у заходах з обміну досвідом» [230].

Існує завдання зменшити гендерний дисбаланс у сфері державної служби та управління людськими ресурсами. З цією метою для державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, працівників державних підприємств, установ та організацій проводяться навчання з питань рівності прав та можливостей жінок і чоловіків. Крім семінарів, проводяться також круглі столи.

Так, наприклад, Комітет з прав людини провів круглий стіл на тему «Проблема гендерної рівності у миротворчих процесах та миробудівництві» [122]. Також круглий стіл з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і дівчат відбувся в Ужгороді [136]. Проходять різноманітні вебінари. Одними з таких стали вебінари з питань гендерної рівності у Великоновосілківському районному центрі зайнятості на тему «Гендерна рівність» [26] та вебінар на тему «Гендерна самооцінка в системі ДСНС», який провели фахівці Структури «ООН Жінки» [299].

Одним із засобів надання підтримки молодіжним і дитячим громадським організаціям у реалізації їх проєктів з урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є створення фокус-груп, організація круглих столів, тренінгів з метою формування у молоді толерантного ставлення до окремих груп населення, уникнення мови ворожнечі, проявів насильства на ґрунті ненависті; організація конкурсів серед молоді з метою залучення учнів та студентів до подолання проявів расизму, ейджизму, булінгу, ксенофобії, сексизму, уникнення мови ворожнечі та дискримінації за будь-якою ознакою [99].

З метою покращення становища груп населення, які страждають від дискримінації більше ніж за однією ознакою, включаючи ознаку статі, здійснюється проведення заходів з інформування внутрішньо переміщених осіб щодо можливостей доступу до медичних, освітніх, соціальних послуг, зайнятості та правосуддя тощо. Ці заходи включають у себе допомогу у працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб через збройний конфлікт, проведення інформаційних кампаній, спрямованих на підвищення обізнаності про права внутрішньо переміщених осіб, необхідність їх соціальної адаптації, інтеграції, реінтеграції, подолання негативних соціальних стереотипів, проведення постійної інформаційно-просвітницької роботи [99].

Одним із дозвільних засобів стала квота для працевлаштування осіб з інвалідністю. Згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [241] для підприємств, установ, організацій, зокрема підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю (далі – роботодавці), установлено норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю в розмірі 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця.

Відповідно до ст. 4 діяльність держави щодо осіб з інвалідністю виявляється у створенні правових, економічних, політичних, соціальних, психологічних та інших умов для забезпечення їхніх прав і можливостей нарівні з іншими громадянами для участі в суспільному житті та полягає у:

виявленні, усуненні перепон і бар'єрів, що перешкоджають забезпеченню прав і задоволенню потреб, зокрема стосовно доступу до об'єктів громадського та цивільного призначення, благоустрою, транспортної інфраструктури, дорожнього сервісу (далі – об'єкти фізичного оточення), транспорту, інформації та зв'язку, а також з урахуванням індивідуальних можливостей, здібностей та інтересів – до освіти, праці, культури, фізичної культури і спорту; охороні здоров'я; соціальному захисті; забезпеченні виконання індивідуальної програми реабілітації осіб з інвалідністю; наданні пристосованого житла; сприянні громадській діяльності. Соціальний захист осіб з інвалідністю є складовою частиною діяльності держави щодо забезпечення прав і можливостей осіб з інвалідністю нарівні з іншими громадянами і полягає в наданні пенсії, державної допомоги, компенсаційних та інших виплат, пільг, соціальних послуг, здійсненні реабілітаційних заходів, встановленні опіки (піклування) або забезпеченні стороннього догляду [241].

Деяку увагу зосередимо на основній проблематиці, яка трапляється на шляху до успішного працевлаштування осіб з інвалідністю. Насамперед самі роботодавці не зацікавлені в забезпеченні робочими місцями людей з особливими потребами, адже це вимагає фінансових і часових витрат. Відомо не одну ситуацію, коли роботодавець керується не професійною компетенцією фахівця, а наявністю чи відсутністю в нього фізичних та інших вад.

По-друге, йдеться про так зване формальне працевлаштування. Відповідно до нашого законодавства роботодавці зобов'язані забезпечити квоту для людей з інвалідністю та створити відповідні умови для їхньої роботи і безпеки праці з огляду на особливості цієї групи працюючих, а у деяких випадках і організувати відповідне навчання для них. Це далеко не завжди влаштовує роботодавців, які вирішують це питання не зовсім у законний спосіб, а саме укладення трудового договору на неповний робочий день з мінімальною заробітною платою. Однак при цьому працівник фактично не виконує свої робочі зобов'язання, а лише отримує кошти.

І врешті-решт, суспільство, на жаль, переважно не готове приймати у свій колектив людину, яка має певні особливості. Так, на слуху достатньо історій

про людей, які, маючи вищу освіту, не можуть працевлаштуватись лише за тим фактом, що дечим відрізняються від інших.

Ще одним дозвільним засобом є запровадження механізму надання дівчатам та жінкам із сільської місцевості пільгових кредитів для започаткування власної справи з метою Проведення навчальних заходів для жінок із сільської місцевості з питань розвитку малого підприємництва, фермерства та кооперації у сільській місцевості.

До прикладу, упродовж 2020 року соціальними послугами Чернівецької обласної служби зайнятості скористалося 20 479 осіб, які мали статус безробітного, з них 10 633 – жінки. Жінки становлять 41,5 % від загальної кількості працевлаштованих, 52,1 % – від тих, хто проходив професійне навчання, 63,2 % – від тих, хто отримав виплату допомоги з безробіття одноразово для організації підприємницької діяльності. У разі звернення до філій обласного центру зайнятості осіб, зокрема жителів сільської місцевості, жінок, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, осіб старше 50 років тощо, їм буде надано весь спектр соціальних послуг (сприяння у працевлаштуванні, участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, професійне навчання тощо), вони будуть залучатися до групових і масових заходів. У шести філіях Чернівецького ОЦЗ діють клуби для жінок («Між нами, жінками…», «Джерело», «Берегиня», «Мистецтво бути жінкою», «Я це зможу»). За звітний період відбулося 10 засідань за участі 110 жінок. У Заставнівській районній і Новодністровській міській філіях обласного центру зайнятості діють клуби «Для тих, кому за …» та «Школа майбутнього пенсіонера», метою яких є подолання стереотипів щодо неможливості кар’єрного зростання осіб старше 50 років, підвищення впевненості у власних можливостях під час пошуку роботи, надання соціально-психологічної підтримки [99].

Також, як засіб щодо обізнаності населення у справах рівноправності, на постійній основі здійснюється організація і проведення таких публічних заходів, як консультації, публічні дебати, пресконференції, брифінги; розміщуються інформаційні матеріали 1 000 інформаційних флаєрів, що містять

роз'яснення про різновиди дискримінації, зокрема приховану; організовуються та проводяться тренінги для старшокласників проти насильства. Тут можемо виділити Всеукраїнську кампанію «16 днів проти насильства» з метою привернення уваги до проблем подолання насильства в сім'ях, жорстокого поводження з дітьми, протидії торгівлі людьми та захисту прав жінок [34; 35].

З метою зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків проводять перевірки стану виконання роботодавцями законів України «Про оплату праці» [239], «Про зайнятість населення» [215], «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [213] та надаються рекомендацій щодо включення до колективних угод і договорів положень щодо зменшення гендерного розриву в оплаті праці.

Щодо адміністративних засобів у сфері освіти, то 2015 року Міністерство освіти і науки України створило робочу групу з гендерних питань в освіті, яка розробила вже вищезгаданий проєкт «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2030», що відображає стратегічні цілі діяльності МОН щодо впровадження гендерної рівності у сфері освіти, розкриває сутність проблеми, необхідні дії, індикатори результативності та ризики [112].

З 2016 року за затвердженою методологією щороку здійснюється антидискримінаційна експертиза проєктів шкільних підручників (ще до їх видання за державні кошти) для усунення з навчальних матеріалів проявів дискримінації. Для підручників, які подаються на конкурс, вона є обов'язковою. Під час експертизи виявляється дискримінаційний контент (як правило, це непряма чи прихована дискримінація, стереотипи), авторським колективам надаються рекомендації щодо його усунення. Критерії антидискримінаційної експертизи містять усі ознаки, за якими дискримінація заборонена, зокрема стать (а також раса, колір шкіри, політичні, релігійні й інші переконання, вік, інвалідність, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний і майновий стан, місце проживання, мова) [45].

За три останні роки здійснено експертизу 845 проєктів підручників, а також усіх документів щодо освітньої реформи «Нова українська школа»

(концепції, стандартів освіти, освітніх програм). Якість матеріалів рік за роком зростає, і це результат постійних контактів експертної спільноти з авторськими колективами і видавництвами, а також спеціальних тренінгів для авторів і видавців. Якщо 2016 року жоден поданий на конкурс підручник не враховував антидискримінаційний підхід в освіті повною мірою, то 2019 року таких підручників було вже майже половина (42 %) [170].

Наступною групою таких засобів є реєстраційні процедури. Для прикладу візьмемо реєстрацію громадського об'єднання.

Процес державної реєстрації громадських об'єднань визначається положеннями законів України «Про громадські об'єднання» [206] та «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» [213].

Для успішного результату державної реєстрації цього громадського об'єднання необхідно пройти такі етапи:

1. Підготувати статут організації, враховуючи положення ст. 11 Закон України «Про громадські об'єднання» [206] та ст. 133.4 Податкового кодексу України [186].

2. Провести установчі збори засновників.

Згідно із законодавством засновниками громадської організації зі статусом юридичної особи повинно бути не менше 2 осіб, які відповідають таким вимогам:

- громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах;
- особи, які досягли 18 років (для молодіжної та дитячої громадської організації – 14 років).

Засновником не може бути особа, яку визнано судом недієздатною. Під час зборів потрібно оформляти протокол, вимоги якого передбачені ч. 2 ст. 9 Закону України «Про громадські об'єднання», серед яких особливу увагу варто звернути на визначення найменування. Протокол установчих зборів підписується головуючим (не обов'язково обраним головою організації) та

секретарем зборів. Документи державному реєстратору треба подати впродовж 60 днів з дня проведення установчих зборів [206].

3. Підготувати пакет документів.

Перелік документів, які потрібно подати для проведення державної реєстрації громадської організації зі статусом юридичної особи, визначено ст. 17 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» [213]:

- заява про державну реєстрацію створення юридичної особи;
- відомості про керівні органи громадської організації;
- статут організації (прошитий, пронумерований та підписаний засновниками (учасниками) або уповноваженими ними особами);
- протокол установчих зборів разом з реєстром учасників;
- заява про включення до Реєстру неприбуткових установ та організацій за формами, затвердженими, відповідно до законодавства, за бажанням заявника.

4. Документи на державну реєстрацію громадських організацій зі статусом юридичної особи можна подати до:

- головних територіальних управлінь юстиції за місцем розташування організації;
- місцевих центрів надання адміністративних послуг;
- місцевих центрів з надання безоплатної вторинної правової допомоги.

Здійснити подачу документів можна:

- особисто або через уповноваженого представника (подається примірник оригіналу (нотаріально засвідчена копія) документа, що засвідчує його повноваження);
- поштою (справжність підпису заявника повинна бути нотаріально засвідчена);
- онлайн [324].

Державна реєстрація громадської організації зі статусом юридичної особи є безкоштовною та повинна тривати не більше трьох робочих днів з дати подання документів для державної реєстрації.

5. Отримати відповідь через портал електронних сервісів за кодом доступу, зазначеному в описі документів. Тут можна отримати виписку та установчі документи громадської організації. Під час розгляду документів, поданих на реєстрацію, може бути прийняте одне з таких рішень:

- про державну реєстрацію;
- про зупинення розгляду документів;
- про відмову в державній реєстрації [324].

Щодо адміністративного примусу, на початку варто зазначити, що він характеризується деякими особливостями, зокрема:

– застосування адміністративного примусу завжди поєднується із широким використанням багатогранних виховних засобів, з активним формуванням правосвідомості, нетерпимого ставлення до антигромадських вчинків;

– адміністративний примус використовується в державному управлінні для охорони суспільних відносин, що виникають у цій сфері державної діяльності;

– заходи адміністративного примусу застосовуються, як правило, органами виконавчої влади та їх посадовими особами без звернення до суду;

– застосовувати заходи адміністративного примусу правомочні не всі органи виконавчої влади і не всі їх посадові особи, а лише ті з них, кому таке право надано законодавчими актами (державні інспекції, воєнізовані правоохоронні формування: поліція, служба безпеки, прикордонні, внутрішні війська та ін.);

– адміністративно-примусові заходи можуть застосовуватися не тільки у зв’язку із вчиненням правопорушень, а й за їх відсутності, коли необхідно їх попередити або забезпечити громадський порядок і громадську безпеку під час різних надзвичайних ситуацій;

– заходи адміністративного примусу застосовуються як до фізичних, так і до юридичних осіб (до останніх можуть застосовуватися, наприклад, такі заходи, як обмеження або заборона проведення певних робіт, зупинення діяльності різних об’єктів тощо);

– адміністративний примус застосовується щодо організацій, посадових осіб і громадян, які безпосередньо не підпорядковані органам і посадовим особам, що застосовують вплив, тобто адміністративний примус не пов'язаний із службовою підпорядкованістю, не може здійснюватися всередині певної системи управління, а завжди має зовнішній вияв;

– заходи адміністративного примусу досить різноманітні, вони можуть мати характер морального, майнового, особистісного впливу, допускається застосування фізичної сили і вогнепальної зброї;

– заходи впливу застосовуються саме в примусовому порядку, тобто незалежно від волі й бажання суб'єкта, до якого застосовується, часто з можливістю використання для його реалізації інших примусових заходів;

– застосовується адміністративний примус з потрійною метою: 1) для запобігання різним антигромадським проявам, недопущення виникнення певної протиправної ситуації; 2) для припинення розпочатого або вже вчиненого протиправного діяння та забезпечення провадження у справах про адміністративні проступки; 3) для покарання осіб, які вчинили правопорушення [189].

У цьому контексті звернемо увагу на домашнє насильство. Законодавством передбачено спеціальні засоби щодо протидії домашньому насильству, зокрема: терміновий заборонний припис стосовно кривдника; обмежувальний припис стосовно кривдника.

Терміновий заборонний припис стосовно кривдника

Терміновий заборонний припис виноситься кривднику уповноваженими підрозділами органів Національної поліції України у разі існування безпосередньої загрози життю чи здоров'ю постраждалої особи з метою негайного припинення домашнього насильства, недопущення його продовження чи повторного вчинення.

Заборонний припис може полягати у:

- зобов'язанні залишити місце проживання (перебування) постраждалої особи (крім випадків, коли кривдником є особа віком до 18 років);
- забороні на вхід та перебування в місці проживання (перебування) постраждалої особи (крім випадків, коли кривдником є особа віком до 18 років);

- забороні в будь-який спосіб контактувати з постраждалою особою.

Обмежувальний припис стосовно кривдника

Це захід тимчасового обмеження прав кривдника або покладення на нього обов'язків, спрямований на забезпечення безпеки постраждалої особи і полягає у:

- забороні перебувати в місці спільного проживання (перебування) з постраждалою особою (крім випадків, коли кривдником є особа віком до 18 років);
- усуненні перешкод у користуванні майном, що є об'єктом права спільної сумісної власності або особистою приватною власністю постраждалої особи;
- обмеженні спілкування з постраждалою дитиною;
- забороні наближатися на визначену відстань до місця проживання (перебування), навчання, роботи, інших місць частого відвідування постраждалою особою;
- забороні особисто і через третіх осіб розшукувати постраждалу особу, якщо вона за власним бажанням перебуває у місці, невідомому кривднику, переслідувати її та в будь-який спосіб спілкуватися з нею;
- заборона вести листування, телефонні переговори з постраждалою особою або контактувати з нею через інші засоби зв'язку особисто і через третіх осіб [216].

З метою мінімізації поширення такого негативного явища серед населення необхідно:

– проводити навчання та семінари для спеціалістів служб для жінок і сім'ї, соціальних робіт, медичних і педагогічних працівників, волонтерів з виявлення та профілактики цього виду злочинність;

– посилити участь громадськості у розробці механізмів та інформації про злочини, пов'язані з домашнім насильством щодо жінок;

– удосконалити організацію збору інформації суб'єктів, які здійснюють заходи для попередження домашнього та гендерного насильства і боротьби з ним, а також для покращення спілкування та співпраці між різними органами;

– забезпечити належне інформування громадськості про профілактичні заходи та можливості реагувати на злочини, пов’язані з домашнім насильством щодо жінок [330].

Переконані в тому, що проблеми завжди значно легше попередити, ніж потім їх вирішувати. Тому, безумовно, пріоритети повинні надаватися дозвільним і реєстраційним адміністративно-правовим засобам. З наведеного вище бачимо, що попереджувальним засобам не приділено достатньо уваги.

Чітко виражений превентивний характер, притаманний адміністративно-попереджувальним заходам гендерної політики, оскільки вони направлені на недопущення можливих правопорушень та запобігання дискримінації з гендерної ознаки. Крім того, у КУпАП існує спеціальна стаття (ст. 6 «Попередження адміністративних правопорушень»), яка передбачає здійснення профілактичних заходів, визначає їх мету і суб’єктів [22]. Але значна кількість заходів, що належать до адміністративно-попереджувальних, мають іншу юридичну природу. А саме спрямовані не на попередження правопорушення, а на встановлення особи правопорушника або на виявлення самого факту правопорушення [287].

Погоджуємось з думкою науковиці О. В. Ткаля, яка зазначає, що «оскільки адміністративно-попереджувальні заходи є елементом адміністративного примусу, то вони здійснюються в примусовому порядку, тобто в процесі односторонньої реалізації владних повноважень. Але серед усіх визначених чинним адміністративним законодавством владно-примусових заходів найменше обмежують права і свободи осіб. Вони забезпечують позитивне, організоване функціонування правовідносин шляхом усунення, недопущення виникнення умов для вчинення правопорушень, за умови, що протиправні наміри не набули активної форми. Ці заходи полягають у моніторингу, перевірці дотримання законодавства гендерної політики та вжитті невідкладних дій щодо недопущення у подальшому протиправної поведінки» [287].

Виділяючи «управлінський» характер адміністративного примусу, варто відмітити, що вживати його заходи мають право не всі органи виконавчої влади

і не всі їх посадові особи, а лише ті з них, кому таке право надано відповідними нормативно-правовими актами.

По-перше, є певна категорія осіб, щодо яких застосовуються адміністративно-примусові заходи; така персоніфікація примусу сприяє його виконанню (дотриманню) шляхом впливу на моральну, матеріальну, організаційну і навіть на фізичну стать суб'єкта, що порушив норми гендерної політики [178, с. 35].

По-друге, нема службового підпорядкування між суб'єктами застосування адміністративно-примусових заходів (активними учасниками) й особами, щодо яких застосовуються такі заходи (їх можна назвати пасивними учасниками відповідних правовідносин, оскільки саме їхня поведінка є об'єктом певного впливу) [6, с. 65].

По-третє, для адміністративного примусу властива специфіка юридико-фактичних підстав застосування; для будь-яких інших видів державно-примусової діяльності єдиною юридико-фактичною підставою є протиправне діяння, і за його відсутності немає взагалі легальної бази для застосування державного примусу [6, с. 65].

По-четверте, має місце багатоаспектна цільова спрямованість, що передбачає не лише реакцію на правопорушення, а й на їх превенцію, припинення та попередження [6, с. 66].

По-п'яте, є різноманітні зовнішні форми вияву адміністративного примусу, зокрема психічний чи фізичний, як обмеження особистого, організаційного, майнового характеру, що має несприятливі для особи наслідки [6].

По-шосте, існує примусовий характер адміністративного впливу на особу, в результаті чого вона свідомо здійснює певні дії чи утримується від них та підкоряється всупереч своїм бажанням [6, с. 66–67].

Актуалізація проблеми розробки і реалізації дієвих засобів подолання гендерних упереджень і підвищення економічних можливостей та забезпечення прав українських жінок у політичній сфері потребує імплементації досвіду країн ЄС щодо подолання гендерних диспропорцій, що надасть можливість

підвищення в Україні ефективності політики забезпечення парламентської участі жінок на рівні 30–50 %. Серед найбільш ефективних інструментів, які можуть мати значний вплив на запобігання дискримінації під час виборів, зазначають систему «жінка – чоловік, жінка – чоловік» під час складання списків кандидатів на вибори до парламенту (досвід Великобританії); створення Ради з емансипації, яка контролює політику рівності статей у Нідерландах; контроль гендерного квотування на виборах, який забезпечує в Німеччині, Австрії та Швейцарії 35–50 % місць у парламенті для жінок; підтримання фінського досвіду створення в уряді спеціальних підрозділів: Омбудсмена з питань рівності, Ради з питань рівності та Підрозділу з питань рівності; наділення судових органів, за прикладом Ірландії, спеціальними повноваженнями з ліквідації проявів гендерної дискримінації та забезпечення жорсткого контролю Уряду через створення Міністерства з питань рівноправ'я статей (досвід Швеції) [165].

У сучасних умовах інтенсифікації міжнародного досвіду у цій сфері особливо актуальними стають питання формування та реалізації державної політики рівності. Ставши одним з найбільш болючих соціальних питань, «рівноправ'я» одночасно залишається непізнаним для багатьох громадян. Тому актуалізувалося питання інтенсифікації розуміння проблемного питання як у самій країні, так і у відносинах між громадянами. У зв'язку з цим особливого значення набуває проблематика дослідження адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності, а також потенціалу розуміння її громадянами [168].

Формування культури рівності в суспільстві та в державі вцілому, дотримання основ рівності в приватній і публічних сферах, запобігання гендерній дискримінації в різних її формах – це складні завдання, які щільно пов'язані з перебігом процесів демократизації, дотриманням прав і свобод людини та розвитку правового суспільства.

2.3 Адміністративно-правові заходи забезпечення реалізації гендерної політики в Україні

Ще минулого століття нерівність у правах чоловіків і жінок була очевидним та законним явищем. На сьогодні де-юре багато чого змінилось, проте де-факто нерівність усе ще досі сильно вкорінена у повсякденному житті, хоча варто віддати належне, що у подоланні такого факту було пророблено значну роботу.

Жодна кардинальна зміна у поглядах суспільства не відбувається сама по собі та одразу. До цього потрібно докласти чимало зусиль і часу. Так само відбувається і з подоланням нерівноправ'я. Для того щоб політика рівноправності посилювалась у державі, необхідно приймати відповідні закони, мати певну стратегію, проводити спеціальні заходи.

Ведення такої політики може допомогти:

– гарантувати, що гендерні стереотипи, фактична нерівноправність не впливатимуть на можливості чоловіків і жінок щодо доступу до ресурсів країни;

– вживати заходів для подолання таких стереотипів (наприклад, пропагування того, що батько може йти в декрет замість матері чи підтримки освіти дівчат у галузі, де домінують чоловіки, і навпаки).

Нині було здійснено вже чимало кроків до того, щоб відбувалось ефективне провадження політики щодо досягнення рівності між чоловіками та жінками. Основним завдання такої політики є усунення відмінностей і дискримінації за ознакою статі як у соціокультурному, так і на законодавчому рівнях. Для того щоб досягнути ще більш дієвих результатів у цьому напрямі, відбувається запровадження так званих «тимчасових спеціальних заходів», які повинні компенсувати невигідне становище осіб певної статі у певних сферах громадського життя. На доктринальному та законодавчому рівнях використовують ряд термінів із синонімічним значенням: «тимчасові спеціальні заходи», «позитивні дії», «позитивні заходи», «зворотна дискримінація» та «позитивна дискримінація».

Основні ознаки таких заходів:

– носять тимчасовий характер;

– покликані сприяти досягненню гендерної рівності;

– компенсувати відмінності, нерівність або невигідне становище осіб певної статі у відповідних сферах громадського життя.

Так, Рекомендація № 25 Комітету з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок [101], яка стосується тлумачення п. 1 ст. 4 Конвенції, використовує термін «тимчасові спеціальні заходи». Важливо зважати на кожну складову терміна. Першим слідує термін «тимчасові». Заходи мають носити тимчасовий характер, а тривалість здійснення певного заходу має визначатися його функціональним результатом, а не встановленим попередньо часовим проміжком. Ці заходи треба припинити, коли бажані результати досягнуті, і їх вдається підтримувати впродовж певного часу. Термін «спеціальні» теж потрібно пояснити. Його використання часом представляє жінок та інші групи, до яких застосовують подібні заходи, як слабкі і такі, що потребують «спеціальних» заходів для забезпечення їхньої конкуренції та участі на рівних у різних сферах життя суспільства. Проте реальне значення терміна «спеціальні» полягає в тому, що ці заходи розраховані на досягнення конкретної мети. Термін «заходи» охоплює широке коло законодавчих, виконавчих, адміністративних та інших директивних документів, стратегій і практичних заходів. Це можуть бути інформаційні програми, нові або перерозподілені ресурси, режим привілеїв, цільовий прийом на роботу і підвищення на посадах, системи квот тощо. Вибір залежить від конкретних умов та мети, на досягнення якої спрямовані тимчасові спеціальні заходи [283].

Так, Декларація про рівноправність жінок і чоловіків Комітету міністрів Ради Європи [79] наголошує на необхідності передбачити спеціальні заходи, які спрямовані на якнайшвидше встановлення реальної рівноправності жінок і чоловіків у різних сферах та, зокрема, у доступі до державних посад усіх рівнів, доступі до всіх професій, зайнятості та заробітної плати.

Комітет з економічних, соціальних і культурних прав ООН визнав потребу у спеціальних позитивних заходах, вказавши, що вони можуть бути

інколи необхідними для того, щоб привести особу (групу осіб), яка перебуває у невигідному становищі, чи маргінальну особу (групу осіб) до того самого фактичного рівня, що й інші. Наприклад, якщо загальні умови певної частини населення не дають змоги чи послаблюють використання ними своїх прав, держава повинна вжити спеціальних заходів для виправлення таких умов. Такі заходи можуть передбачати надання на деякий час частині населення певного преференційного ставлення («preferential treatment») у певних сферах порівняно з рештою населення. Однак тільки на час, потрібний для виправлення дискримінації на практиці [294]. Це означає, що тривалість застосування позитивних дій повинна обумовлюватись певною специфічною проблемою, а результати таких заходів мають постійно бути під контролем для того, щоб їх припинити, коли їх мета буде досягнута.

Законодавство України, зокрема Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» [213], також передбачає впровадження тимчасових спеціальних заходів, які покликані вирівняти та покращити становище жінок стосовно займання ними керівних посад як у державному, так і у приватному секторі. Для прикладу, до них вітчизняний законодавець відносить:

дискримінація за ознакою статі під час прийняття на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування й у процесі її проходження забороняється (ст. 16) [213];

політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках (ст. 15) [213];

керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов’язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, відповідно до кваліфікації і професійної підготовки, незалежно від статі претендента (ст. 16) [213].

Основними засадами міжнародного та європейського права, спрямованого на ліквідацію дискримінації за ознакою статі й утвердження принципу рівного ставлення є:

– заборона безпосередньої та опосередкованої дискримінації за ознакою статі;

– заборона віктимізації, переслідувань та сексуальних домагань як дискримінаційних дій;

– запровадження особливих заходів (позитивних дій), які сприяють фактичному досягненню рівності між жінками і чоловіками на заборону прямої та непрямої дискримінації;

– прийняття спеціальних законодавчих актів з питань гендерної рівності;

– призначення компенсацій та санкцій за порушення права на недискримінацію;

– запровадження відповідних інститутів захисту порушених прав – уповноважених з прав людини та інших органів, на яких покладається здійснення контролю за виконанням норм, що забороняють дискримінацію, та розгляд справ про порушені права дискримінованої особи;

– покладення тягаря (обов'язку) доведення у справах про дискримінацію на особу, яку звинувачують у дискримінаційних діях або ставленні [307, с. 7–18].

У Преамбулі Протоколу 12 до Європейської Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод [256] йдеться про важливість спеціальних заходів.

Найбільш поширеними видами спеціальних позитивних заходів, які використовуються в національних і міжнародних практиках, є:

– навчання та подальше просування;

– надання преференцій (preferential treatment);

– квотування в політичній сфері;

– спеціальні заходи у сфері праці та соціального забезпечення.

Розглянемо більш детально ці заходи.

Навчання та розширення можливостей як вид позитивної дії. Деякі національні нормативні акти з прав людини визначають навчання та підтримку

як один із методів подолання проблеми нерівності. Навчання створює умови для рівності можливостей, але не вирішує проблеми дискримінації, що виникає на останній стадії відбору кандидатів чи просування службовою драбиною. Члени різних груп, наприклад чоловіки та жінки, можуть мати однакову кваліфікацію та навички, але існуючі упередження чи стереотипи завадять досягненню рівності можливостей у зайнятті певної посади [307, с. 65].

Наприклад, у Великобританії законом (UK Sex Discrimination Act, 1975 [368]) передбачено, що за певних обставин, зокрема надто низького представництва однієї з груп, працедавці можуть забезпечувати навчання для працівників цієї групи, щоб заохотити їх до виконання нової роботи чи подання своїх кандидатур на інші посади. Однак працедавцям не дозволено дискримінувати на користь представників однієї статі під час прийняття на посаду, крім випадків, коли це визначається особливостями роботи.

Ще одним прикладом запровадження позитивних заходів є компанія Apple, яка 2018 року оголосила про те, що стала першим партнером-лауреатом фонду Malala. Фонд працює над усуненням проблем освіти, безпеки та працевлаштування дівчат. Підтримка цього фонду Malala компанією Apple дозволить значно розширити зусилля фонду Malala Yousufzai для підтримки освіти жінок і захисту рівних можливостей. Apple надає технології та інші види допомоги фонду Malala, метою якого є забезпечення не менше 12 років освіти для кожної дівчини в усьому світі [193].

Наступним різновидом позитивних дій є надання преференцій. Як зазначає О. О. Уварова, «практика надання преференцій членам груп, які перебувають у невигідному становищі чи потерпають від дискримінації, є формою позитивних заходів, яка інколи заборонена міжнародними нормами. Автоматичне надання переваги чи спеціальна увага, що ґрунтується на певних особистих характеристиках, через яку особи або групи відібрані для роботи, навчання чи підвищення кваліфікації, є забороненою в деяких країнах через дискримінаційний ефект на інших осіб» [294].

Це можливо навіть у випадках, коли особисті характеристики, наприклад стать, використовуються тільки як так званий «плюс-фактор» для вибору

одного з двох однаково кваліфікованих кандидатів. Альтернативна форма преференційного ставлення містить врахування належності особи до групи осіб, які перебувають у невигідному становищі чи потерпають від дискримінації, разом з іншими факторами, які впливають на рішення про прийняття на роботу [30, с. 20].

Варто звернути увагу і на те, що у ЄС ставиться мета значного збільшення кількості жінок у керівництві компаній (мінімальна мета – не менше 40 % представників кожної статі серед невиконавчих директорів компаній, акції яких розміщено на фондових біржах). Від компаній з нижчими показниками вимагають запроваджувати заздалегідь встановлені, чіткі, нейтрально сформульовані та однозначні критерії процедури відбору на керівні посади для досягнення цієї мети [49].

Квотування у політичній сфері. Забезпечення рівної політичної участі чоловіків та жінок здійснюється за допомогою впровадження гендерних квот, які, як і інші заходи, носять тимчасовий характер та ліквідуються або можуть бути ліквідовані після досягнення гендерного паритету.

Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок рекомендував Україні розпочати активне використання позитивних дій в усіх сферах суспільного життя. Насамперед це стосується введення тимчасових квот, оскільки існує недостатня представленість жінок у вищих владних структурах та сферах суспільного життя щодо кількісних демографічних показників, що спричиняє недостатнє врахування інтересів великої частини населення.

Європейська хартія рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні приділяє особливу увагу участі жінок у політиці не тільки на офіційних посадах, що дозволяють приймати рішення, але й у неофіційних та консультаційних процесах із залученням громадян і різних груп та організацій. Хартія зобов’язує органи місцевого самоврядування вживати заходи, щоб мотивувати і залучати жінок до громадських обговорень, консультаційних процесів й офіційних органів, що приймають рішення [94].

Г. О. Христова та О. О. Кочемировська визначають два типи квотування:

1. Квоти, запроваджені політичними партіями, тобто це встановлення розподілу місць між чоловіками та жінками у списках самої партії.

2. Квоти, що запроваджуються законом, які мають на меті справити вплив на результат виборів, причому вони є обов'язковими для всіх політичних партій, що забезпечує процес обрання до парламенту жінок різної політичної орієнтації [307].

Фактично законодавчо введена квота визначає відсоток місць, які мають посісти жінки в парламенті [307, с. 33–34].

Існує чотири основні механізми запровадження квотування:

1. Конституційні положення – застосування принципу рівних можливостей для визначення парламентського представництва (резервування місць у парламенті) може формулюватися у Конституції із зазначенням пропорцій;

2. Виборче законодавство – регламентація застосування принципу рівних можливостей суб'єктами виборчого процесу, визначення гендерної норми і встановлення санкцій за порушення цього принципу у виборчих законах або законах про партії. Законодавчо закріплені квоти існують, наприклад, у таких державах, як Аргентина, Бельгія, Народна Демократична Республіка Корея, Непал та Філіппінська республіка, де законом визначено, що в національному парламенті має бути певний представлений відсоток жінок. Варто, однак, зазначити, що в жодній із цих країн квота не відповідає пропорції жінок у складі населення. У Бельгії 1994 р. було запроваджено закон, який забезпечує поступове збільшення місць для жінок у парламенті [332]. 1996 р. партійні списки могли мати не більше ніж три чверті кандидатів однієї статі, а з 1999 р. – дві третини. На виборах 2002 р. застосування квотування було розширене. Тобто верхні три позиції не можуть обіймати особи однієї статі. На наступних виборах такий принцип стосуватиметься до перших двох позицій. Завдяки такому законодавчому регулюванню більше 30 % місць у бельгійському Парламенті належить жінкам [332].

3. Окремий закон про рівноправність (рівний статус чоловіків та жінок). Крім того, принцип рівних можливостей тут може підкріплюватися положеннями виборчого законодавства.

4. Статути політичних партій. Близько 200 партій у 61-й країні в такий спосіб регламентують досягнення гендерної рівності. У Чехії, Угорщині, Литві та Польщі встановлені партійні квоти, які забезпечують не менше 20 % представництва жінок у партійних списках провідних партій. Наприклад, три польські партії: «Союз лівиці демократичної», «Унія праці» й «Унія вольності» – мають 30 % квоти. Це трансформується у приблизно двадцяти відсоткове представництво жінок у Сеймі [307]. У чеському парламенті – 17 % жінок, у Литві – 22 %. В одній країні в різних партіях можуть встановлюватися різні квоти; крім того, одні партії вводять квоти для партійних списків, а інші – для представництва в усіх партійних структурах [307].

Квотування не є обов'язковим для всіх держав, проте виступає досить дієвим заходом для того, щоб запровадити певний баланс між чоловіками та жінками у досить короткі строки і дасть зможу брати участь у політичному житті рівною мірою. Проте зазначимо, що це питання є доволі проблематичним та, як і будь-яке інше, має свої переваги і недоліки, викликаючи неабиякі дискусії.

Квотування здійснюється шляхом запровадження їх у політичних партіях через розподіл місць між чоловіками і жінками у списках самої партії та квотами, які запроваджуються законодавчо, вона визначає відсоток місць, які мають посісти жінки в парламенті.

Аналізуючи зарубіжний досвід та практику України у цьому питанні, не можемо не звернути увагу і на негативний бік такого заходу, як гендерні квоти.

Насамперед варто наголосити, що жінки стикаються з неабияким навантаженням, адже, крім професійного розвитку, більшості жінкам важливим є виконання ролі матерів, дружин або бабусь, що поєднується з політичною діяльністю.

За даними Держкомстату, станом на 1 листопада 2020 року чисельність населення становила 41 670,8, з них чоловіків – 19 343 440, а жінок – 22 389 339

[80]. З одного боку, оскільки жінки становлять половину населення, справедливо буде мати і половину місць у представницьких органах. Проте, з іншого боку, громадяни повинні робити свій вибір згідно з політичними вподобаннями, а не обмежуватися квотами.

Також не можемо оминути той факт, що керівні посади у політиці необхідно передусім обирати відповідно до кваліфікації та заслуг претендента, але аж ніяк не опираючись на стать.

Варто зазначити, що в Україні встановлена мінімальна квота в розмірі 40 % для жінок-кандидатів у виборчих списках кандидатів у народні депутати від партії в загальнодержавному окрузі і вона вже дає свій результат. За даними аналітичного порталу «Слово і діло», для порівняння у парламенті, обраному 2007 року, кількість жінок становила 8,02 %, 2012 року – 9,66 %, а 2014 року – 11,37 % [329]. У парламенті VII скликання працювали 432 нардепи чоловічої статі (90,4 %) та 46 нардепів жіночої статі (9,6 %). У VIII скликанні було 412 чоловіків-депутатів (88 %) та 56 жінок-депутатів (12 %). У поточному скликанні Верховної Ради України – 440 депутатів: 348 чоловіків (79,1 %) та 92 жінки (20,9 %). І це найкращий показник присутності жінок у парламенті за усі роки незалежності України.

В Україні державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

утвердження гендерної рівності;

недопущення дискримінації за ознакою статі;

застосування позитивних дій;

запобігання та протидію насильству за ознакою статі, зокрема всім проявам насильства стосовно жінок;

забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;

забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов’язків;

підтримку сім’ї, формування відповідального материнства і батьківства;

виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;

захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [213].

Законодавством України передбачено таку систему адміністративно-правових заходів, спрямованих на забезпечення реалізації гендерної політики в Україні:

- дозвільні;
- попереджувальні (превентивні);
- контрольного стимулюючі;
- поновлювальні (відтворювальні);
- заборонні.

До адміністративно-правових заходів дозвільного характеру віднесено отримання дозволу, висновку, рішення, погодження, свідоцтва, ліцензії, сертифіката, атестата, довідки, посвідчення, іншого документа, який видає дозвільний орган.

Щодо утвердження гендерної рівності, то варто зазначити, що в Україні вже не перший рік проводяться різноманітні заходи, щоб інформувати суспільство на тему рівності чоловіків та жінок [37; 302; 310].

Для забезпечення рівних можливостей і посилення участі дівчат та молодих жінок у суспільно-політичному житті Європейська хартія про участь молоді в місцевому та регіональному житті [181] пропонує на регіональному рівні впроваджувати заходи, які:

- надаватимуть можливість дівчатам і молодим жінкам отримувати детальну інформацію про навчальні курси для здобуття професійної кваліфікації;
- допоможуть оволодіти професійними навичками через стипендії і спеціальні навчальні курси з професій, зокрема й тих, які традиційно вважають чоловічими;

- навчатимуть дівчат та молодих жінок управлінню державними справами, уповноважуючи їх виконувати обов'язки на найвищому рівні на основі квоти для жінок;
- полягатимуть у фінансуванні соціальних служб, що надають допомогу дівчатам і молодим жінкам;
- у забезпеченні рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків (Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною» надав право також і чоловікові брати одноразову оплачувану відпустку не пізніше трьох місяців з дати народження дитини).

До адміністративно-правових заходів попереджувального (превентивного) характеру віднесено планування, нормування, державні програми, державний облік, моніторинг тощо. Ця група заходів містить найбільшу кількість правил, вимог, завдань та інших дій щодо забезпечення гендерної політики в Україні.

Так, у додаток необхідно пам'ятати, що нині в Україні триває війна, і для забезпечення стійкості України, її відновлення та подальшого розвитку важливим є збереження досягнень державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також інтеграція гендерного підходу в усі стратегії, програми розвитку, застосування гендерно орієнтованого підходу у бюджетному процесі. Це забезпечить рівну участь і врахування потреб та інтересів жінок і чоловіків, які належать до різних груп населення, у процесах відновлення та розвитку держави [246].

Незважаючи на те, що до адміністративно-правових заходів попереджувального (превентивного) характеру належить багато складових, за допомогою яких ці заходи можуть бути реалізовані, вони проводяться у недостатній кількості.

Результат щодо всього викладеного вище буде тоді, коли адміністративно-правові заходи попереджувального характеру переважатимуть. Наразі цього не відбувається.

Разом з тим упродовж останніх років відбулося багато позитивних змін у цьому напрямі, було ухвалено чимало нормативно-правових актів, серед яких Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [83], Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року [224], Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [223], Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року [183], Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року й інші з відповідним цільовим фінансуванням [218], розроблені та впроваджені методики з моніторингу, стандартизації та інших питань, які стосуються нашого дослідження.

До адміністративно-правових заходів з гендерної політики в Україні насамперед потрібно віднести заходи, спрямовані на забезпечення правової захищеності суспільства, а особливо жінок, адже саме вони часто перебувають у сфері дискримінації; видання нормативних актів, правове виховання, забезпечення дотримання законів й активне правозастосування [278].

Так, прикладом заходів із правового виховання є програма «Основи сім'ї», яка розроблена для викладання у школі для учнів 10–11-х класів та схвалена Міністерством освіти і науки України [175].

Втім потрібно виховувати і пропагувати серед населення України культуру гендерної рівності, поширювати просвітницьку діяльності у цій сфері.

Ці заходи відрізняють їх від інших заходів адміністративного примусу, адже виконують особливі правоохоронні функції. Так, вони спрямовані на попередження, відвертають вчинення протиправних діянь, не виконують функції покарання особи, до якої вони застосовуються, а тому не потребують встановлення вини порушника.

Основною метою застосування адміністративно-запобіжних заходів є їх спрямованість на: недопущення, відвернення правопорушень; забезпечення громадського порядку і безпеки; попередження настання шкідливих наслідків. Як правило, це заходи морального, фізичного, організаційного характеру, які дозволяють виявити і не допустити правопорушення.

Варто зауважити, що чіткого переліку адміністративно-запобіжних заходів ні в законодавчих актах, ні у спеціальній літературі до сьогодні не визначено. Шляхом аналізу до адміністративно-запобіжних заходів забезпечення гендерної політики в Україні можна віднести: перевірку документів; огляд; відвідування підприємств, установ та організацій; внесення подання про усунення причин і умов, які сприяють вчиненню правопорушень; адміністративний нагляд за особами, що скоїли правопорушення; обмеження прав громадян, пов'язаних із станом здоров'я.

Так, за останні роки було розроблено різноманітні програми для тренінгів у державних установах і підприємствах різних рівнів щодо підвищення обізнаності у питаннях рівності чоловіків та жінок, наприклад такі, як Проведення гендерного аудиту в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування [255], Міжнародно-правове забезпечення реалізації гендерної політики в Україні [161], Інтеграція гендерного підходу в процеси прийняття рішень [110], Гендерно-орієнтоване планування та бюджетування на місцевому рівні [76].

Основною метою контрольних заходів є сприяння підвищенню ефективності гендерної політики шляхом аналізу, перевірки діяльності суб'єктів забезпечення гендерної політики і спрямування їх діяльності відповідно до визначених завдань і встановлених приписів.

Залежно від контролюючого суб'єкта можна виділити види контролю у сфері забезпечення гендерної політики в Україні, що здійснюють:

– органи законодавчої влади – парламентський контроль;

– Президент України – президентський контроль;

– органи виконавчої влади – адміністративний контроль;

– органи судової влади – судовий контроль;

– прокуратура – прокурорський нагляд;

– громадські об’єднання – громадський контроль.

Парламентський контроль здійснюється ВРУ у межах, визначених Конституцією України (п. 33 ст. 85). Класичним інструментом такого контролю залишається депутатський запит. Так, відповідно до ст. 86 Конституції України народний депутат України має право на сесії Верховної Ради України звернутися із запитом до органів Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, керівників інших органів державної влади та органів місцевого самоврядування, керівників підприємств, установ, організацій, розташованих на території України, незалежно від підпорядкованості та форми власності. Парламентський контроль здійснює Уповноважений ВРУ з прав людини, метою якого є захист прав і свобод людини і громадянина, а також відновлення порушених прав та запобігання будь-яким формам дискримінації.

Державні органи й організації зобов’язанні виконувати вимоги комітетів, депутатів і надавати їм необхідні матеріали та документи, розглядати в обов’язковому порядку рекомендації і повідомляти в установлений ними строк про результати розгляду й вжиті заходи [244].

Залежно від ситуації, яка склалась унаслідок дискримінації за ознакою статі, особа має право звернутися за захистом порушених прав до Уповноваженого ВРУ з прав людини, про що вже зазначалося раніше.

Уповноважений здійснює парламентський контроль щодо запобігання будь-яким формам дискримінації щодо реалізації людиною своїх прав і свобод, зокрема дискримінації за ознакою статі. Так, 2020 року до омбудсмена надійшло 15 звернень щодо дискримінації за ознакою статі. З них десять – від жінок, три – від чоловіків, два – колективні [98].

Президентський контроль у сфері здійснення гендерної політики конституційно невизначений, проте він випливає з його правового статусу. Як президент, він є гарантом конституційних прав і свобод людини і громадянина, а отже, здійснює контроль за дотриманням законодавства в цілому.

Адміністративний контроль здійснюють органи виконавчої влади. Основне місце займає КМУ, який здійснює контроль за діяльністю міністерств,

комітетів, служб, інспекцій за додержанням ними законодавства. Основна діяльність – це заслуховування їхніх звітів, контроль за виконанням повноважень повним обсягом та поставлених завдань у цілому [235].

Особливість судового контролю полягає в його одноразовості під час розгляду конкретної справи, а не системності, на відміну від інших контролюючих органів. Судовий контроль здійснюють Конституційний Суд України та суди загальної юрисдикції [236].

Прокурорський нагляд теж має велике значення як захід контролю у галузі гендерної політики за додержанням і правильним застосуванням законів України органами виконавчої влади, місцевого самоврядування, політичними партіями, громадськими організаціями, посадовими особами та громадянами [243].

Досить велике значення має право громадян на звернення до органів державної влади та місцевого самоврядування із запитом щодо порушення своїх прав. На законодавчому рівні питання звернень громадян регулюють такі нормативно-правові документи: Конституція України, Закон України «Про звернення громадян» [234], указ Президента України від 7 лютого 2008 року № 109/2008 «Про першочергові заходи щодо забезпечення реалізації та гарантування конституційного права на звернення до органів державної влади та органів місцевого самоврядування» [242], Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 348 «Про затвердження Інструкції з діловодства за зверненнями громадян в органах державної влади і місцевого самоврядування, об’єднаннях громадян, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, в засобах масової інформації» [219], а також інші нормативно-правові акти.

Український жіночий фонд спільно з Національним інститутом демократичних ініціатив провів гендерний моніторинг, результати якого свідчать, що, незважаючи на зростання представництва жінок у великих громадах, загалом представленість жінок у місцевих радах знизилася на 12,6 %. Статистика, оприлюднена Центральною виборчою комісією, показує, що якщо за результатами виборів 2015 року до місцевих рад було вибрано 49,5 %, то 2020 року – тільки 36,9 % [145].

Адміністративно-правові заходи стимулюючого характеру спрямовані на створення сприятливих умов розвитку гендерної рівності, а саме умов для поєднання батьківських і професійних обов'язків, рівний доступ до посад незалежно від статі, беручи до уваги усі відмінності, такі як вік, майновий стан, колір шкіри, політичні переконання, соціальне походження та ін.

Заходи адміністративного припинення найчисленніші та застосовуються вже на тому етапі, коли запобіжні заходи стають неефективними. Їх характерною ознакою є те, що вони застосовуються тоді, коли протиправна поведінка уже відбулась по факту та потребує вирішення ситуації. Застосування таких заходів має на меті:

– припинення правових норм (адміністративних проступків, злочинів і об'єктивно протиправних діянь);

– запобігання вчиненню нових правопорушень;

– створення умов для подальшого притягнення винних до відповідальності;

– усунення шкідливих наслідків правопорушення;

– відновлення попереднього, правомірного стану [3].

Акцентуємо увагу на тому, що значна кількість порушень під час застосування таких заходів трапляється саме з приводу насилля [166; 292; 74; 111].

Зазначимо, що важливим у контексті нашого дослідження є розгляд змісту понять «пряма» і «непряма» дискримінації. Тобто коли йдеться про заборону гендерної дискримінації, то варто розуміти її як пряму і непряму дискримінації за ознакою статі. Виступаючи основою гендерної теорії, ці поняття визначаються й на нормативному рівні, зокрема, в Директиві Європейського парламенту 2002/73/ЕС від 2002 р. [340] зазначено, що пряма (безпосередня) дискримінація полягає в упередженому ставленні до особи однієї статі порівняно зі ставленням до особи іншої статі у тій самій ситуації, причому підставою для упередженості є саме стать особи. Комітет з економічних, соціальних і культурних прав ООН у загальному коментарі № 16 «Рівне право чоловіків та жінок на користування всіма економічними,

соціальними та культурними правами» [335] зазначає, що пряма дискримінація має місце, коли різниця у ставленні ґрунтується чітко та суто на різниці, пов'язаній виключно із статтю та характеристиками чоловіків і жінок, які не можуть бути об'єктивно виправдані.

Дефініція прямої дискримінації була закріплена 2000 р. у Директиві 2000/43/ЄС щодо рівності трактування, незважаючи на расове або етнічне походження [335]. Пункт (а) ч. 2 ст. 2 цієї Директиви передбачає, що «потрібно ствердити прояв безпосередньої дискримінації тоді, коли до когось з огляду на його / її расове або етнічне походження ставляться менш прихильно, ніж ставляться, ставились або могли б ставитися до когось іншого у порівняльній ситуації» [338]. Подібна дефініція безпосередньої дискримінації також невдовзі була застосована у «рамковій» Директиві 2000/78/ЄС щодо рівності ставлення під час працевлаштування та професійного життя, у разі посилання на критерії релігії або вірувань, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації [339].

Згідно із Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [217] непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. У цій дефініції варто звернути увагу на критерій кількісного співвідношення осіб, які зазнали цієї форми дискримінації. Непряма дискримінація відбувається, коли закон, державна політика чи програма не є дискримінаційними за своєю сутністю, але їх застосування призводить до дискримінаційних наслідків. Фактично застосування гендерно нейтрального закону може залишити існуючу нерівність без змін або навіть загострити її. Поняття опосередкованої дискримінації було згадане у Директиві 76/207/ЕЕС, його визначення вперше надане у Директиві 97/80/ЄС щодо тягаря доведення у справах про дискримінацію з огляду на стать та розвинене багатоманітною судовою практикою. Отже, пряма дискримінація

має місце у випадку, коли відбувається виключно на основі різниці у статі осіб. За непрямої дискримінації безпосередніми чинниками дискримінації є інші фактори, але вони тісно пов'язані зі статевою належністю. Найпоширеніший випадок непрямої дискримінації – це різниця в оплаті праці працівників з повним і неповним робочим днем, бо працівники, які мають неповний робочий день, отримують меншу плату за одну годину рівноцінної роботи. Тому жінки скаржилися на порушення своїх прав у таких ситуаціях, оскільки фактично майже всі працівники з неповним робочим днем (або ж переважна їх більшість) є жінками, тоді як серед працівників з повним робочим днем переважають чоловіки [307, с. 10–11].

В Україні переважно має місце непряма дискримінація. Так, до сьогодні жінки, порівняно з чоловіками, мають менше можливостей у працевлаштуванні на високооплачувану роботу, професійному зростанні та кар'єрному просуванні. Більшість роботодавців продовжують надавати перевагу чоловікам, оскільки ймовірність переривання жінками часу роботи і втрати кваліфікації через народження дітей або догляд за ними у разі хвороби досить висока. Жінки першими підпадають під звільнення у процесі скорочення штатів і змушені шукати роботу в тіньовому секторі економіки, виконувати непрестижну низькооплачувану роботу без дотримання їх соціальних гарантій [285].

Почнемо з того, що середньомісячна заробітна плата жінок в Україні становить 80 % від зарплати чоловіків. Цей показник розраховується як усереднене співвідношення заробітних плат, що нараховані жінкам і чоловікам у різних видах економічної діяльності за даними Держкомстату. Такий показник враховує лише офіційні зарплати, водночас ряд досліджень свідчить про те, що в тіньовому секторі економіки цей розрив зростає [96].

Наслідки дискримінації за ознакою статі можуть посилюватися дискримінацією за віком, за сімейним статусом та іншими ознаками (наявність інвалідності або хронічного захворювання, етнічна приналежність).

За прогнозами Світового економічного форуму, жінки досягнуть рівності в оплаті праці 2277 року, тобто через 257 років, а це на 55 років більше, ніж за їх попередніми дослідженнями [96].

Непряму дискримінацію можемо спостерігати у таких випадках, як, наприклад, у Великобританії, де 2021 року апеляційний суд з питань зайнятості розглянув справу за позовом медсестри. Жінка була звільнена у зв'язку з тим, що не змогла задовольнити нові вимоги роботодавця щодо гнучкого графіка, який передбачав роботу у вихідні дні. Позивачка, яка має трьох дітей, двоє з яких є інвалідами, подала позови про несправедливе звільнення та непряму дискримінацію і виграла цю справу [169].

Відмова вагітним в офіційному працевлаштуванні або звільнення – одна з розповсюджених проблем. Проте законодавець у ст. 184 КЗпП забороняє відмовляти у прийнятті на роботу вагітним жінкам з мотивів, пов'язаних з вагітністю. Саме з таким позовом до суду звернулася жінка, яка виграла цю справу. Після чого роботодавець вибачився й офіційно працевлаштував вагітну [25].

Адміністративно-правові заходи забезпечення реалізації гендерної політики в Україні також можна поділити на дві групи залежно від проявів регулятивного й охоронного впливу права на суспільні відносини у досліджуваній сфері на:

1) заходи регулюючого (стимулюючого) характеру;

2) заходи охоронного (обмежувального) характеру.

За допомогою першої групи заходів держава створює умови для забезпечення реалізації гендерної політики в його «позитивному» аспекті (стимулюючи правомірну поведінку учасників відносин). Друга група заходів, навпаки, пов'язана з контролюючим (охоронним, обмежувальним) впливом держави на суб'єктів відносин у сфері реалізації гендерної політики, що вимагає їх утримуватися від правопорушень у досліджуваній сфері та правомірно здійснювати належні їм права, тобто забезпечення гарантованих прав і свобод громадян як рівних їх носіїв, а також створення умов для самореалізації кожної особи.

Основною метою адміністративно-правових заходів стимулюючого характеру є спрямованість на створення оптимальних умов для функціонування принципу рівності та недискримінації.

З того часу, як політика рівності почала набувати популярності в Україні, з'явилося чимало програм, які консультують громадян у цих питаннях. На основі узагальнення наявного досвіду роботи основними напрямами діяльності закладів вищої освіти щодо впровадження гендерного підходу у навчальний процес, які сьогодні вже реалізуються, є:

безпосередня освітня діяльність, у ході якої студентство отримує необхідний комплекс знань (як із загальноосвітніх предметів, так і зі спеціальних курсів, що висвітлюють різні аспекти гендерних відносин), зокрема уявлення про гендер, гендерні ролі, гендерну поведінку тощо, а також про існуючі у цій сфері норми і правила, що в цілому має бути основою для формування у молоді власних ціннісних пріоритетів;

спеціальні курси гендерного спрямування, тренінги та інші активні форми навчальних занять, що забезпечують набуття студентством навичок гендерного аналізу;

широкий спектр науково-методичної й організаційно-методичної роботи, спрямованої на забезпечення імплементації наукових розробок у навчальний процес, включаючи комплекс підвищення кваліфікації та систематичного інформування керівництва і викладацького складу ЗВО [32, с. 20–21].

Національне агентство України з питань державної служби пропонує у цій сфері такі програми:

– протидія насильству у сім'ї та гендерній дискримінації за ознакою статі;

– гендерна рівність в українському суспільстві;

– просування принципів гендерної рівності в забезпеченні сталого розвитку українського суспільства;

– реалізація гендерної політики в Україні;

– гендерна політика в Україні на шляху побудови суспільства рівних можливостей;

– запобігання та протидія домашньому насильству за ознакою статі;

– реалізація державної сімейної, гендерної політики, протидії торгівлі людьми, домашньому насильству та дискримінації;

– реалізація державної кадрової політики;

– сучасні тенденції щодо забезпечення гендерної рівності в Україні [257].

Заходи адміністративного припинення найчисленніші з усіх адміністративно-примусових заходів. Їх застосування обумовлене протиправною поведінкою і розпочинається тоді, коли застосування інших заходів, таких як запобіжних, уже не є доцільним.

Застосування таких заходів здійснюється з метою: припинення правових норм; запобігання вчиненню нових правопорушень; створення умов для подальшого притягнення винних до відповідальності; усунення шкідливих наслідків правопорушення; відновлення попереднього, правомірного стану.

Проведене нами дослідження дозволяє визначити зміст поняття «адміністративно-правові заходи забезпечення реалізації гендерної політики». Це – система передбачених адміністративно-правовими нормами владних прийомів і способів здійснення адміністративно-правового впливу спеціально уповноважених органів і посадових осіб на свідомість і волю суб’єктів, що здійснюють діяльність у сфері реалізації гендерної політики, на підставі збалансованості примусу та заохочення з метою запобігання, виявлення та припинення правопорушень у цій сфері, відвернення можливих шкідливих наслідків, відновлення правового становища, а у разі необхідності притягнення винних до відповідальності.

Висновки до розділу 2

До правових форм суб’єктів адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності віднесено: видання нормативно-правових актів; видання ненормативних та індивідуальних правових актів; укладення адміністративних договорів; укладення та ратифікація міжнародних договорів; вчинення інших юридично значущих дій на основі закону або на основі виданого підзаконного нормативно-правового акту управління.

Класифіковано адміністративні договори у досліджуваній сфері за критеріями: суб'єктним складом вертикальними (хоча на міждержавному рівні можуть бути і горизонтальні), за характером взаємовідносин між сторонами договору – координаційними або субординаційними, за юридичними властивостями – нормативними або індивідрануальними, за змістом – договорами обміну зобов'язаннями або договорами про співпрацю (взаємодію).

Сформульовано зміст поняття «адміністративно-правові засоби забезпечення реалізації гендерної політики». Це – сукупність інструментів і механізмів адміністративно-правового впливу, за допомогою яких держава здійснює цілеспрямований вплив на стан забезпечення реалізації гендерної політики з метою захисту гарантованих прав та свобод громадян як рівних їх носіїв, а також створення умов для самореалізації кожної особи.

Виокремлено основні ознаки адміністративно-правових засобів забезпечення реалізації гендерної політики: публічний характер регульованих суспільних гендерних відносин, який безпосередньо пов'язаний з організацією і здійсненням державного управління; імперативність і владно-розпорядча технологія їх реалізації; застосування великою кількістю органів публічного управління; яскраво виражений профілактичний характер дискримінації за статевою ознакою.

Адміністративно-правові заходи забезпечення реалізації гендерної політики пропонуємо визначити як систему передбачених адміністративно-правовими нормами владних прийомів і способів здійснення адміністративно-правового впливу спеціально уповноважених органів і посадових осіб на свідомість і волю суб'єктів, що здійснюють діяльність у сфері реалізації гендерної політики, на підставі збалансованості примусу та заохочення з метою запобігання, виявлення та припинення правопорушень у цій сфері, відвернення можливих шкідливих наслідків, відновлення правового становища, а у разі необхідності притягнення винних до відповідальності.

РОЗДІЛ 3
УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

3.1 Зарубіжний досвід адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики

Розвиток світової спільноти в напрямі демократизації та гуманізації передбачає забезпечення рівних прав і свобод для всього суспільства. Як ми зазначали, одним з найважливіших принципів побудови сучасної держави заведено вважати принцип рівності. Фактично він закріплює рівність усіх людей незалежно від їх особливостей. З огляду на це одним із завдань сучасних демократичних країн є побудова стійкого механізму, що забезпечив би рівні можливості для всього населення незалежно від статі людини. Цей механізм здобуває свій зовнішній прояв у вигляді гендерної політики держави.

Питання рівності чоловіків та жінок залишається актуальним для деяких провідних європейських держав. Так, наприклад, такі країни, як Німеччина, Австрія, Люксембург, є лідерами щодо запровадження політики рівності в Європі після скандинавських країн.

Дослідження міжнародного досвіду забезпечення реалізації гендерної політики має виключне значення для України, оскільки Україна законодавчо визнала потребу в інтеграції у європейський та євроатлантичний простір, а ефективна гендерна політика сприятиме прискоренню цих процесів та свідчитиме про відданість України загальновизнаним принципам демократії.

Важливою умовою для цього процесу є забезпечення для чоловіків і жінок рівних умов реалізації своїх прав та свобод у суспільно-політичному, економічному, культурному і громадському житті. Також ведення ефективної гендерної політики є важливою частиною економічного розвитку країни, який в Україні реалізовано недостатньо. Про це свідчить і досвід інших країн. Так, річне економічне зростання України може прискоритись на 7 % (7,53 млрд дол.),

якщо рівень зайнятості жінок буде дорівнювати рівню зайнятості чоловіків, та на 9 % (10,83 млрд дол.), якщо рівень зайнятості жінок стане таким, як у Швеції (80 %). Для України є характерним досить низький рівень жіночої зайнятості, а саме 45,4 %, коли для чоловіків він становить майже 60 %. Ця ситуації ускладнюється і розміром оплати жіночої праці, який менше на 20 % порівняно з розміром оплати праці чоловіків. Це зумовлено також тим, що жінки зазвичай виконують більше неоплачуваної праці по дому, витрачають час на догляд за дітьми, мають проблеми з працевлаштуванням після народження дитини або під час вагітності. Ця ситуація загострилась під час пандемії коронавірусу, коли жінки вимушені були кидати роботу для догляду за дітьми, надаючи пріоритет не професійному напряму, а сім'ї [42, с. 10].

На нашу думку, найповнішим є розуміння гендерної політики як механізму компенсації прав гендерів за кожним з критеріїв, що формуються з поглядів законодавця на справедливість. Особливу увагу потрібно приділити тому, що гендерна політика передбачає фактичну рівність чоловіків та жінок, а не рівність їх прав і свобод. Ця думка підштовхує нас до механізму політичної компенсації прав гендерів, що є поширеним у країнах ЄС. Активізації цього механізму сприяло підписання Маастрихтської угоди [90], який наголошує на принципі соціальної справедливості у внутрішньодержавній політиці. Його сутність полягає в тому, що менш захищені соціальні елементи мають отримувати більше «уваги» від держави, яка може проявлятися в наданні різноманітних квот, пом'якшень, додаткових прав або спеціальних механізмів їх реалізації.

Зі свого боку мета гендерної політики полягає в досягненні фактичної гендерної рівності. Вона означає, що всі люди, незалежно від обмежень, які накладаються на них як результат гендерних стереотипів, повинні мати змогу вільно реалізовувати власні можливості.

З огляду на вищезазначене для досягнення фактичної гендерної рівності досить поширеною є практика застосування спеціального механізму політичної компенсації, який виступає реалізатором внутрішньодержавної гендерної політики. Проте варто звернути уваги на те, що цей механізм не є єдиним

способом розв'язання гендерного питання. Тому для більш глибокого дослідження гендерної політики у межах цього підрозділу розглянемо досвід її формування та реалізації в окремих країнах.

Уже 12-й рік поспіль лідером за показниками «Індексу глобального гендерного розриву» є Ісландія (цей індекс призначений для вимірювання реального рівноправ'я між представниками обох статей) [346, с. 6]. Тому вважаємо, що доречно буде розглянути першою досвід тієї країни, яка найуспішніше реалізовує національну гендерну політику.

Загальновизнаним є факт того, що гендерне законодавство Ісландії перебуває на досить високому рівні. В останній час приймається все більше і більше нормативно-правових актів, направлених на врегулювання гендерних питань. Починаючи з середини XX століття, ісландський законодавець активно намагається зрівняти оплату праці чоловіків та жінок. Для досягнення поставленої цілі в Ісландії було ухвалено закони «Про рівну оплату праці» 1961 року, «Про рівноправність жінок і чоловіків» 1976 року, «Про рівний статус та рівні права жінок і чоловіків» 2008 року та доповнення, додане до закону 2017 року, «Про сертифікацію рівної оплати праці відповідно до стандарту рівної оплати праці», введеного 2012 року. А 2018 року було затверджено законопроєкт про подолання гендерної нерівності в заробітній платі, який у міжнародній спільноті отримав «статус» революційного [65, с. 20–22]. Його новація полягає в тому, що тепер ісландські компанії мають самостійно продемонструвати прозорість посад і механізму формування заробітної плати та довести, що вони докладають зусиль для врегулювання гендерного питання. Відмінність ісландської моделі від інших полягає в тому, що тепер керівництво компаній повинно доводити, що забезпечує справедливу оплату праці, а не незадоволений співробітник.

Закріпленню фактичної гендерної рівності сприяли зміни до Закону «Про декретну відпустку» від 2000 року, в результаті яких батьки отримують на двох 9 місяців відпустки, причому кожен з них повинен взяти не менше 3-х місяців (2001 року розмір відпустки було пропорційно збільшено). У результаті більш ніж 90 % ісландських чоловіків ідуть у відпустку, щоб доглядати за своєю

дитиною, що сприяє її повноцінному вихованню. Варто зауважити, що в Україні можливість надання одноразової відпустки для догляду за дитиною батьку було забезпечено лише 2021 року (у розмірі 14 календарних днів) [199].

Крім декларування фактичної гендерної рівності, в Ісландії діє розгалужена система органів державної влади, що реалізує нормативні положення. Очолює цю систему міністр соціальних справ Ісландії, який зобов'язаний запобігати гендерній дискримінації. Далі йде Центр гендерної рівності (The Centre for Gender Equality) [375], який слідкує за законодавчою базою та розробляє відповідні програми у сфері гендерної рівності. Також центр повинен забезпечувати формування та втілення гендерно-освітнього елементу у діяльності органів державної влади, громадськості та суспільства загалом. У компетенції Центру також є повноваження протидії дискримінації за ознакою статі у трудовій сфері. Центр гендерної рівності започатковує різні спецпроєкти, які мають відношення до питань гендерної рівності [375].

Ще одним органом реалізації гендерної політики є Комітет з розгляду скарг щодо порушення гендерної рівності (The Gender Equality Complaints Committee) [347]. Він уповноважений розглядати скарги від фізичних та юридичних осіб у випадках порушення законодавства у питаннях рівноправності. Комітет складається з трьох юристів, яких призначає міністр соціальних справ.

До цієї системи також належить Рада з питань гендерної рівності (The Council for Gender Equality) [347]. Вона складається з одинадцяти представників жіночих організацій, учасників ринку праці та представників органів місцевого самоврядування. Діяльність ради зосереджена навколо питань, пов'язаних з гендерною рівністю і має переважно консультативний характер. Також до компетенції Ради з питань гендерної рівності належить організація Форуму гендерної рівності, основним завдання якого є обговорення актуальних питань з дотримання рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків в Ісландії [347].

Цікавою особливістю складу суб'єктів ісландського адміністративно-правового механізму забезпечення реалізації гендерної політики Ісландії є те, що для реалізації гендерної політики у кожному міністерстві закріплена посада

експерта з питань гендерної рівності, кожен з яких відповідає за інтеграцію гендерної проблематики та питання гендерної рівності у відповідній політичній сфері.

Наступною країною до розгляду візьмемо Швейцарію. Сьогодні це країна з патріархальною побудовою суспільства, яка досягла високого економічного розвитку.

Звичним для Швейцарії залишається те, що жінки виховують дітей, а чоловіки забезпечують сім'ю. Тому в управлінській сфері мало жінок посідають керівні посади, оскільки стереотипно закладено, що поєднання професії та материнства може бути проблемою і вважається приватною справою.

З 2005 р. у Швейцарії діє «Страхування материнства». Програма передбачає виділення певної кількості грошей, проте лише для жінок. Працюючі жінки у Швейцарії, згідно із законом, мають право на декретну відпустку терміном 14 тижнів від дня народження дитини, при цьому їм виплачується 80 % від заробітної плати. Питання полягає в тому, що якщо за дитиною після її народження доглядав би батько, компенсацію він би не отримував [376].

Проте, починаючи з 2021 року, батьки у Швейцарії почали отримувати десятиденну відпустку з догляду за дитиною. Наразі це зовсім небагато, але для Швейцарії це вже досить великий крок уперед у бік забезпечення реальних можливостей для людей поєднувати роботу та сім'ю [376].

Беручи до уваги Швецію, варто зазначити, що саме там вперше виникла ідея рівноправності жінок і чоловіків у політичній сфері. Так, ще з 1723 року працюючі жінки тут отримали виборче право законом «Про виборче право» [312, с. 130].

Принципи рівності реалізуються за такими напрямами: рівний розподіл влади та впливу: жінки і чоловіки мають однакові права та можливості бути активними громадянами і створювати умови для процесу ухвалення рішень; економічна рівність між чоловіками та жінками: обидві статі мають однакові можливості отримати належну освіту й оплачувану роботу, щоб забезпечувати економічну незалежність упродовж життя; рівний розподіл неоплачуваної

домашньої праці та догляду: жінки і чоловіки несуть однакову відповідальність за домашню працю; припинення насильства чоловіків над жінками: жінки і чоловіки, дівчата та хлопці мають однакові права.

У Швеції у вирішенні гендерних питань діє так званий метод трьох Р: репрезентація, ресурси, реальність. Завдання репрезентації передбачає, що необхідно 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. Крім того, необхідно з'ясувати, як розподілено ресурси (фінансові, часові, інформаційні, людські) між чоловіками та жінками. І, нарешті, варто реально знати, чому репрезентація і розподіл ресурсів нерівні серед жінок та чоловіків. Такий комплексний аналіз проблеми дозволяє вирішувати її системно [312, с. 13].

2009 року набрав чинності новий Акт про дискримінацію [341]. Він замінив п'ять антидискримінаційних законів у Швеції, які діяли до того, об'єднавши їх в один нормативний акт, який додатково заборонив дискримінацію за віковим критерієм і сексуальною ідентичністю. Так само був введений пост єдиного омбудсмена, який контролює виконання нового закону [348]. У результаті заборона дискримінації поширилась на такі підстави: стать, самоідентифікація або самовираження, нетипові для певної статі, національна приналежність, релігія або віросповідання, обмежені можливості, сексуальна орієнтація, вік. Закон захищає від дискримінації у сфері праці, у сфері вищої освіти, у школі, у сфері торгівлі, медичного обслуговування та інших сферах. Уповноважений з боротьби з дискримінацією здійснює нагляд за дотриманням принципів гендерної рівності на робочих місцях, у системі шкільної освіти і в ряді інших сфер, зокрема на ринку праці.

Загалом Швецію вважають одним з лідерів за рівнем забезпечення однакових прав для чоловіків і жінок у всіх сферах життя. В основу покладений рівний розподіл влади та впливу у суспільстві, отже, забезпечуючи справедливу побудову держави.

2006 року Всесвітнім економічним форумом вперше був опублікований Глобальний звіт про гендерний розрив (англ. Global Gender Gap Report). Це комплексний звіт-порівняння країн світу Всесвітнім економічним форумом за рівнем гендерної рівності / нерівності, який вимірюється глобальним індексом гендерного розриву. Звіт про гендерний розрив «оцінює країни щодо того, наскільки добре вони ділять свої ресурси та можливості серед своїх чоловіків і жінок незалежно від загального рівня цих ресурсів і можливостей». Забезпечуючи зрозумілі рамки для оцінки та порівняння глобальних гендерних розривів і виявляючи ті країни, які є зразками для наслідування у розподілі цих ресурсів рівноправно між жінками і чоловіками, Звіт слугує каталізатором більшої обізнаності, а також більшого обміну між тими, хто творять політику [50].

Проаналізувавши Global Gender Gap Report за останні роки, варто звернути увагу на те, що у десятці «лідерів» рейтингу впевнено закріпилась Республіка Руанда. Руанда – це невелика країна у східній Африці, що не має виходу до моря, 90 % населення якої зайнято в аграрному секторі господарства. Варто зазначити, що країна 1962 року тільки перестала бути колонією, здобувши незалежність від Бельгії, саме тоді, коли за рік до цього Ісландія вже ухвалила Закон «Про рівну оплату праці» і проводила активну політику забезпечення гендерної рівності. Зі свого боку постійні конфлікти всередині країни, економічна відсталість країни та віддаленість від «світових демократичних центрів» мали б сприяти посиленню різних видів дискримінації, включаючи й гендерну. Проте сталося навпаки, після геноциду тутсі, який стався 1994 року в Руанді, у цій країни активізувалась ідея рівності, що активно розвивається і донині. Завдяки ряду законів, ефективній політиці та політичним механізмам, які були введені в життя, Руанда зробила безпрецедентний прогрес у забезпеченні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок [353]. Більшість законів було переглянуто та внесено значну кількість змін з метою створення такого суспільства, що відповідає принципам гендерної рівності.

Найвищу юридичну силу у Республіці Руанда, як і в більшості сучасних країн, має Конституція. Прийнято її було 30 травня 1991 року й окрему увагу в ній було приділено гендерному питанню. Перші згадки необхідності гендерної

рівності закріплено у Преамбулі Конституції. Так, відповідно до десятого пункту Руанда прагне забезпечити рівні права між жінками і чоловіками без шкоди принципам гендерної рівності та взаємодоповнюваності у національному масштабі розвитку [365]. Це положення свідчить про визнання важливості проведення гендерної політики, механізм якої регулюється національними та міжнародними нормативно-правовими актами.

Уряд Руанди також побудовано з урахування гендерної справедливості, що реалізовується шляхом впровадження гендерного квотування. Механізмом його запровадження є конституційне положення, що проявляється у резервуванні місць у парламенті з визначенням пропорцій у конституційних нормах. За змістом 82 статті Конституції Руанди, до складу Сенату входять двадцять шість (26) членів, які виконують свої повноваження строком на вісім років (8), і принаймні тридцять відсотків (30 %) з них – жінки. Більш того, забезпечення рівності чоловіків та жінок є одним з основних принципів, якими мають керуватися політичні організації під час проведення своєї діяльності [365].

Варто зазначити, що Руанда також приєдналася до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1 травня 1980 р. [124], учасником якої є й України. У результаті цього урядом Руанди було імплементовано положення про те, що вони зобов’язуються всіма відповідними заходами здійснювати політику ліквідації дискримінації щодо жінок, з цією метою вони мають:

- включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство;
- встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками;
- утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій щодо жінок;
- вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства тощо [124].

Для втілення положень гендерного законодавства у життя у Руанді створено розгалужений національний механізм. До нього належать

Міністерство з просування гендеру та сім'ї, Національна жіноча рада, Офіс моніторингу гендерних питань та Парламентський форум жінок Руанди [303].

Центральним у цій системі є Міністерство з просування гендеру та сім'ї. Міністерство гендерної політики та сприяння сім'ї – це центральна державна установа, уповноважена забезпечувати стратегічну координацію впровадження національної політики, стратегій та програм щодо сприяння захисту сім'ї, статі та захисту прав дітей, щоб полегшити їх інтеграцію у суспільно-економічне та політичне життя Руанди. Його основною метою є сприяння формуванню гендерної рівності в Руанді та популяризації відповідного політичного напряму на національному та міжнаціональному рівнях. Воно контролює всі процесі, які мають на меті сприяння гендерній рівності. До його структури входить Підрозділ з просування гендеру, який забезпечує його функціонування в цьому напрямі.

Згідно з Mission and Vision of The Ministry of Gender and Family Promotion до завдань міністерства належить:

- гарантування безпечного середовища для усіх членів сім'ї;
- розширення можливостей жінок і дівчат;
- боротьба з дискримінацією та за гендерну рівність;
- створення й імплементування позитивної маскулінності на заміну токсичній;
- викорінення гендерно зумовленого насильства;
- підкріплення єдності сім'ї та позитивного виховання [378]. Заслуговує на окрему увагу і Національна жіноча рада. Рада – це орган, заснований Конституцією, що має своїм завданням формування потенціалу жінок та забезпечення їх участі у національному розвитку шляхом адвокації та соціальної мобілізації. Свою діяльність вони здійснюють такими способами:

1) залучення жінок до участі у національних програмах розвитку;
2) сприяння нарощуванню потенціалу жінок у різних сферах;
3) наголошення на потребі у розв'язанні жіночих проблем.

Завершаючи структурний аналіз суб'єктів забезпечення реалізації гендерної політики Руанди, приділимо увагу Офісу гендерного моніторингу. Його роль переважно є консультативною та полягає у виробленні комплексної

системи моніторингу й оцінки, розробці інструментів моніторингу та оцінки для включення гендерної проблематики, розробленні відповідних методичних рекомендацій для державних службовців та інших учасників відповідного політичного інституту. Наприклад, саме цей орган розробляє Gender Equality Strategy (Стратегію гендерної рівності) [343], що становить собою фундамент для проведення гендерної політики в Руанді.

Наступною до розгляду візьмемо Литовську Республіку. За показниками The Global Gender Gap Index 2021 року саме Литва показала неабиякі результати, вперше ввійшовши до верхньої десятки країн з показником гендерної рівності у 80,4 %, піднявшись аж на 25 сходинок, порівняно з 2020 роком [346].

Ще 1998 року тут був прийнятий закон «Про рівні можливості» [104]. Цей закон конкретно встановлює діяння, які визнаються дискримінацією, та відповідні адміністративні покарання. Так, до прикладу, роботодавцю заборонено:

– за однакову роботу створювати особі будь-якої статі більш сприятливі умови працевлаштування або оплати праці;

– організовувати роботу, створюючи при цьому працівнику будь-якої статі кращі чи гірші умови роботи. Ця заборона зобов’язує роботодавця створювати для всіх однакові умови праці, надавати однакові пільги;

– призначати працівнику дисциплінарне покарання, змінювати умови праці або переривати трудовий договір;

– переслідувати працівника, що подав скаргу на дискримінацію. Іншими словами, працівник, який зазнав дискримінації, має гарантію, що безперешкодно зможе звернутися до установ, які зможуть надати йому правову допомогу [13].

Проте зауважимо, що насправді досить складно проконтролювати виконання деяких з цих пунктів роботодавцями. Про це свідчить той факт, що і жінки, виконуючи ту саму роботу, що і чоловіки, часто отримують за неї в середньому на 12,4 % менше заробітної плати станом на 2019 рік [290].

Дієвою також є посада Контролера рівних можливостей, яка є самостійною державною інституцією. До його завдань входить розгляд скарг щодо дискримінації; проведення розслідування у засобах масової інформації, де мало місце порушення рівності прав, зокрема і з власної ініціативи; праця над удосконаленням відповідного законодавства; розгляд порушень адміністративного права та призначення за них покарання. Крім того, Контролеру надано право звертатись у компанію з вимогою припинити протиправні дії, які полягають у ставленні, що породжує нерівність статей. Тобто рішення Контролера є обов'язковим для установ та організацій. До Контролера має право звернутись будь-яка фізична особа, яка вважає, що до неї було застосовано дискримінаційні дії або вона стала жертвою сексуального домагання [13, с. 7–8].

У контексті нашого дослідження цікавим є досвід реалізації гендерної політики в Казахстані. Мотивовано це тим, що Україна та Казахстан є досить подібними за правовою культурою і належать до романо-германської правової сім'ї, а тому цей досвід може бути ефективно імплементовано в українське законодавство з досліджуваної проблематики.

Основним законом Казахстану є Конституція, що була прийнята 30 серпня 1995 року. Відповідно до її положень, а саме ч. 2 ст. 14 Конституції Казахстану, «ніхто не може піддаватися будь-якої дискримінації за ознакою походження, соціального, посадового і майнового стану, статі, раси, національності, мови, ставлення до релігії, переконань, місця проживання або з будь-яких інших обставин» [343].

Це нормативне положення виступає фундаментом для боротьби з гендерною нерівністю у країні. З цією метою у Казахстані було сформовано інституційний механізм, який забезпечує реалізацію гендерної політики і діє як на центральному, так і на місцевому рівнях.

Акцентуємо увагу на тому, що Положення Конституції Казахстану про недопущення дискримінації конкретизуються у спеціальних законах. Центральним нормативно-правовим актом, що формує гендерну політику в Казахстані, є Закон Республіки Казахстан від 8 грудня 2009 року «Про державні

гарантії рівних прав і рівних можливостей чоловіків і жінок» (зі змінами від 2020 року) [358]. Ним регулюється ряд сфер суспільного життя, які можуть зазнати впливу гендерних стереотипів та порушити можливість реалізації суб'єктивних прав. Так, наприклад, цей Закон гарантує чоловікам і жінкам рівні права і рівні можливості у сфері трудових відносин, зокрема: рівні умови під час укладання трудового договору, рівний доступ до вакантних робочих місць та в питаннях підвищення кваліфікації, перепідготовки й підвищення на службі.

За положеннями статті 5 вищезазначеного Закону, органами та посадовими особами, які здійснюють діяльність у сфері забезпечення рівних прав та рівних можливостей чоловіків і жінок, є:

1) Президент Республіки Казахстан;

2) Уряд Республіки Казахстан;

3) центральні виконавчі органи в межах своєї компетенції;

4) місцеві виконавчі органи областей, міст республіканського значення в межах своєї компетенції [171].

Варто звернути увагу на те, що, крім органів загальної компетенції, в Казахстані діє розвинена структура спеціальних органів, до компетенції яких належить виключно гендерна проблематика. Центральним органом, що формує та реалізовує гендерну політику, є Національна комісія у справах жінок та сімейно-демографічної політики. Комісія є консультативним органом при Президенті Республіки та підпорядковується йому. Секретаріат комісії перебуває при Адміністрації Президента. Основною функцією Комісії є вироблення рекомендацій щодо визначення пріоритетів, формування та реалізації комплексної державної політики щодо сім'ї, рівності жінок і чоловіків з урахуванням регіональних особливостей та участь у розробці концепцій і програм державної політики у справах сім'ї, жінок і дітей.

Національна комісія складається з 23 постійних членів, яких призначає Президент. Комісію очолює Державний Секретар, а до її складу входять депутати, представники державних органів, національні компанії, викладачі, ділові жінки та представники громадянського суспільства. Робота Національної комісії здійснюється через її Секретаріат, який діє згідно з указом Президента.

Його діяльність включає розробку плану роботи Національної комісії, підготовку звітів про діяльність Національної комісії, підготовку планів дій і моніторинг здійснення національної політики рівності чоловіків і жінок, сім'ї та демографії.

У Казахстані також створені посади координаторів з гендерних питань. Вони відповідальні за реалізацію гендерної політики і прикріплені до центральних державних органів. Більше того, в додаток до центральних органів влади у всіх регіонах Казахстану, а також у містах Астана та Алмати передбачені регіональні комісії, що підкоряються главам місцевих органів виконавчої влади.

Варто наголосити на тому, що Республіка Казахстан за останні двадцять років ухвалила велику кількість законів і здійснює державні заходи, які стають ключовою умовою збільшення участі жінок у державній діяльності. Проте є напрями, які потребують удосконалення, зокрема, Національна комісія у справах жінок і сімейно-демографічної політики наголошує на недостатності узгодженості та координації завдань і повноважень співробітників галузевих міністерств, зайнятих реалізацією Гендерної стратегії, з роботою Національної комісії, а також з роботою інших підрозділів Адміністрації Президента.

Згідно з проведеним ОЕСР 2014 року дослідження центрального уряду в Казахстані на рівні міністерств залишаються недоліки, включаючи відсутність автономії, аналізу заходів державної політики та дослідницького потенціалу. Наприклад, на думку ряду респондентів, у сфері державного управління міністерства надають досить обмежений вплив на формування національної гендерної політики [109, с. 79].

У Фінляндії, як і в інших північних країнах, гендерна рівність тісно пов'язана з проєктом здійснення скандинавської моделі держави спільного благоустрою (welfare state) [43]. Модель держави спільного благоустрою має мету досягнути соціальної рівності за рахунок забезпечення громадян широкими соціальними правами як доповнення до політичних і громадянських прав. Існує гендерний контракт між державою і жінкою, який визначається як контракт «працюючої матері». Він має на увазі те, що метою державної політики стає надання жінкам можливості суміщати ролі матері і працівника в

одній – подвійній – ролі працюючої матері. Вказаний вище контракт є взаємно зобов'язуючим: з одного боку, соціальні служби надають можливість жінкам брати участь у публічній сфері, а з іншого – будучи зайнятими на ринку праці, жінки фінансують діяльність цих служб шляхом виплати податків. Фінляндія – перша країна, яка ввела (1978 року) відпустку для батька для догляду за дитиною [43]. Батьки, які мають малолітніх дітей, мають змогу скорочувати свій робочий час, доки дитина не закінчить перший навчальний семестр. Отже, можемо бачити спроби більшого залучення саме батька у сім'ю, а також розвіяти стереотипи та бачення суспільства, що жінки повинні бути лише у декреті, а чоловік – тільки заробляти кошти.

Жінки у Фінляндії, на відміну від інших європейських країн, працюють переважно в режимі повної зайнятості. Відсоткове співвідношення жінок серед робочої сили Фінляндії одне з найвищих у світі: 69 % жінок у віці від 15 до 64 років працюють повний робочий день [43].

Жінки Фінляндії першими в Європі і третіми у світі (після Нової Зеландії й Австралії) отримали право голосу 1906 року. Фінляндія – перша країна, що надала жінкам права бути обраними. На сьогодні 37 % фінського парламенту становлять жінки. У Муніципальних парламентах жіноче представництво – 34 %. Із 18 міністерських посад жінки займають сім [357].

У Фінляндії діє певна система контролю та нагляду за дотриманням важливих завдань держави щодо забезпечення гендерної рівності.

Запроваджено посаду омбудсмена з питань гендерної рівності, який може надавати рекомендації, але не має права застосовувати санкції. 1986 року вступив у дію Акт про гендерну рівність [357]. Ним заборонено дискримінацію за ознакою статі, на підставі якого особа може пред'явити зиск, якщо вона вважає, що відносно неї проявлена дискримінація, наприклад під час призначення на певну посаду. Роботодавець, який припустив порушення, зобов'язаний сплатити компенсацію постраждалій стороні. Розмір компенсації варіюється між 2 500 і 8 300 євро [357].

На виконання визначених гендерних стратегій запроваджено систему квот у політичній і адміністративній сферах. Плани з досягнення рівності

застосовуються на ринку праці. Правило квоти у Фінляндії свідчить, що до складу будь-якого урядового комітету повинно входити не менше 40 % осіб недостатньо представленої статі [357]. Проте ця система квот не розповсюджується на вибори, тобто «жіночих квот» під час виборів до законодавчих органів не існує.

Плани щодо досягнення рівності означають, що на ринку праці кожне підприємство, на якому працює більше п’ятдесяти працівників, повинно скласти план щодо досягнення рівності, тобто пояснити, як передбачається досягнути і підтримати гендерну рівність [43].

Підсумовуючи, звертаємо увагу на дослідження The Global Gender Gap Index 2021 [346], який дослідив та визначив динаміку у напрямі досягнення гендерної рівності за чотирма критеріями:

- економічна участь;
- розширення прав і можливостей у політиці;
- рівень освіти;
- доступ до системи охорони здоров’я та тривалість життя.

Відповідно до цих критеріїв було здійснено рейтингування країн за рівнем гендерної рівності. Так, було зазначено, що найгірші показники серед європейських країн у Румунії, яка втратила 33 позиції та опинилася на 88-му місці, Польщі, яка опустилася на 75 місце, втративши 35 позицій, а Угорщина, хоч і піднялась на 6 сходинок, займає останнє місце у першій сотні – 99-те. Відмічено, що дванадцятий рік поспіль Ісландія очолює рейтинг країн з найбільшим рівнем гендерної рівності у світі (гендерний розрив закритий на 89,2 %). Серед інших країни світу з ТОП-10 за індексом гендерного розриву: Фінляндія (86,1 %), Норвегія (84,9 %), Нова Зеландія (84 %), Швеція (82,3 %), Намібія (80,9 %), Руанда (80,5 %), Ірландія (80 %), Швейцарія (79,8 %). Вперше до першої десятки країн увірвалася Литва (80,4 %), піднявшись аж на 25 сходинок [344].

Крім Литви, найбільший прогрес продемонстрували Сербія, Тимор-Лешті, Того та Об’єднані Арабські Емірати, які зменшили гендерний розрив щонайменше на 4,4 пункти або більше [344].

Сполучені Штати піднялися на 23 сходинки (30 місце). Серед країн Європи гарний результат у Сербії (19 місце у світі, +20 позицій), Бельгія піднялася на 14 позицій (13 місце), Австрія та Португалія піднялися на 13 позицій і зайняли, відповідно, 20 і 21 місця [344].

Україна посіла 74 місце серед 156 країн. Загальний індекс гендерного розриву становить 71,4 % (минулого року ми були на 59-му місці, а індекс становив 72 %) [344].

За показником «економічна участь та кар'єрні можливості» (1), ми на 44 місці у світі (минулого року були на 39-му, а позаминулого року – на 28-му), за показником рівня освіти (3), – на 27 місці (минулого року були на 26-му), за показником «доступ до системи охорони здоров'я та тривалість життя» (4), – на 41 місці (минулого року були на 52 місці, позаминулого – 56-му), а ось за показником «політичні права та можливості» (2), ми опустилися на 103 місце у світі (минулого року були на 83 місці, позаминулого – на 105-му) [344].

Найкращими є показники в освіті та системі охорони здоров'я. Так, в освіті гендерний розрив становить лише 5 %, а в системі охорони здоров'я – 4 %.

За минулі роки у деяких галузях вдалося досягти певних позитивних результатів, проте пандемія COVID-19 вплинула на ситуацію у світі й утворились чергові гендерні розриви. Причому, як зазначено у звіті, економічний спад більше зачепив жінок, ніж чоловіків.

За попередніми даними аналізу наслідків вірусу COVID-19 Міжнародної організації праці компанії LinkedIn, 5 % жінок залишилися безробітними, у чоловіків відсоток трохи нижчий і становить 3,9. У цьому розгляді йдеться також про те, що в ситуації, яка склалася, жінок усе менше залучають на керівні посади [346].

Що стосується політики, то, порівнюючи з попереднім роком, розрив цьогоріч збільшився на 2,4 %, що залишає невтішну динаміку. Якщо розглядати картину цілісно, то кількість жінок депутатів у парламентах країн збільшилась, проте це не стосується багатьох великих держав, що і породжує загалом такі цифри.

Станом на березень 2021 року жінки зі 156 країн обіймали 26,1 % парламентських посад та 22,6 % міністерських, що загалом має дещо більш позитивну динаміку порівняно з минулим роком, а саме 25,2 і 21,2 % [346].

Варто констатувати, що проведення ефективної політики рівноправності наразі є важливим напрямом діяльності кожної демократичної держави. З цією метою у світі усталеною є практика формування специфічної законодавчої бази та створення інституційного механізму регулювання гендерного питання з метою реалізації внутрішньодержавної гендерної політики. Найбільш поширеною є практика політичної компенсації, в межах якої жінкам надаються додаткові квоти, створюються спеціальні органи державної влади, до компетенції яких належить розв'язання питань гендерної нерівності (наприклад, Національні ради з питань сім'ї, інститут омбудсмена, консультативні центри, центри моніторингу тощо). Примітно, що країни, які виважено підходять до забезпечення реалізації гендерної політики, посіли найвищі позиції у «Рейтингу щастя» ООН (World happiness report-2020): Фінляндія, Данія, Швейцарія, Ісландія, Норвегія, Нідерланди, Швеція [102].

Проведене нами дослідження зарубіжного досвіду адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики дозволяє нам виокремити 4 групи країн за критеріями: а) наявність спеціального законодавства, що регламентує гендерні правовідносини; б) суб'єкти забезпечення реалізації гендерної політики; в) можливості участі у політичній та адміністративних сферах; г) відсутність трудової дискримінації; д) рівень освіти; е) доступ до системи охорони здоров'я та тривалість життя; ж) юридичний захист від насилля.

3.2 Зарубіжний досвід правового регулювання гендерної ідентичності

На сьогодні проблемами рівності прав у Європейському Союзі займаються Комітет Європейського Парламенту з жіночих справ, Відділ рівних можливостей Європейської Комісії, Дорадчий комітет з рівних можливостей, інформаційний сектор для жінок Загальносуспільного відділу Генерального директора з питань інформації, культури й аудіовізуальних засобів.

Проте у цьому підрозділі хотілося б розкрити наслідки впровадження гендерної політики у Європі саме з точки зору гендеру як соціальної ролі, гендерної ідентичності, як це подано у ст. 3 Стамбульської Конвенції, не зачіпаючи теми рівності прав. Для цього варто повернутись до того, з чого брала початок дисертаційна робота, а саме до розуміння поняття «гендеру» та похідних від нього для того, щоб проаналізувати, який вплив мала гендерна політика у такому тлумаченні на інші держави.

Як ми вже зазначали, нині можна нарахувати більше 50 видів гендеру. Усі міжнародні організації у своїх офіційних документах однозначно розуміють під гендерною ідентичністю глибоке усвідомлення певною особою внутрішніх та індивідуальних особливостей гендерної належності, яка може як збігатися, так і не збігатися зі статтю під час народження. При цьому посилаються на визначення, що міститься у Джок'якартських принципах. Відповідно до останніх гендерна ідентичність розуміється як глибоке усвідомлення певною внутрішньою особою та індивідуальних особливостей гендерної приналежності, яка може як збігатися, так і не збігатися зі статтю під час народження, включаючи індивідуальне відчуття свого тіла (за наявності вільної волі може супроводжуватися зміною зовнішності або фізіологічних функцій медичними, хірургічними або іншими засобами) та інші прояви, такі як одяг, мова й особливості поведінки [86].

Конвенція також закріплює норму про забезпечення викорінення дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності (далі – СОГІ) (саме на цих підставах виділяють спільноту ЛГБТ) у п. 3 ст. 4, а в її розробці брала активну участь Міжнародна асоціація лесбійок та геїв (ILGA), що підтверджується розміщенням на офіційному сайті Конвенції матеріалів, які можна вважати підготовчими матеріалами договору [379]. (У цьому документі Міжнародна асоціація лесбійок та геїв пропонує Раді Європи два шляхи захисту їх від насильства: або включити окрему статтю про «Уразливі групи» та віднести лесбійок, бісексуальних жінок та трансгендерних жінок до неї, або включити таку підставу заборону дискримінації, як сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність, що і було зроблено в результаті в Стамбульській

конвенції). Є всі підстави зробити висновок, що вона заохочує звільнити гендер від стереотипних уявлень про нього в суспільстві, зокрема кого вважати чоловіком, а кого – жінкою, надавши право індивіду самому визначати свої соціальні ролі та ідентифікувати себе з ними. Те, що Конвенція розуміє гендер як індивідуальну самоідентифікацію, підтверджується тим фактом, що вона впроваджує його поряд з іншими індивідуальними ознаками заборони дискримінації у статті 4, такі як стать, гендер, раса, колір шкіри, мови, релігійні, політичні або інші переконання, національне або соціальне походження, належність до національної меншини, майнового стану, народження, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, вік, стан здоров'я, інвалідність, сімейний стан, статус мігранта чи біженця або інший статус [126]. Тому поширене твердження про те, що Конвенція забороняє лише суспільно сконструйовані стереотипи щодо ролей чоловіка і жінки, що виявляється в дискримінації цих двох статей у політиці, бізнесі, сімейних відносинах, і не має нічого спільного з правами ЛГБТ-спільнот, – неправильне.

Чимало людей переконані, що ЛГБТ-рух лише бореться за власні права, рівні можливості та проти проявів власної дискримінації. Проте достатньо ознайомитись із декількома їхніми програмними документами, щоб поставити під сумнів такі уявлення. Наприклад, в одному з гей-маніфестів «Біженці з фаш-Америки» 1969 року авторства Карла Вітмана написано, що «традиційний шлюб – прогнилий репресивний інститут. А причина розлучень у тому, що шлюб – це контракт, який душить обох, відкидає потреби й висуває неможливі вимоги» [167]. На зміну йому автор пропонує створити «нову плюралістичну, вільну від ролей соціальну структуру. Вона має включати в собі одночасно свободу з фізичним простором для людей, щоб жити в самотності, жити з кимось певний час, жити довгий період парами або більшою кількістю. А також здатність легко перетікати з одного з цих станів до іншого в міру зміни наших потреб» [167].

В іншому «Маніфесті визволення геїв» з лівим відтінком 1971 року вказано, що сама дискримінація геїв розпочинається з основної клітини суспільства – сім'ї, бо вона «складається з голови чоловіка, рабині-жінки та

дітей, яких батьки змушують копіювати свою ідеальну поведінку. Вже сама форма сім'ї виступає проти гомосексуальності» [167].

Тобто, на думку ЛГБТ-активістів, проблеми йдуть із сім'ї, тому її потрібно усунути, давши усім повну свободу.

Противники одностатевих шлюбів, підтримуючи традиції, релігійні норми та природне розуміння речей, дотримуються переконання, що шлюбом вважається союз лише між чоловіком та жінкою, і дати такі самі права геям та лесбійкам послугує наданню безпрецедентного права, що в подальшому слугуватиме підставою для усиновлення дітей та інших, на їх думку, негативних для інституту традиційної сім'ї і держави наслідків [77].

Прихильники ж одностатевих відносин наголошують на тому, що реєстрація шлюбу – це суто юридична дія, яка не має жодного відношення до релігії, оскільки у більшості країнах церква відокремлена від держави, тому і церковний шлюб відокремлений від державної реєстрації таких відносин. А держава має слідувати за суспільними змінами та тенденціями.

Наразі у деяких країнах дозволені одностатеві партнерства, в інших – одностатеві шлюби. До останніх належать: Нідерланди, Бельгія, Іспанія, Канада, Норвегія, Швеція, Португалія, Ісландія, Аргентина, Данія, Бразилія, Нова Зеландія, деякі штати США.

Одразу зауважимо, що партнерства не є подібними до одностатевих шлюбів. Кожна країна надає таким парам той обсяг прав, який встановлює сама у своєму законодавстві. Так, наприклад, у Франції одностатеві шлюби були узаконені 2013 року. Це дало право одностатевим подружжям усиновлювати дітей. Раніше з 1999 року у Франції діяв цивільний пакт солідарності [356] – договір між двома партнерами будь-якої статі про створення цивільного партнерства. Варто зазначити, що це була полегшена версія шлюбу з мінімальним набором прав і обов'язків відносно один до одного. Однак французькі соціалісти виступили за надання одностатевим парам доступу і до повноцінних шлюбів з можливістю усиновлення дітей [172].

Також у вересні 2021 року у Швейцарії відбувся референдум, де виборці підтримали одностатеві шлюби. З 2007 року там діяли одностатеві партнерства.

Одностатеві пари, які вступили у шлюб з 2021 р., зможуть усиновлювати нерідних дітей, а подружнім парам-лесбійкам новий закон [373] дозволив народжувати дітей за допомогою донорської сперми [317].

У вересні 2021 року Європарламент ухвалив Резолюцію [366], в якій вимагають усіх держав-членів ЄС визнати чинність одностатевих шлюбів. Прийнятий документ є лише резолюцією. Оскільки сам по собі Європарламент не володіє законодавчою ініціативою, депутати просять Європейську комісію внести тематичний законопроєкт, а відтак створити юридичні підстави насаджування державам-членам ЄС норм, що диктуються ЛГБТ-спільнотами.

Наслідком пропагування гендерної ідентичності стало збільшення кількості одностатевих шлюбів, а також збільшилася кількість мешканців США, які ідентифікують себе як представників ЛГБТ, зросла на 5,6 %, станом на 2014 р. понад 12 % молоді у віці 14–18 років мали проблеми зі своєю сексуальністю та самоідентифікацією. Вони декларували у себе гомосексуальні, бісексуальні схильності чи невизначену орієнтацію. Порівняно з 2009 р. ці показники зросли на 66 %. Так, станом на 2014 р. у середньому гетеросексуалами себе визнали 88,8 % студентів (2009 – 93 %). Як геї чи лесбіянки, ідентифікували себе 2 % (2009 – 1,3 %), 6 % – як бісексуали (було 3,7 %), а 3,2 % (раніше 2,5 %) не були впевнені щодо своєї орієнтації [167]. Глобальний аналітичний центр Галлап опублікував актуальні результати дослідження поширеності негетеросексуальності в США. Згідно з їх даними 5,6 % всіх американців відносять себе до ЛГБТ-спільнот. Та найбільш тривожними є показники серед молоді. За даними опитування Галлапа, кожен шостий дорослий представник покоління Z (народжені між 1997 і 2002 роками) ідентифікує себе з ЛГБТ і з них 72 % називають себе бісексуалами. Також цікаво поглянути на загальний розподіл за поколіннями. Якщо порівняти покоління міленіалів (народжені в 1984–1996) і покоління Z, то побачимо, що серед перших представників ЛГБТ 9 %, а серед останніх – майже 16 % [355].

Станом на 2015 р. 48 % американської молоді у віці 14–18 років мали сексуальні відносини з представниками протилежної статі, 1,7 % – з власною статтю, а 4,6 % – з представниками як чоловіків, так і жінок. І ще 45,7 %

берегли невинність. 2009 року цей показник був таким: статевий досвід був у 53,5 % опитаних, гомосексуальний – у 2,5 %, бісексуальні відносини мали 2,5 % респондентів, а не мали взагалі статевого досвіду 40,5 %. З тих, які мали контакти в одностатевих або бісексуальних відносинах 2014 р., 25 % ідентифікували себе як гетеросексуали, 61,4 % – як геї, лесбіянки чи бісексуали. 13,6 % не були впевнені у своїй сексуальній орієнтації. З тих, які не мали статевого контакту, 90,8 % вважали себе гетеросексуалами, 5,8 % – геями чи лесбіянками або бісексуалами, а 3,3 % були невпевнені у своїй орієнтації [355].

Такі показники наводить аналітичний центр Gallup, базуючись на опитуванні 15 000 людей, старших 18 років. Також у Gallup виявили, що частіше себе як членів ЛГБТ-спільноти ідентифікують люди віком від 18 до 23 років (15,9 %), тоді як серед людей старших за 56 років цей показник тільки 2 %.

Сексуальна орієнтація батьків насправді впливає на сексуальну поведінку дітей. У плідному дослідженні одностатевого батьківства Камерон і Камерон визначили, що «гомосексуальні батьки особливо сильно асоціюються з гомосексуальними дітьми». Гомосексуалісти становлять 3 % населення США. Однак 75 % чоловіків та 57 % жінок, вихованих гомосексуалістами, проявляють бісексуальну або гомосексуальну поведінку [331].

Діти одностатевих пар частіше потерпають від сексуального насильства. Детальні дослідження виявляють, що випадки педофілії трапляються досить часто серед одностатевих пар, ніж гетеросексуальних. Хоча гомосексуальна спільнота становить крихітну меншість населення, ця меншість винна в одній третій усіх випадків розтління дітей у США. Як стверджує старший науковий співробітник Ради з вивчення проблем сім’ї у сфері культурології доктор Тімоті Дж. Дейлі, «докази доводять, що гомосексуалізм і педофілія – взаємопов’язані категорії, що включають багато різних видів сексуальної поведінки» [331]. Також доведено, що діти одностатевих пар частіше страждають від психічних розладів. Наприклад, всебічне дослідження 136 п’ятикласників, проведене 1993 року у штаті Вермонт (один із найліберальніших штатів США), зробило висновок, що діти, виховані одностатевими парами, мають найнижчий рівень самооцінки, погану поведінку та найнижчий середній бал. Нещодавні

дослідження (2012, 2015, 2016) підтверджують, що справді діти, виховані одностатевими парами показують набагато гірші результати у ряді категорій, ніж ті, які були виховані гетеросексуальними одруженими батьками [331].

У своєму дослідженні дітей з різних типів сімей Сарантакос зробив висновок, що діти одностатевих батьків у непропорційному відношенні не могли визначитися зі статтю. Такий підсумок схожий на інше дослідження, яке виявило, що 42,9 % дорослих жінок, вихованих одностатевими парами, хотіли стати хлопчиками [331].

Тотожні дані отримав професор Техаського університету Марк Регнерус [260, с. 7], результати його дослідження було опубліковано у статті газети The New York Times [370].

Сьогодні доступні наукові дослідження, які свідчать про згубність для психічного та фізичного здоров'я і навіть життя дитини практики проживання в ЛГБТ-сім'ях [364; 363; 156, с. 12–19].

Пропаганда способу життя ЛГБТ-спільнот шляхом проведення «маршів рівності» є порушенням прав дітей, а саме їх права на свободу від принизливого і жорстокого поводження, свободу від сексуальної експлуатації, сексуальних розбещень та насилля, що заборонено сучасним міжнародним правом, зокрема Конвенцією про права дитини 1989 р. (ст. 34) [125]. Так, адже діти до певного віку є доволі вразливими до побаченого та почутого, ними легше керувати та вкладати те, що нам потрібно. Але втім вони вбирають і ту інформацію, яку б ми не хотіли, щоб вони спостерігали чи чули. Саме тому діти потребують додаткового захисту від того способу життя, яке нестиме згубний вплив на їх моральний, психологічний, духовний та фізичний розвиток.

Діти не певною мірою усвідомлюють своє соціальне становище, вони не є резистентними до різноманітних впливів, тому є особливо уразливою категорією громадян, отже, потребують додаткового захисту від способу життя, який може негативно позначитися на їх духовному, психологічному та фізичному розвитку. Сьогодні доступні численні наукові дослідження, опубліковані у зарубіжних виданнях, що свідчать про небезпеки від способу життя ЛГБТ-осіб для них самих та оточуючих їх людей, особливо дітей з

психологічної точки зору (захворюваність на СНІД, рак, високий рівень психічних розладів), а також про динаміку поширення цього явища після його легалізації [334; 360; 371].

Наведене вище підводить до питання про доцільність популяризації і легалізації одностатевих шлюбів в Україні.

Ми переконані в тому, що популяризація відповідного способу життя у суспільстві, на вулиці, медіа або будь-яким іншим способом впливає на свідомість громадян. Так, соціологічне опитування, проведене у травні 2022 року Київським міжнародним інститутом соціології на замовлення Центру «Наш світ», продемонструвало радикальне поліпшення ставлення українського суспільства до ЛГБТ-людей, яке відбулося за останні роки. Порівняно з результатами попереднього аналогічного опитування 2016 року кількість дружніх до ЛГБТ-відповідей зросла у два-п’ять разів [267]. Це не що інше, як результат роботи відповідної пропаганди.

Також варто зауважити, що в окремих країнах активно розробляються і запроваджуються у навчальні програми курси з гендерної ідентифікації. Так, Шотландія стала першою країною у світі, яка запровадила обов’язкову ЛГБТ-освіту у школах для дітей. Програма курсу розроблялася вчителями та представниками ЛГБТ-організацій [367].

Ще одним наслідком гендерного просування стало збільшення кількості пацієнтів гендерної клініки GIDS (Британія), що зросло з 97 (2009 р.) до 2 590 осіб (2019 р.), це збільшення на 2 640 % за десять років. Науково не встановлені причини такого збільшення зміни статі, однак можна припустити, що це теж є одним із наслідків проведення відповідної політики [345].

Дітям у гендерних «клініках» прописують блокатори статевого дозрівання – препарати, які не пройшли сертифікацію для такого застосування, від яких страждає репродуктивна система і є ймовірність зменшення щільності кісток і негативного впливу на мозок [315].

Питанню зміни статі варто також приділити увагу у нашому дослідженні, оскільки неможливість офіційного визнання заміни статі породжує ряд проблем у сфері освіти, праці, соціального забезпечення, охорони здоров’я для

трансгендерів. Осіб, які змінили стать, називають трансгендерами. Тобто це люди, чия гендерна ідентичність не відповідає статі, з якою вони народилися.

Основним нормативно-правовим актом, який своєрідно спільний для виконання у всіх країнах-членах ЄС, є Європейська конвенція із захисту прав людини й основоположних свобод 1950 року [93], яка у статті 14 зазначає, що користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою: статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або за іншою ознакою.

Проте варто відмітити відсутність у більшості країн нормативно-правових актів, якими регламентовано процедуру заміни статі. Так, у Великій Британії не передбачено право на зміну статі у свідоцтві про народження. Сара Річарді 1942 р. народилася чоловіком, а 2001 р. змінила стать на жіночу. Коли вона досягла пенсійного віку для жінок (60 років), їй відмовили у наданні цього права, оскільки в акті громадянського стану стать заявника була чоловічою, а пенсійний вік чоловіків становив 65 років. Річарді оскаржила рішення національних судів до Вищого суду Європейського Союзу, який 2006 р. задовольнив її вимогу [53].

Тотожна практика зміни статті (без хірургічного втручання) була затверджена постановами національних судів. 27 лютого 2009 року Вищий адміністративний суд Австрії постановив, що обов'язкове хірургічне втручання не є необхідною умовою для зміни статі (й імені). У Німеччині Вищий федеральний суд зазначив в ухвалі, що «хірургічне втручання як умова зміни гендеру все частіше розглядається як проблематичне і вже не визнається прийнятним серед експертів» і зобов'язав державу внести зміни до законодавства. До слова, саме Німеччина стала першою країною в ЄС, яка дозволила трансгендерам змінювати в офіційних документах стать без проведення операції [21].

В Україні чинним є наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про встановлення медико-біологічних та соціально-психологічних показань для

зміни (корекції) статевої належності та затвердження форми первинної облікової документації й інструкції щодо її заповнення» [205], яким визначено медико-біологічні та соціально-психологічні показання для зміни (корекції) статевої належності. Медико-біологічними показаннями для зміни (корекції) статевої належності є психічний і поведінковий розлад «транссексуалізм» за Міжнародною класифікацією хвороб десятого перегляду. А соціально-психологічними показаннями для зміни (корекції) статевої належності є дискомфорт або дистрес, що обумовлені розбіжністю між статевою ідентичністю індивідуума і статтю, встановленою йому під час народження (і пов'язаними з цим гендерною роллю та/або первинними і вторинними статевими ознаками) [205]. Тобто в Україні змінити стать можна лише за допомогою хірургічного втручання. За результатами проведеного хірургічного втручання щодо зміни (корекції) статевої належності, видається Медичне свідоцтво про зміну (корекцію) статевої належності. На підставі цього свідоцтва поновлюються документи, що посвідчують таку особу.

Проаналізуємо алгоритм запровадження антидискримінаційних норм за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності в міжнародних нормативно-правових актах і в нормативно-правових актах зарубіжних країн.

Насамперед зауважимо, що одним з пріоритетних напрямів у політиці та діяльності ЄС є боротьба з дискримінацією за ознакою СОГІ. Про це йдеться і в Лісабонському договорі (01.12.2009) [379], і в спеціально з цього приводу прийнятих Резолюції Ради Європи № 1728 (2010) [88] та Рекомендації № 1915 (2010) «Дискримінація за сексуальною орієнтацію та статевою ознакою» [89]. Ці документи наголошують на вжитті заходів, а саме ухваленні відповідного законодавства державами-членами ЄС щодо захисту прав ЛГБТ-спільнот. Так, у документах зазначається, що потрібно запобігти порушенню прав «сімей осіб ЛГБТ», зокрема шляхом юридичного визнання і захисту цих сімей, ухвалити і запровадити антидискримінаційне законодавство, включаючи сексуальну орієнтацію та статеву ідентифікацію, і серед іншого причини забороненої дискримінації та покарання за правопорушення; започаткувати або розробити антидискримінаційні програми і програми, які привертають увагу

громадськості, сприяючи терпінню, повазі та розумінню осіб ЛГБТ, особливо у відносинах державними установами, в судових інстанціях, органах правопорядку та збройних силах, так само як і в освітянських закладах, медіа, закладах охорони здоров'я й у спортивних колах та інше.

Варто також звернути увагу на дії Ради Європейського Союзу та Європейського парламенту у досягненні політичної угоди щодо майбутнього довгострокового бюджету Євросоюзу на 2021–2027 роки. До нього додається пакет з відновлення економіки після короновірусної пандемії у розмірі 1,8 трильйонів євро.

У ньому перераховуються позиції, узгоджені учасниками переговорів Ради ЄС і Європарламенту. До цих домовленостей входять: цільове посилення програм ЄС (HorizonEurope, EU4Health і Erasmus+) на 15 млрд євро; передбачається підвищення гнучкості, що дозволить ЄС реагувати на непередбачені потреби; активізація участі бюджетних органів у нагляді за доходами в рамках NextGenerationEU; дотримання принципу верховенства права; більш високі вимоги до збереження біорізноманіття та посилений моніторинг витрат, пов'язаних з біорізноманіттям, кліматом і гендерною проблематикою (gender-related spending) [323].

Тобто документ передбачає виділення коштів державам-членам ЄС, які, за словами лідерів ЄС, мають допомогти країнам відновитися після пандемії. Але розуміють при цьому не лише економічну допомогу, а й посилення контролю в країнах щодо впровадження антидискримінаційних норм за ознакою СОГІ.

Ще однією ініціативою стало рішення про виділення 100 млн доларів на посилення пропаганди в руслі феміністичного та ЛГБТ-руху під час організованого ООН 2021 року Форуму рівності поколінь (Generation Equality Forum) у Мехіко.

Під час форуму обговорювалися теми просування абортів та «сексуальної освіти», а також розробка глобальної «феміністичної стратегії».

Захід був організований Структурою ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (Жінки ООН, UN Women) у співпраці з неурядовими організаціями та урядами Франції і Мексики [38].

Наведене вище дозволяє зробити висновок про активну підтримку міжнародних інституцій (ООН, Європейського парламенту, Ради Європейського Союзу) впровадження антидискримінаційних норм за ознакою СОГІ в багатьох країнах.

Цікавим у контексті нашого дослідження є досвід Аргентини у галузі становлення гендерних стандартів. Так, упродовж XX століття позиція аргентинського законодавця щодо гендерних питань була досить неоднозначною. Ще 1967 року був прийнятий Закон № 1732, який регулював медичні відносини. Згідно з його деякими нормами хірургічна корекція статі (та й, власне, процес внесення відповідних змін до документів, що посвідчують особу) могла бути здійснена лише на підставі судового рішення.

2011 року у нижній палаті парламенту Аргентини був розглянутий новий гендерний законопроєкт. Підсумки його розгляду були такими: 167 голосів – «за», 17 – «проти», 7 – «утрималося». Через півроку, 8 травня 2012 року, Закон «Про гендерну ідентичність» [336] з успіхом був затверджений верхньою палатою парламенту (55 голосів – «за», жодного голосу «проти» та один сенатор утримався від голосування).

Цей Закон більшість фахівців у галузі гендерних прав вважають одним із найбільш прогресивних у світі. Його особливістю є те, що це перший нормативно-правовий акт, який повністю присвячений питанням правового визнання гендерної ідентичності громадянина з боку держави.

Закон «Про гендерну ідентичність» одразу став зразковим для всіх країн, і саме він був рекомендований Європарламентом як зразок для країн-членів ЄС.

На сьогодні одностатеві шлюби дозволені у 32 країнах [374], серед яких Нідерланди, Бельгія, Канада, Іспанія, Норверія, Швеція, Ісландія, Португалія та інші. У багатьох з них таким парам дозволено усиновлювати дітей або ж застосовувати штучну репродукцію. До таких належить Швейцарія [372], де лесбійські пари можуть отримати доступ до банку сперми та штучного

запліднення, обидві жінки з юридичної точки зору будуть визнаватися матерями; Словенія [369], де 2022 року Конституційний суд постановив, що гомосексуальні пари мають право на легальне всиновлення дітей, і поточне рішення парламенту законодавчо закріплює цю постанову суду; Парламент Норвегії у червні 2018 р. ухвалив закон, що легалізував одностатеві шлюби, що мало наслідком можливість вступати у шлюб двом особам протилежної чи однієї статі. Тим самим розширив права одностатевих пар і надав їм можливість не тільки проводити церемонію одруження в церкві, а і право всиновлювати дітей [377].

Отже, на підставі аналізу законодавства зарубіжних країн визначимо алгоритм запровадження норм щодо дискримінації за ознаками СОГІ: а) введення у національне законодавство країн норм у різні сфери суспільного життя щодо заборони дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації; б) введення у національне законодавство країн нормативно-правових актів, що легалізують одностатеві партнерства; в) введення у національне законодавство країн нормативно-правових актів, що легалізують одностатеві шлюби; надають права на усиновлення дітей і штучну репродукцію; встановлюють цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність за дискримінацію за ознаками СОГІ.

Так, до прикладу, у травні 2019 року суд Бразилії визнав висловлювання проти гендерної ідентичності злочином. Тепер правопорушникам загрожує до 5 років в’язниці [29]. Більшість суддів Верховного суду Бразилії проголосували за визнання гомофобії кримінальним злочином. Під час голосування восьмеро з одинадцяти суддів Верховного суду Бразилії визнали, що прояви ворожого ставлення і дискримінації щодо громадян за ознакою СОГІ потрібно карати так само, як і злочини, скоєні на ґрунті расизму.

Нещодавно у Колумбії виникла ситуація, в якій після скарги активіста суд зобов’язав популярного блогера видалити відео, в якому він висловив свою підтримку традиційним шлюбам, наголосивши, що Бог створив чоловіка і жінку, щоб вони могли бути один з одним, і що не вважає союз чоловіків з

чоловіками або жінок із жінками чимось нормальним, але ставиться до них з толерантністю [121].

Хоч і свобода слова – це фундаментальне право кожної особи, проте сьогодні бачимо, наскільки це право зазнає утисків від захисників гендерної ідентичності.

Щодо церков, то їх ставлення до гендерних питань є однозначним. Статей завжди було, є і буде 2, гендерів же може бути безліч. Церкви не підтримують провадження політики пропагування гендерної теорії, однак лобісти намагаються здійснити вплив і на такі структури.

Так, ряд правозахисних ЛГБТ-груп подали позов до суду з вимогою переглянути правила, за якими існують навчальні заклади, засновані релігійними організаціями. Вони зібрали свідчення студентів переважно євангельських шкіл, коледжів та університетів, які виступили проти біблійних порядків у навчальних закладах. Їх претензії полягають у «дискримінації», яка, за їх словами, проявляється у відмові поселення в гуртожитках, «атмосфері страху й неприйняття» щодо гомосексуалістів і трансгендерів. У численних випадках, описаних у позові, студенти християнських навчальних закладів (які відносять себе до ЛГБТ-спільнот) наводять приклади, коли студенти, викладачі та персонал висловлювалися негативно про гомосексуальні практики і висловлювали своє ставлення, ідентичне біблійному, тобто визначали таку поведінку, як гріховну [306].

Звертаємо увагу на те, що окремі країни не підтримують рекомендації міжнародних організацій щодо введення антидискримінаційних законів за ознаками СОГІ.

Варто вказати і на те, що право мати та вільно висловлювати критичні переконання щодо питань ЛГБТ-спільнот захищено загальновизнаними принципами і нормами міжнародного права, міжнародними актами про права людини. Це право підлягає захисту з боку держави і не може бути порушеним на догоду об’єктивної меншості.

Свобода вибору сексуальної орієнтації включає не лише право вільно приймати гомосексуальну орієнтацію і ставитися до неї позитивно, але й право

не приймати гомосексуальну орієнтацію і ставитися до неї негативно, а також передбачає право вільно, зокрема публічно, висловлювати свою позицію з цього питання.

Так, 2017 року в Перу відбулися масові протести (1,5 млн) проти впровадження пропаганди гомосексуалізму в освітні програми. У результаті активних і безкомпромісних дій громадськості та релігійних організацій Департамент освіти Перу наприкінці 2017 року заявив про повернення до старої навчальної програми 2009 року без елементів, зокрема, гендерного виховання.

Глава литовського парламенту Вікторас Пранцкєтіс у травні 2018 року заявив про неможливість ратифікації Стамбульскої конвенції. Він спирається на думку більшості депутатів, які вважають, що цей документ містить «суперечливі положення». Насамперед мається на увазі поняття «гендер», яке не визнає стать як людську природу. Таке тлумачення, на думку Пранцкєтіса, у правовій системі Литви поставить під загрозу сімейну політику, яка ґрунтується на шлюбі чоловіка та жінки, а також включає інститут батьківства та материнства [309].

Болгарія заявила про неможливість впровадження гендерної ідеології та узаконення одностатевих «шлюбів». 27 липня 2018 року Конституційний суд країни оголосив Стамбульську конвенцію такою, що не відповідає основному закону Болгарії [352].

Під час урядового брифінгу 22 лютого 2018 року прем’єр-міністр Словаччини Роберт Фіко заявив, що ніколи не дасть згоди на ратифікацію Стамбульської конвенції, доки існують розбіжності щодо її відповідності словацькій Конституції. Зокрема, положення про шлюб як союз між чоловіком і жінкою.

2018 року уряд Угорщини на чолі з Віктором Орбаном ухвалив рішення про скасування в університетах гендерних наук, які були розсадниками гендерної ідеології. Уряд провадить ефективну просімейну політику.

Президент Бразилії Жаїр Болсонару під час свого звернення на початку 2019 року до Національного конгресу Бразилії пообіцяв захищати інституцію

сім'ї перед обличчям «згубної» гендерної ідеології та «політичної коректності» [309].

2020 р. уряд Польщі ініціював процедуру виходу зі Стамбульської конвенції – конвенції Ради Європи 2011 року, заявивши, що конвенція, крім боротьби з насильством, «підступно просуває гендерну ідеологію і принципи, несумісні з релігією і культурою». Президент Польщі називав ЛГБТ «ідеологією, гіршою за комунізм» [188].

Перша країна, що підписала Стамбульську конвенцію 2011 року, яка набрала чинності 1 серпня 2014 року, виходить з пакту через наявність у ньому спірних моментів. У правлячій «Партії справедливості та розвитку» обґрунтували це тим, що деякі положення Конвенції не відповідають основоположним цінностям країни. Представники партії і раніше наголошували на необхідності перегляду документа, заявляючи, що рішення про підписання Стамбульської конвенції було помилковим. На їх думку, Конвенція заохочує розлучення і підриває традиційну сім'ю, що «суперечить консервативним цінностям» Туреччини. *«У цій конвенції є два питання, які ми не схвалюємо. Перше – гендерне питання, а друге – питання сексуальної орієнтації. Є й інші суперечливі питання, але ці два поняття є досить сумнівними та відіграють на руку ЛГБТ»,* – прокоментував політик [276].

В Україні впродовж декількох років (2012–2022 рр.) активно обговорювалось питання ратифікації Стамбульської конвенції. І, як уже зазначалось у вступі, навколо питання її ратифікації було багато маніпуляцій суспільною свідомістю. На це вказують і відомі соціологи, вони відмічають некоректно сформульовані питання для респондентів, які ставляться з метою отримання «потрібних» відповідей [297] для того, щоб легітимізувати свої «пропозиції», прикриваючись більшістю голосів.

Варто вказати на те, що, незважаючи на тривалі дискурси, в Україні поступово змінюється нормативно-правове підґрунтя запровадження антидискримінаційних норм. Так, починаючи з 2012 року, в Україні діє Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [217]. У цьому Законі у ст. 1 законодавець визначає такі поняття: дискримінація,

непряма дискримінація, підбурювання до дискримінації, позитивні дії, пособництво у дискримінації, пряма дискримінація, утиск. Так, відповідно до п. 6 ст. 1 цього Закону «пряма дискримінація – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [217]. У Законі не вказано окремо про дискримінацію за ознаками СОГІ, проте ст. 1 містить формулювання «інші ознаки» [217], під які підпадають ознаки СОГІ. Такої самої думки дотримуються посадові особи Міністерства юстиції України, які дали роз'яснення цього формулювання норми цієї статті [144, с. 23–24]. Відтак в Україні є Закон, який «визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина» [217].

У згаданому Законі підстави заборони дискримінації є ширшими за ті, що передбачені в Міжнародному пакті про громадянські та політичні права 1966 р. [160] і Європейській конвенції про захист прав та основоположних свобод людини 1950 р. [93]. Усі ці підстави можна поділити на дві групи: 1. Ті, що не залежать від волі людини та більшою мірою обумовлені природними чинниками (заборона дискримінації на підставі раси, кольору шкіри, статі, мови, національного чи соціального походження, майнового стану, народження – норми міжнародного права, а також віку, інвалідності – норми Закону; 2. Ті, що залежать від волі людини та пов'язані передусім зі свободою вираження поглядів (заборона дискримінації на підставі релігійних, політичних та інших переконань).

Обмеження свобод і прав людини на підставі першої групи є неприпустимими, у зв'язку з цим не допускається будь-яких винятків, тоді як відносно другої групи допускаються певні обмеження, як це передбачено п. 3 ст. 18, п. 3 ст. 19, ст. 20, п. 2 ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 р. [160], п. 2 ст. 9, п. 2 ст. 10 Європейської конвенції про захист прав та основоположних свобод людини 1950 р. [93]. Це, на нашу думку, пояснюється тим, що людина не здатна завдати шкоди іншим людям та

суспільству в цілому внаслідок лише одного факту володіння ознаками з першої групи, тоді як свобода вираження поглядів і різноманітних переконань містить у собі ризик обмеження та порушення прав інших. У зв'язку з цим виникає питання щодо біологічної вкоріненості нетрадиційних форм статевої поведінки.

Водночас варто відмітити, що, крім наведеного вище Закону, в Україні є нормативно-правовий акт, у якому чітко закріплено заборону дискримінації за ознакою СОГІ. Це Кодекс законів про працю України [118]. У ст. 2-1 КЗпПУ встановлена заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, *гендерної ідентичності*, *сексуальної орієнтації*, етнічного, соціального й іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

У ч. 3 ст. 51 Конституції України зазначено, що «сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою», а у ч. 1 цієї статті йдеться про шлюб, який «ґрунтується на вільній згоді жінки і чоловіка» і що «кожен із подружжя має рівні права і обов'язки у шлюбі та сім'ї» [129].

Сімейний кодекс України визначає шлюб як «сімейний союз жінки та чоловіка, зареєстрований у органі державної реєстрації актів цивільного стану» (ч. 1 ст. 21) [270].

Тобто українське законодавство не визнає шлюб між одностатевими партнерами і не надає можливості офіційного оформлення своїх відносин. Також воно не містить прав і обов'язків невизнаного члена сім'ї, оскільки має чітко виписані критерії родичів, серед яких відсутні одностатеві партнери. Також український законодавець забороняє всиновлення дитини одностатевими

партнерами (ст. 211 Сімейного кодексу України) [270]. Також український законодавець забороняє всиновлення дітей особами, які мають хвороби, перелік яких встановлено центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я (п. 1.8 ст. 212 Сімейного кодексу України) [270]. Наказ МОЗ України «Про затвердження Переліку захворювань, за наявності яких особа не може бути усиновлювачем» [225] затвердив список таких захворювань, серед яких є розлади особистості і поведінки у дорослих.

Підсумовуючи наведене вище, варто звернути увагу на баланс, якого дотримується український законодавець у питаннях забезпечення реалізації рівних прав: запобігання і протидія дискримінації, з одного боку, і захист традиційних (родинних) цінностей українського суспільства – з іншого.

Аналізуючи небезпеки і вже наявні негативні наслідки запровадження СОГІ, маємо на меті привернути увагу та спонукати до більш глибокого вивчення цієї проблеми. На нашу думку, доцільно на законодавчому рівні протидіяти насиллю за дискримінаційними ознаками (зокрема, і за ознаками СОГІ); досягати більшого представництва жінок у парламенті та уряді, органах місцевого самоврядування тощо; усувати дискримінацію між чоловіками та жінками під час влаштування на роботу й оплати праці, здійснення заходів соціального забезпечення, доступу до освітніх і медичних послуг, але для реалізації цих кроків немає необхідності підривати «традиційні (родинні)» цінності українського народу і спростовувати природну відмінність між чоловіками та жінками.

3.3 Напрями удосконалення адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні

Сучасний етап розвитку нашої державності гостро поставив питання забезпечення гендерної рівності в суспільних відносинах. Сьогодні маємо ситуацію, коли в Україні посилюється диференціація суспільства, одним з проявів якої є гендерна нерівність, що особливо проявляється в нерівних

можливостях жінок і чоловіків у сфері реалізації своїх прав. Специфіка гендерних проблем в Україні виявляється в тому, що на фоні доволі повної правової регламентації гендерної рівності на практиці жінкам, а інколи і чоловікам доволі складно нею скористатися. Усе це актуалізує питання новітніх досліджень гендерної проблематики з метою забезпечення рівності та справедливості у правових відносинах.

Упродовж останніх тридцяти років в утвердженні принципу рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у світі досягнуто значного прогресу. Принцип гендерної рівності дедалі частіше стає справжньою політичною силою впливу на забезпечення сталого розвитку, рівності та миру. У процесі еволюції на глобальному рівні виникають нові політичні ініціативи із забезпечення комплексного гендерного підходу шляхом розвитку інституційних механізмів, удосконалення та поповнення нормативно-правової бази і надання експертно-технічної допомоги.

Розглядаючи поняття «гендерна рівність» відповідно до національного законодавства, ратифікація Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, безперечно, стала своєрідним поштовхом у розвитку політики рівних можливостей для чоловіків і жінок у нашій державі. Перед Україною постали амбітні завдання з поліпшення якості людського капіталу, утвердження соціальної справедливості і рівності, подолання дискримінації тощо. Саме тому впродовж останнього десятиліття в українському суспільстві відбуваються істотні зміни з переосмислення та легітимації гендерних відносин, а також запроваджується інституційний механізм їх регулювання.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС охоплює зобов'язання щодо широкого кола питань політичної, соціальної, економічної, правової й інших сфер функціонування держави, серед яких дотримання гендерної рівності є наскрізним пріоритетом. Ця Угода також визначає стратегічні орієнтири соціально-економічних реформ в Україні й розвитку національного законодавства. Перед Україною, відповідно до положень цього документа, постали амбітні завдання щодо поліпшення якості людського капіталу й утвердження соціальної справедливості. Це означає забезпечення гендерної

рівності та рівних можливостей для представників обох статей у сферах зайнятості, освіти та навчання, економічної і громадської діяльності й у процесі ухвалення рішень. Сторони Зобов'язання з протидії дискримінації та забезпечення рівних можливостей визначені у спеціальній главі 21 Угоди про асоціацію – «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» [295]. Зобов'язання із забезпечення рівних прав окреслені також в інших частинах Угоди, оскільки гендерний мейнстримінг як наскрізний пріоритет висуває на перше місце особливі потреби уразливих груп з акцентом на їх стать, вік, фізичний стан.

До ключових Директив Ради Європейського Союзу у групі «Антидискрімінація та гендерна рівність» глави 21 розділу V [14] віднесено такі: про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу та надання товарів і послуг; про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності; про запровадження загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності; про рамкову угоду щодо батьківської декретної відпустки, укладеної ЮНІСЕФ, Європейським центром роботодавців та підприємств, СЕЕР і Європейською конфедерацією профспілок; про вжиття заходів з поліпшення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили; про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок з питань соціального забезпечення.

Основним меседжем перелічених директив є те, що будь-яка пряма або опосередкована дискримінація, заснована на гендерній, расовій або етнічній приналежності у сферах, які охоплюються цими документами, повинна бути заборонена на всій території ЄС. Заборона дискримінації має стосуватися і громадян третіх країн. У директивах також ідеться про те, що під час виконання принципу рівноправного поводження ЄС, згідно зі ст. 3(2) Договору ЄС, повинен прагнути до усунення нерівноправності й сприяти поширенню ідеї рівноправності між чоловіками і жінками у всіх сферах суспільного життя, тим більше, що жінки часто стають жертвами множинної дискримінації [105].

Варто зазначити, що майбутня політична асоціація та економічна інтеграція України з ЄС безпосередньо залежить від стану реалізації Угоди про асоціацію, а також від успіхів України в забезпеченні дотримання спільних демократичних цінностей, наближенні до ЄС у політичному, економічному і правовому аспектах та від спроможності забезпечити рівність прав обох статей.

Як свідчить практика, станом на травень 2021 р. Україна має вагомі здобутки у справі реалізації Угоди про асоціацію з ЄС з питань антидискримінації та гендерної рівності. До прикладу, з метою виконання зобов'язань захисту від дискримінації за ознакою статі, зокрема положень Директив Ради 2000/43/ЄС та 2000/78/ЄС, на розгляді у ВРУ перебуває проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)» (реєстр. № 3501) [198], очікуючи на друге читання. З метою гармонізації з правом ЄС у сфері запобігання та протидії дискримінації внесено зміни до КЗпПУ [118], спрямовані на приведення законодавства України у відповідність до положень Директиви Ради 2000/78/ЄС, що окреслює загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності. Завдяки таким позитивним змінам відкрито доступ жінкам до раніше заборонених професій.

Затверджену у квітні 2018 р. Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. [218] погоджено з РЄ і спрямовано на імплементацію положень Директив Ради 2004/113/ЄС та 79/7/ ЄЕС.

З метою імплементації положень Директиви Ради 2010/18/ЄС розроблено проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо надання додаткових гарантій, пов'язаних з поєднанням сімейних і трудових обов'язків)» [200], що передбачає створення рівних умов і можливостей для реалізації батьками своїх обов'язків щодо виховання й догляду за дітьми, підтримки материнства й батьківства. Проведено значну роботу з практичного впровадження принципу гендерної рівності в усі сфери

життя суспільства. Офіційно в Україні запроваджено святкування Дня батька у третю неділю червня.

Відповідно до Звіту про виконання Угоди про асоціацію з ЄС [106] 2017 р. скасовано майже всі обмеження (крім шахтних робіт) для жінок стосовно зайняття професіями (видами робіт), що відкриває жінкам доступ до всіх галузей. У Законі України «Про освіту» [240] передбачена норма про обов'язковість здобуття учнями гендерної компетентності – здатності усвідомлювати рівні права й можливості. Недискримінація, рівність, забезпечення прав людини починаються з освіти й мають бути сформовані під час здобуття учнями загальної середньої освіти. Уперше в Україні, згідно з вимогами Угоди про асоціацію з ЄС, гендерне бюджетування інтегровано у стратегічні документи Міністерства фінансів України, а саме в Стратегію управління державними фінансами на 2017–2020 рр. [279].

За відносно короткий проміжок часу Україна домоглася чималих успіхів у справі побудови справедливого та демократичного суспільства, де кожен зможе реалізувати власний потенціал, права можуть бути захищені, а інтереси – враховані незалежно від біологічної статі. Перелічені здобутки сприяють зростанню обізнаності населення про права кожного громадянина, поширенню інформації про випадки домашнього насильства (що більше не тема для табу), адже на державному рівні впроваджено механізми реагування та запобігання таким випадкам [119; 135; 216].

Жінки почали опановувати нові, раніше не доступні для них професії. Підготовлено основу для більш ефективного планування, розробки політики з урахуванням потреб різних груп населення, зокрема жінок, які стикаються з множинною дискримінацією, на регіональному та центральному рівнях. Зростає усвідомлення, що рівність – це засадничий принцип існування сучасного демократичного суспільства, а також потужний поштовх для економічного розвитку.

Питання гендерної рівності поступово набуває визнання як невід'ємний елемент соціального ладу і стає складовою усіх суспільних інститутів, закріпившись на пріоритетному місці на ринку праці, в сім'ї, освіті, науці,

політичних інституціях, ЗМІ тощо. На рівні найвищих органів державної влади в Україні проголошено прихильність до цінностей демократії та, як її складової, необхідності забезпечення гендерної рівності. На практиці це втілюється в окремих інституційних інноваціях, зокрема у Конституції України [129], Угоді про асоціацію між Україною та ЄС [295], Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [213], Державній соціальній програмі «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [218] тощо. До регулювання гендерних відносин так чи інакше долучаються усі державні інститути, оскільки гендерна приналежність індивіда усвідомлюється і враховується під час будь-якої людської взаємодії і, відповідно, вбудовується в чинні у державі організації та інституційний порядок.

Водночас, відповідно до Угоди про асоціацію з ЄС, перед Україною постали нові виклики у сфері гендерної політики: позитивний розвиток законодавства, спрямованого на ліквідацію дискримінації за ознакою статі та утвердження принципу рівного ставлення; повна заборона безпосередньої (прямої) та опосередкованої (непрямої) дискримінації за ознакою статі; заборона віктимізації жертв насильства за ознакою статі, переслідувань і сексуальних домагань як дискримінаційних дій; запровадження особливих / спеціальних заходів (позитивних дій), які сприяли б фактичному досягненню рівності між жінками та чоловіками на практиці та були б спрямовані на заборону прямої й непрямої дискримінації; ухвалення спеціальних законодавчих актів з питань гендерної рівності.

Крім підписаної Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, не менш вагомими чинниками провадження гендерної політики в нашій державі є економічний та політичний. Останнім часом спостерігаємо поступове збільшення представництва жінок у ВРУ, в органах місцевого самоврядування. Водночас динаміка змін в економічній сфері не є такою позитивною, як у політичній. Так, рівень економічної активності та зайнятості серед жінок завжди був меншим, а рівень безробіття – вищим, ніж серед чоловіків, тоді як заробітна плата жінок переважно не сягає й 80 % заробітної плати чоловіків [95, с. 174].

Варто зазначити, що українське суспільство залишається значною мірою патріархальним у поглядах на участь жінок і чоловіків у політиці, публічній та приватній сферах життя суспільства, на ринку праці й у сім'ї, де часто спостерігаються гендерний дисбаланс і дискримінація за ознакою статі.

Трудова сфера виступає однією з найбільш показових для прояву гендерних стереотипів. Тут можемо виділити декілька ділянок дискримінації, а саме: обмеження у доступі до певних професій або видів діяльності; дискримінація за оплатою праці, коли за виконання однорідної діяльності одні працівники отримують меншу заробітну плату порівняно з іншими; дискримінація під час кар'єрного зростання [107, с. 63; 47].

Крім того, наразі існують проблеми і перешкоди, що заважають реалізовувати гендерну політику в Україні. Свідченням цього є ряд фактів.

1. Не виконуються задекларовані нашою країною зобов'язання. Щоб утвердити в соціумі гендерну рівність, урядом було взято на себе ряд зобов'язань: удосконалення інституціонального механізму забезпечення рівності в правах і можливостях між жінками та чоловіками, утворення Національного гендерного ресурсного центру і розширення мережі гендерних ресурсних центрів по країні; забезпечення включення гендерного складника у Національну стратегію розвитку, державну, регіональні та галузеві програми соціально-економічної розбудови тощо. Проте більшість зобов'язань не знайшли реального втілення у нормативно-правовий простір України.

2. Слабкий рівень системи застосування права. Гендерна рівність з правової точки зору практично не забезпечується. Різниця між тим, як на папері і фактично просувається гендерна рівність у нашій країні, зумовлена тим, що правовій системі забезпечення гендерної рівності бракує економічних підстав, а контроль і моніторинг дотримання законодавчих норм щодо гендерного рівноправ'я здійснюється через недосконалі механізми. Крім того, має місце слабка виконавча дисципліна посадових осіб органів державної влади щодо реалізації гендерної політики в країні. Попри те, що існує прогресивне законодавство із захисту громадянських прав, контролюючі механізми щодо його реалізації доволі слабкі.

3. Слабко втілюються гендерні підходи в межах основних державних стратегій і зі свого боку слабкий рівень впливу на гендерні зрушення в соціумі. Між пріоритетом гендерної паритетності та іншою стратегічною документацією немає зв'язку.

4. Слабкий рівень кадрового забезпечення. Державні службовці на кожному рівні слабко розуміють необхідність реалізації гендерних підходів, нерозвинена гендерна свідомість. Практично це передбачає, що інститути не здатні здійснювати ефективний вплив на гармонізацію зовнішньої допомоги, покликаної просувати гендерну рівність.

5. Проблемним аспектом вважаємо і відсутність позитивної судової практики з питань забезпечення гендерної рівності. Аналіз Єдиного державного реєстру судових рішень дозволяє зробити висновок про існування незначної кількості випадків констатації судами дискримінації особи за ознакою статі. Здебільшого судова практика представлена рішеннями, у яких органами правосуддя не вбачається порушень та обмежень щодо особи за вказаною ознакою.

Так, Львівський окружний адміністративний суд у відповідній постанові відмовив у задоволенні позову особі-військовослужбовцю щодо визнання протиправними дій командира військової частини з відмови у наданні соціальної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку [263]. Причиною прийняття такого рішення є відсутність правових підстав для надання особі зазначеного виду відпустки, оскільки останній не є батьком, який виховує дитину без матері. При цьому у ході розгляду справи судом не було виявлено застосування керівництвом військової частини дискримінації до особи-військовослужбовця за ознакою статі, зважаючи на обґрунтоване відступлення від зобов'язань за Європейською конвенцією з прав людини у зв'язку з існуванням особливого періоду в державі (мобілізації), легітимною метою якого є захист національної та громадської безпеки.

Цікавою для дослідження визнання проявів дискримінації за ознакою статі є справа про визнання відмови у прийнятті чоловіка на роботу неправомірною. На думку суду, роботодавець законно відмовив кандидату на

посаду оператора комп'ютерного набору, дискримінаційних дій щодо особи виявлено не було [264]. Відмова була визнана судом обґрунтованою та такою, що не містить дискримінаційних ознак, зважаючи на наявність на підприємстві роботодавця виключно жіночого колективу, для яких було створено особливі санітарно-побутові умови, а вільних площ для організації аналогічних умов для працівників чоловічої статі роботодавець не мав можливості надати.

Існування гендерної нерівності в суспільстві сповільнює економічне зростання, послаблює систему соціального захисту та знижує ефективність стратегії розвитку адміністративного права України. Наскільки правильно та ефективно законодавець у нормах адміністративного права відобразить гендерну рівність з урахуванням гендерної політики держави та забезпечить реалізацію цих норм у площині практичної діяльності, настільки він і забезпечить прогресивний розвиток усього суспільства. Вважаємо, що потребує наукового аналізу і питання узгодження Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [213] з нормами адміністративного законодавства.

Українська держава нині перебуває у стані формування гендерної демократії і створення нової правової системи, у якій жінки і чоловіки розглядаються як рівноправні суб'єкти розбудови держави та учасники адміністративно-правових відносин.

Частина 1 ст. 24 Конституції України зазначає, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, тобто конкретизує закріплену у ст. 21 Конституції України вихідну засаду – принцип рівності всіх прав людини – щодо тих осіб, які є громадянами України [129]. Отже, у зазначеній вище статті Конституції України передбачено основний напрям запровадження державних заходів та взагалі державної політики, спрямований на забезпечення рівності прав людини в Україні, і зокрема рівності жінки та чоловіка. Зі свого боку основоположними нормативними актами з гендерної проблематики виступають закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [213] та «Про засади запобігання та протидії

дискримінації в Україні» [217], в яких визначено основні напрями державної політики у сфері забезпечення рівності між статями.

Варто зазначити, що демократичне суспільство – це передусім суспільство з рівними можливостями для самовизначення та самореалізації всіх його членів, як чоловіків, так і жінок [2, с. 44]. Відтак формування й функціонування в Україні гендерної політики та дотримання міжнародних гендерних стандартів є не тільки індикатором демократії, а й обов'язковою вимогою і передумовою успішної інтеграції України до Європейського співтовариства та міжнародної спільноти.

Адміністративне право України дещо відстає від гуманізованих норм демократичних держав у сфері протидії дискримінації, зокрема за ознакою статі. Варто зауважити, що у КУпАП немає статті, яка вказувала б на відповідальність за дискримінацію. І хоча ст. 24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [213] встановлює, що особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність, а ст. 15 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [217] дублює її положення, на рівні адміністративного законодавства питання щодо притягнення до адміністративного законодавства на сьогодні не вирішено.

Наразі відповідальність за порушення законодавства визначена лише ст. 161 КК України [135]. Ця стаття передбачає відповідальність за пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, інвалідності, етнічного і соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Фактично це положення «унеможливлює встановлення цивільної та адміністративної відповідальності за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації» [56, с. 321].

Отже, відсутність у КУпАП норми про відповідальність за дискримінацію призводить до прогалин законодавства, незахищеності осіб, недієвості всієї

системи органів державної влади у сфері протидії дискримінації, оскільки наявність відповідальності є вагомим інструментом механізму забезпечення прав і свобод громадян.

Відтак формальне декларування адміністративної відповідальності за дискримінацію в законах України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [217] та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [213] у поєднанні з наявністю відповідальності за дискримінацію лише в межах кримінального права та кримінального процесу не дає змоги захистити жертв дискримінації за ознакою статі. Наразі особа може звернутися до суду із скаргою на дискримінацію в межах цивільної чи адміністративної процедури, однак ні Цивільний кодекс України [311], ні КУпАП не містять відповідних статей і санкцій щодо порушника.

Саме тому стає незрозумілим, чому у КУпАП ці правопорушення не згадуються, як і не встановлено, до якої ж саме міри адміністративної відповідальності винні особи у таких випадках мають притягатись. У вищезазначених законах України так само відсутні будь-які вказівки на те, за які конкретно порушення принципу рівності перед законом настане адміністративна відповідальність, у якому порядку до неї притягатимуться винні особи, які санкції можуть накладатись на порушників, якими нормативними актами передбачено відповідний порядок тощо [143, с. 121].

Отже, можемо підсумувати, що ні КУпАП, ні закони України у сфері забезпечення принципу рівності перед законом не врегульовують зазначені питання.

Не кращим способом вирішується згадана суперечність і на науковому рівні, оскільки науковці звертають увагу на невизначеність адміністративної відповідальності за дискримінаційні дії у законодавстві України [321, с. 113] й декларативності норм щодо заборони гендерної дискримінації [72, с. 147]. Та сама ситуація має місце і на рівні роз’яснень суб’єктів публічного управління та практикуючих юристів [325], які цитують вказані положення законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [213] і «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [217], але не надають

жодних пояснень з приводу того, які саме адміністративні стягнення застосовуються до порушників, у якому порядку, до яких нормативних актів звертатися, щоб знайти відповіді на ці питання.

Повертаючись до предмета дослідження, наведемо тезу А. М. Клочко, який зазначає, що «досить важливо подолати розрив між риторикою та дією, між положеннями міжнародних документів і реальною практикою їх використання і втілення» [116, с. 112]. Досвід останнього десятиліття виявив необхідність розробити нові комплексні підходи і ряд нових навичок, які потрібні для втілення ефективної стратегії захисту прав. Існує потреба у розробці практичних кроків для того, щоб втілити правозахисну теорію в принципи дій, які б узаконили гендерні права на практичному рівні, а також розпочати серйозні дебати з гендерних аспектів змісту та практичного застосування прав людини.

Спроби подолати цю проблему були, але тільки на законопроєктному рівні. Маємо на увазі проєкти законів України «Про захист від дискримінації за расовою, національною чи етнічною належністю» від 15 грудня 2005 р. № 8590 [233] та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства про запобігання та протидію дискримінації із законодавством Європейського Союзу)» від 20 листопада 2015 р. № 3501 [197].

Варто зауважити, що порядок притягнення до адміністративної відповідальності, запропонований авторами законопроєкту № 8590 [233], став би дієвим (міг би використовуватись на практиці) лише за умови наявності у системі органів виконавчої влади України спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань протидії дискримінації, якого на сьогодні фактично не існує. Відповідно, ухвалення названого закону мало б супроводжуватися створенням нового органу виконавчої влади та прийняттям ряду нормативних актів, якими б встановлювався його правовий статус, визначались повноваження й засади діяльності, встановлювались конкретні порядки виконання покладених на нього завдань і функцій.

Звідси можемо зробити висновок, що цей законопроєкт опирається на юридичні факти, не властиві для сучасного стану публічного управління у

державі, оскільки він передбачає умови притягнення до відповідальності, які, ймовірно, будуть створені у майбутньому. Якщо так, то він не відповідає ні правовій дійсності, ні вимогам часу. Принаймні допоки не буде здійснено окреслених нами вище кроків, завдяки яким цей законопроєкт стане актуальним.

Подібний підхід відображено і в проєкті Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та КК України щодо боротьби з проявами дискримінації» від 13.05.2021 № 5488 [203], автори якого пропонують узгодити понятійний апарат КК України, КУпАП та Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [217] у частині кваліфікації різних форм і проявів нетерпимості; доповнити КУпАП статтею 188-56 (Порушення законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації); внести зміни до КК України шляхом часткової декриміналізації діянь, відповідальність за які на сьогодні передбачена статтею 130 КК України.

Зі свого боку у проєкті Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)» [197] пропонувалося внести до КУпАП нову статтю, яка за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації передбачає накладення штрафів, проте вказаний проєкт так і залишився без розгляду на стадії другого читання.

Зазначимо, що такої самої позиції дотримуються й іноземні експерти. Так, за результатами оціночної місії Європейської комісії щодо виконання Плану дій з візової лібералізації (тривала в Україні у період з 24 по 30 вересня 2015 року), Україні надана рекомендація щодо встановлення за порушення законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації адміністративної відповідальності замість кримінальної [337, с. 228].

Тобто замість того, щоб відмежувати кримінально карані діяння від адміністративних правопорушень, автори законопроєкту вирішили змінити міру відповідальності за одні й ті самі порушення закону, фактично замінивши одну відповідальність на іншу, не змінюючи при цьому наявної ситуації, не впроваджуючи нових механізмів притягнення до відповідальності, не

встановлюючи більш жорстку (кримінальну) відповідальність за більш суспільно небезпечні порушення законодавства про протидію дискримінації, і навпаки.

Але, на нашу думку, такий крок свідчить про нижчий рівень захисту населення від дискримінації, про менш серйозне ставлення авторів законопроєкту до порушення принципу рівності перед законом, про їх відношення до порушень законодавства у сфері протидії дискримінації як до менш суспільно небезпечних і таких, які за наслідками й значенням не дотягують до рівня кримінальних злочинів. Це фактично означає те, що з ухваленням такого законопроєкту зменшаться й гарантії дотримання принципу рівності, а отже, знизиться і захищеність громадян від злочинних посягань (менша міра відповідальності означатиме, що замість судимості й кримінальних покарань порушники зможуть обмежитися незначним штрафом, що може негативно позначитись на рівні дотримання прав і свобод громадян, збільшити кількість їх порушення тощо).

Враховуючи це, більш корисним виглядає, на нашу думку, розмежування кримінально караних та адміністративно караних діянь, кваліфікованих як порушення рівноправності громадян. Іншими словами, необхідно:

1) уточнити формулювання ст. 161 КК України, відмовившись від узагальнюючих фраз та чітко встановивши, які саме порушення рівноправності варто вважати кримінальними правопорушеннями;

2) внести зміни до КУпАП, згідно з якими буде додано нову статтю, якою визначено порушення рівноправності (зокрема, гендерної), що їх необхідно вважати адміністративними правопорушеннями. Статтю 173-5 «Порушення законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації» викласти в такій редакції: «Вчинення дій, що призводить до прямої або непрямої дискримінації, зумовлює накладення штрафу від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Вчинення дій, що призводять до утиску за ознаками дискримінації, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, зумовлює накладення штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян».

Із зазначеного слідує висновок, що допоки на нормативному рівні не буде визначено, які порушення принципу рівності перед законом є адміністративними правопорушеннями та які адміністративні стягнення покладаються на винних у їх скоєнні, відповіді на ці питанні варто шукати в інших статтях КУпАП, які закріплюють адміністративну відповідальність за правопорушення більш загального рівня (загальних, широких за обсягом і змістом, формулювання яких дозволяє тлумачити їх вільно). Такими є більшість правопорушень, що сформульовані як «порушення законодавства ...», «порушення порядку ...», «порушення процедур ...» тощо.

Зі свого боку частково підтримуємо авторів проєкту Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та КК України щодо боротьби з проявами дискримінації» від 13.05.2021 № 5488 [203].

Повноваженнями щодо складання протоколів про такі адміністративні правопорушення пропонується наділити уповноважених осіб Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини та представників Уповноваженого ВРУ з прав людини правом складати протоколи, а суддів районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів – повноваженнями з розгляду справ про адміністративні правопорушення, передбачені статтею 173-5 КУпАП.

Продовжуючи огляд проблемних аспектів забезпечення гендерної рівності в Україні на рівні адміністративного законодавства, зазначимо, що необхідним вважаємо прийняття нормативно-правового акта, який регулюватиме питання статистики звернень до центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо питання порушення дискримінації.

Так, Кабінетом Міністрів України було прийнято постанову від 1 червня 2016 р. № 359 «Про внесення зміни до розділу II Класифікатора звернень громадян» [204]. Проте і донині інформацію щодо додержання вимог адміністративного законодавства збирає Державна служба статистики України за формою № 1-АП «Звіт про розгляд справ про адміністративні правопорушення та осіб, які притягнуті до адміністративної відповідальності» [220]. Розпорядником інформації про кримінальні правопорушення є

Генеральна прокуратура України. Ведення судової статистики здійснює Державна судова адміністрація України.

З метою впровадження системи ведення центральними та місцевими органами виконавчої влади обліку звернень щодо дискримінації Міністерство юстиції України розробило та 16 березня 2016 р. оприлюднило проєкт постанови Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до розділу ІІ Класифікатора звернень громадян» про доповнення Класифікатора позицією щодо фактів дискримінації [202], яку так і не було ухвалено. Постановою Кабінету Міністрів України від 1 березня 2016 № 359 не регулюється питання проведення статистичного моніторингу безпосередньо з питань дискримінації. Питання щодо загальних статистичних показників у державі та способів для оцінки ситуації щодо недискриміниції на сьогодні потребують вирішення. Загалом можемо констатувати факт, що статистичний облік скарг щодо питання дискримінації є вибірковим та неорганізованим.

Отже, відсутність єдиного статистичного спостереження щодо дискримінаційних процесів впливає на можливість об'єктивної оцінки ситуації з дискримінацією в державі [19, с. 322].

Тому підтримуємо думку І. В. Янковець, яка зазначає, що «необхідним є створення єдиної бази статистичних даних про прояви дискримінації в України. Вона має включати: звернення громадян до уповноважених суб'єктів з розгляду заяв і скарг; відомості щодо розгляду кримінальних, адміністративних, цивільних справ» [328]. Наочність такої комплексної інформації дасть змогу краще визначити пріоритетні завдання та предмет антидискримінаційної політики, виявити слабкі місця, які потребують доопрацювання, або ж, навпаки, сфери для негайного реагування держави, попереджувати загострення конфліктів тощо.

Отже, сьогодні держава, яка у своїй політиці проголошує принцип демократизму та поваги один до одного, не може оминути питання рівноправності чоловіків і жінок.

Розглядаючи гендер як правову рівність, доходимо таких висновків:

1) необхідно посилити заходи, які спрямовані на скорочення розриву в заробітній платі жінок і чоловіків;

2) розробити систему стимулюючих заходів, спрямованих на створення робочих місць для жінок передпенсійного та пенсійного віку;

3) посилити відповідальність за допущення прямої та непрямої дискримінації і гендерної нерівності;

4) посилити заходи, спрямовані на фінансово-економічну, правову й освітню підтримку розвитку жіночого бізнесу;

5) дослідивши соціальні потреби різних вікових груп чоловіків та жінок, прийняти їх у відповідні соціально-економічні програми розвитку територій;

6) запровадити програми навчання, спрямованого на забезпечення рівності та поваги в організаціях і на підприємствах;

7) надати підтримку жінкам, які проявляють політичну активність, більше залучаючи їх до прийняття рішень у житті держави;

8) розробити систему заходів з підвищення рівня обізнаності державних службовців, представників недержавних організацій, наукових та освітніх установ, журналістів стосовно політики гендерної рівності в Україні;

9) розробити світні програми, які сприятимуть інформуванню суспільства щодо питань рівності прав чоловіків та жінок і поваги один до одного;

10) розробити відповідні заходи та плани для керівників підприємств, які допоможуть кваліфіковано організувати гнучку систему міжрівневих відносин і будуть спрямовані до досягнення гендерного балансу в кадровій політиці;

11) запровадити моніторинг позитивних зрушень у питанні досягнення гендерної рівності у суспільстві.

Висновки до розділу 3

Проведене нами дослідження зарубіжного досвіду адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики дозволяє нам виокремити групи країн за 7 критеріями. До першої групи країн з прогресивною гендерною політикою відносимо: Ісландію, Руанду, Литву, Казахстан. До другої групи

країн із сталою гендерною політикою відносимо: Швецію, Швейцарію, Фінляндію, Ірландію, Норвегію. До третьої групи країн з консервативною гендерною політикою належать: Сербія, Бельгія, Австрія, Португалія. До четвертої групи країн з негативною гендерною політикою відносимо: Румунію, Польщу, Угорщину.

Встановлено наявність системи суб'єктів адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в тих зарубіжних країнах, які ефективно забезпечують реалізацію гендерної політики за такими критеріями: а) єдність мети і завдань діяльності суб'єктів владних повноважень; б) єдиний координуючий орган – суб'єкт владних повноважень; в) наявність територіальної структури суб'єктів владних повноважень, їх горизонтальних і вертикальних зв'язків згідно з повноваженнями; г) наявність незалежних консультаційних громадських органів; д) наявність моніторингу гендерної політики.

На підставі аналізу законодавства зарубіжних країн визначено алгоритм запровадження норм щодо дискримінації за ознаками СОГІ: а) введення у національне законодавство країн норм у різні сфери суспільного життя щодо заборони дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації; б) введення у національне законодавство країн нормативно-правових актів, що легалізують одностатеві партнерства; в) введення у національне законодавство країн нормативно-правових актів, що легалізують одностатеві шлюби; надають права на усиновлення дітей і штучну репродукцію; встановлюють цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність за дискримінацію за ознаками СОГІ.

Здійснено аналіз законодавства зарубіжних країн щодо дискримінації за ознаками СОГІ. Виокремлено 4 групи країн. 1 група країн – відсутність законодавства щодо дискримінації за ознаками СОГІ (Румунія, Угорщина, Болгарія, Польща, Словенія); 2 група – наявність окремих норм у різних сферах суспільного життя щодо заборони дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації (в деяких випадках також гендеру та гендерної ідентичності) (Бразилія, Україна, Казахстан, Латвія, Литва, Туреччина); 3 група – наявність

нормативно-правових актів, що легалізують одностатеві партнерства (Франція, Австрія, Португалія, Голландія); 4 група країн – наявність нормативно-правових актів, що легалізують одностатеві шлюби; надають права на усиновлення дітей і штучну репродукцію; встановлюють цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність за дискримінацію за ознаками СОГІ (Нідерланди, Бельгія, Іспанія, Канада, Норвегія, Швеція, Ісландія, Аргентина, Данія, Нова Зеландія, деякі штати США).

Встановлено, що у питаннях запобігання і протидії дискримінації, забезпечення реалізації рівних прав чоловіків і жінок український законодавець дотримується балансу: запобігання і протидія дискримінації, з одного боку, і захист традиційних (родинних) цінностей українського суспільства – з іншого.

Виділено дві групи підстав заборони дискримінації, передбачених у Міжнародному пакті про громадянські та політичні права 1966 р., Європейській конвенції про захист прав та основоположних свобод людини 1950 р., у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»: ті, що не залежать від волі людини та більшою мірою обумовлені природними чинниками (заборона дискримінації на підставі раси, кольору шкіри, статі, мови, національного чи соціального походження, майнового стану, народження – норми міжнародного права, а також віку, інвалідності – норми Закону); ті, що залежать від волі людини та пов’язані передусім зі свободою вираження поглядів (заборона дискримінації на підставі релігійних, політичних та інших переконань).

Обґрунтовано доцільність створення Єдиної бази статистичних даних про прояви дискримінації в України. Вона має включати: звернення громадян до уповноважених суб’єктів з розгляду заяв та скарг щодо дискримінації; відомості щодо розгляду кримінальних, адміністративних, цивільних справ щодо дискримінації.

Доведено доцільність створення Спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань протидії дискримінації.

Обґрунтовано доцільність розмежування кримінально караних та адміністративно караних діянь, кваліфікованих як порушення рівноправності громадян. Запропоновано:

1. Уточнити формулювання ст. 161 КК України, відмовившись від узагальнюючих фраз та чітко встановивши, які саме порушення рівноправності варто вважати кримінальними правопорушеннями.

2. Внести зміни до КУпАП, ввести статтю 173-5 «Порушення законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації», яку викласти в такій редакції: «Вчинення дій, що призводить до прямої або непрямої дискримінації, зумовлює накладення штрафу від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Вчинення дій, що призводять до утиску за ознаками дискримінації, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, зумовлює накладення штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян».

Повноваженнями щодо складання протоколів про такі адміністративні правопорушення пропонується наділити уповноважених осіб Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та представників Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини правом складати протоколи, а суддів районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів – повноваженнями з розгляду справ про адміністративні правопорушення, передбачені статтею 173-5 КУпАП.

ВИСНОВКИ

У висновках сформульовано основні результати дослідження, наведено наукові положення та результати, що вирішують важливе наукове завдання, яке полягає у визначенні змісту й особливостей адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні:

1. На підставі аналізу наукових праць виокремлено 9 критеріїв змісту поняття «гендер». До них віднесено розуміння гендеру як: статі; поєднання біологічної і соціальної категорії; розмежування біологічної і соціальної статі; ідеологічний конструкт; небінарна конструкція; технологія, що формує інститут статі та затверджує конкретні статеві ідентифікації; соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок; соціальна конструкція; політика рівних прав і можливостей чоловіків та жінок.

Встановлено факт заміни поняття «біологічна стать» (sex) на «гендер» (gender) наприкінці XX століття представниками феміністичного руху.

Обґрунтовано позицію стосовно того, що гендер – це соціальна категорія, яка не включає в себе біологічні, фізіологічні та нейрогормональні аспекти людини, але зосереджує свою увагу на індивідуальній характеристиці, яку людина обирає для себе.

Удосконалено зміст поняття «державна гендерна політика». Це важлива складова державної політики, яка здійснюється спільними зусиллями усіх суб'єктів публічної адміністрації, які мають причетність до останньої, з метою захисту гарантованих прав та свобод громадян як рівних їх носіїв, а також створення умов для самореалізації кожної особи.

2. У процесі дослідження історичних етапів розвитку адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики в Україні встановлено таку її періодизацію:

– гендерна політика за часів існування Київської Русі (до XIII століття). Правовий статус жінки було унормовано сукупністю звичаїв, норм та уявлень,

що забезпечували суспільні та господарські права жінок. Гарантами їх реалізації була світська і церковна влада;

– гендерна політика у період існування Галицько-Волинського князівства. Статус жінок у цей період характеризувався меншою кількістю прав та свобод. Провідна роль, а відтак основні права і свободи, у суспільстві належала чоловіку.

У XIV–XVI стст. забезпечення політики рівноправності чоловіків та жінок в адміністративному контексті регулювалося звичаєвим правом, грамотами та привілеями, які зрівнювали чоловіків і жінок у цивільно-правових відносинах, а також надавали можливість брати участь у державній політиці;

– гендерна політика у період Гетьманщини базувалась на нормах звичаєвого права, за яким соціальний статус жінок старшинських, козацьких і міщанських родин був досить високим. Дружини гетьманів, полковників та сотників, користуючись своїм соціальним становищем, самі видавали офіційні універсали, накази й інструкції, тобто нормативно-правові акти, які мали юридичну силу в козацькій державі і були обов'язковими до виконання. Після того, як Гетьманщина втратила свою автономію у складі Російської імперії, автоматично перестала існувати і рівноправність між чоловіками та жінками;

– гендерна політика Української Центральної Ради, Української держави, Директорії УНР і Західноукраїнської Народної Республіки (1917–1929 рр.) базувалась на нормах Конституцій у яких проголошувалась рівність у правах та обов'язках між чоловіком і жінкою. Питання регулювання прав чоловіків та жінок того часу покладалось на місцеві органи влади, систему судів, які були уповноважені видавати відповідні нормативно-правові акти;

– гендерна політика радянської держави (1919–1991 рр). У цей період адміністративно-правове забезпечення політики рівності регулювалося радянським законодавством, яке включало як Конституції, так і закони, а виконання їх гарантувалося судовими органами;

– гендерна політика незалежної України (з 1991 р. донині). Запроваджено інституційний механізм впровадження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

3. Удосконалено зміст поняття «суб'єкт забезпечення гендерної політики». Це суб'єкт, який унаслідок приписів законодавства та інших нормативно-правових актів, бере участь у правотворчій діяльності, виконує наукові, експертні, консультативні та інші функції, наділений відповідними повноваженнями щодо забезпечення реалізації політики у сфері рівності прав чоловіків та жінок і діє з метою захисту прав меншин, які зазнають дискримінації за ознакою статі у певній сфері.

4. Здійснено систематизацію громадських об'єднань, які беруть участь в адміністративно-правовому забезпеченні реалізації гендерної політики в Україні, виділено форми їх співпраці з державними органами й органами місцевого самоврядування: участь у розробленні та обговоренні проєктів нормативно-правових актів з питань забезпечення реалізації гендерної політики; утворення спільних консультативно-дорадчих та експертних органів, рад, комісій, груп для забезпечення врахування громадської думки у формуванні і реалізації гендерної політики; співпраця щодо підготовки кадрів; одержання органами державної влади інформації, зібраної громадськими організаціями; виконання спільних проєктів інформаційного, аналітично-дослідницького, благодійного і соціального спрямування.

5. Класифіковано адміністративні договори у досліджуваній сфері за критеріями: суб'єктним складом вертикальними (хоча на міждержавному рівні можуть бути і горизонтальними), за характером взаємовідносин між сторонами договору – координаційними або субординаційними, за юридичними властивостями – нормативними або індивідуальними, за змістом – договорами обміну зобов'язаннями або договорами про співпрацю (взаємодію).

6. Сформульовано зміст поняття «адміністративно-правові засоби забезпечення реалізації гендерної політики». Це – сукупність інструментів і механізмів адміністративно-правового впливу, за допомогою яких держава здійснює цілеспрямований вплив на стан забезпечення реалізації гендерної політики з метою захисту гарантованих прав та свобод громадян як рівних їх носіїв, а також створення умов для самореалізації кожної особи.

Виокремлено основні ознаки адміністративно-правових засобів забезпечення реалізації гендерної політики: публічний характер регульованих суспільних гендерних відносин, який безпосередньо пов'язаний з організацією і здійсненням публічного управління; імперативність і владно-розпорядча технологія їх реалізації; застосовуються значною кількістю органів публічного управління; мають яскраво виражений профілактичний характер дискримінації за статевою ознакою.

7. Адміністративно-правові заходи забезпечення реалізації гендерної політики пропонуємо визначити як систему передбачених адміністративно-правовими нормами владних прийомів і способів здійснення адміністративно-правового впливу спеціально уповноважених органів і посадових осіб на свідомість і волю суб'єктів, що здійснюють діяльність у сфері реалізації гендерної політики, на підставі збалансованості примусу та заохочення з метою запобігання, виявлення і припинення правопорушень у цій сфері, відвернення можливих шкідливих наслідків, відновлення правового становища, а у разі необхідності притягнення винних до відповідальності.

Розроблено систему адміністративно-правових заходів, спрямованих на подолання гендерного дисбалансу.

8. На підставі аналізу зарубіжного досвіду адміністративно-правового забезпечення реалізації гендерної політики виокремлено групи країн за 7 критеріями. До першої групи країн з прогресивною гендерною політикою віднесено: Ісландію, Руанду, Литву, Казахстан. До другої групи країн із сталою гендерною політикою віднесено: Швецію, Швейцарію, Фінляндію, Ірландію, Норвегію. До третьої групи країн з консервативною гендерною політикою належать: Сербія, Бельгія, Австрія, Португалія. До четвертої групи країн з негативною гендерною політикою віднесено: Румунію, Польщу, Угорщину.

9. Здійснено аналіз законодавства зарубіжних країн щодо дискримінації за ознаками СОГІ. Виокремлено 4 групи країн. 1 група країн – відсутність законодавства щодо дискримінації за ознаками СОГІ (Румунія, Угорщина, Болгарія, Польща, Словенія); 2 група – наявність окремих норм у різних сферах суспільного життя, щодо заборони дискримінації за ознаками сексуальної

орієнтації (в деяких випадках також гендеру та гендерної ідентичності) (Бразилія, Україна, Казахстан, Латвія, Литва, Туреччина); 3 група – наявність нормативно-правових актів, що легалізують одностатеві партнерства (Франція, Австрія, Португалія, Голландія); 4 група країн – наявність нормативно-правових актів, що легалізують одностатеві шлюби, надають права на усиновлення дітей і штучну репродукцію, встановлюють цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність за дискримінацію за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності (Нідерланди, Бельгія, Іспанія, Канада, Норвегія, Швеція, Ісландія, Аргентина, Данія, Нова Зеландія, деякі штати США).

Встановлено, що у питаннях запобігання і протидії дискримінації, забезпечення реалізації рівних прав чоловіків і жінок український законодавець дотримується балансу: запобігання і протидія дискримінації, з одного боку, і захист традиційних (родинних) цінностей українського суспільства – з іншого.

10. Доведено доцільність створення Спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань протидії дискримінації.

Обґрунтовано доцільність розмежування кримінально караних та адміністративно караних діянь, кваліфікованих як порушення рівноправності громадян. Запропоновано: уточнити формулювання ст. 161 КК України, відмовившись від узагальнюючих фраз та чітко встановивши, які саме порушення рівноправності варто вважати кримінальними правопорушеннями: внести зміни до КУпАП, ввести статтю 173-5 «Порушення законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації», яку викласти в такій редакції: «Вчинення дій, що призводить до прямої або непрямої дискримінації, зумовлює накладення штрафу від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Вчинення дій, що призводять до утиску за ознаками дискримінації, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, зумовлює накладення штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян»; повноваженнями щодо складання протоколів про такі адміністративні правопорушення пропонується наділити уповноважених осіб Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини та представників

Уповноваженого ВРУ з прав людини правом складати протоколи, а суддів районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів – повноваженнями з розгляду справ про адміністративні правопорушення, які будуть передбачені статтею 173-5 КУпАП.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авдюгін Р. Г. Правові засоби як гарантії забезпечення прав людини. *Юридичний вісник*. 2010. № 1. С. 8–12. URL: http://yurvisnyk.in.ua/v1_2010/02.pdf

2. Агеєва В., Марценюк Т. Інша оптика: гендерні виклики сучасності. Київ: Смолоскип, 2019. 256 с.

3. Адміністративне право України. Академічний курс: підруч. У 2-х томах. Том 1. Загальна частина / ред. колегія: В. Б. Авер'янов (голова). Київ: Юридична думка, 2004. 584 с.

4. Адміністративне право України. Академічний курс: підруч. У 2-х томах. Том 2. Загальна частина / ред. колегія: В. Б. Авер'янов (голова). Київ: Юридична думка, 2007. 592 с.

5. Адміністративне право України. Повний курс: підруч. / за ред. В. Галунька, О. Правоторової. Видання третє. Київ: Академія адміністративно-правових наук, 2020. 466 с.

6. Адміністративне право України: навч. посіб. / за заг. ред. Т. О. Коломоєць, Г. Ю. Гулєвська. Київ: Істина, 2007. 216 с.

7. Адміністративне право України: підруч. / за ред. Ю. П. Битяка. Харків: Право, 2001. 528 с.

8. Актові записи цивільного стану – від 1918 до наших днів. 2021. URL: https://ukrgenealogy.com.ua/viewtopic.php?f=415&t=6448

9. Алексеев С. С. Правовые средства: постановка проблемы, понятие, классификация. *Советское государство и право*. 1987. № 6. С. 12–19.

10. Альзамора Реворедо О. Гендерная идеология: опасности и цели. М.: Изд-во Францисканцев, 2009. С. 113–128.

11. Андреева Г. Н. Субъекты конституционного права. Конституционное право: Словарь / отв. ред. В. В. Маклаков. М., 2001. 481 с.

12. Андрусяк І. П. До історії поняття «гендерна рівність». *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2013. № 2. С. 8–13.

13. Аніщук Н. В. Гендерно-правові реформи у Литовській Республіці. *Наукові праці НУ ОЮА*. 2021. С. 3–11.

14. Антидискримінаційне законодавство та практика. Права уразливих груп у контексті Угоди про асоціацію. URL: https://eu-ua-csp.org.ua/csp-docs/15-dopovid-pgs-shodo-pitan-antidiskriminaciyi-zi-storoni-yeesk/

15. Березовська І. Р. Адміністративно-правові засоби забезпечення інформаційної безпеки України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2012. 18 с.

16. Біла В. Р. Види форм публічного адміністрування: оновлення доктринальних підходів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. № 4. С. 112–115.

17. Білик Р. М. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до гендерної соціалізації вихованців закладів інтернатного типу: дис. …канд. юрид. наук: 13.00.05. Миколаїв, 2020. 271 с. URL: https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2020/10/dis_Biluk.pdf

18. Блага А. Б., Уварова О. О. Права жінок. 2017. URL: https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-blaha-a-uvarova-o/

19. Боброва Ю. Ю. Ґендерне обличчя сучасного українського правосуддя. Харків, 2020. 448 с.

20. Болотіна Н. Б. Соціальне законодавство України: Гендерна експертиза. К.: Логос, 2001. 82 с.

21. Бреус С. М. Міжнародно-правові стандарти і зарубіжний досвід у сфері гендерної ідентичності. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2014. № 3. С. 83–87.

22. Бугайчук К. Л. Форми публічного адміністрування в органах Національної поліції України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 4, т. 1. С. 133–140.

23. Бурятинська Н. І. Правові засоби: поняття та їх види. Шляхи активізації інноваційної діяльності в освіті, науці, економіці. 2016. Т. 1. С. 190–192.

24. Бюджетування програм, пов’язаних із гендерним питанням. 2016. URL: https://rm.coe.int/16809c3f90

25. Вагітна жінка відстояла своє право на працю. 2015. URL: https://helsinki.org.ua/articles/vahitna-zhinka-vidstoyala-svoje-pravo-na-pratsyu/

26. Вебінар з питань гендерної рівності пройшов у Великоновосілківському районному центрі зайнятості. 2021. URL: https://vn-gromada.gov.ua/news/1626962473/

27. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2003. 1440 с.

28. Вертеба Я. Р. Гендерна політика «позитивних дій» у суспільному житті країни: світова практика та український досвід. 2011. URL: https://istfak-mgu.at.ua/publ/gender_v_mizhnarodnikh_vidnosinakh/genderna_politika_pozitivnikh_dij_u_suspilno_politichnomu_zhitti_krajini_svitova_praktika_ta_ukrajinskij_dosvid/7-1-0-29

29. Верховний суд Бразилії визнав гомофобію злочином. 2019. URL: https://cutt.ly/8Mo9m7V

30. Внутрішнє переміщення в Україні: урахування гендерного компонента в локальних політиках. Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020. URL: https://rm.coe.int/pub-alter-gender-local-policy/16809f2b02

31. Вольмер де Коль Б. Новые определения гендера. М.: Изд-во Францисканцев, 2009. С. 495–496.

32. Впровадження гендерного підходу в систему вищої освіти України: досвід та кращі практики Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ 2012–2014 роки. URL: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/11251.pdf

33. ВРЦіРО: Замість ратифікації Стамбульської конвенції треба практично протидіяти насильству. 2020. URL: https://vrciro.org.ua/ua/news/uccro-action-plan-on-combating-domestic-violence

34. Всеукраїнська кампанія «16 днів проти насильства» у Повчанській громаді. 2021. URL: https://povchanska-gromada.gov.ua/news/1638796362/

35. Всеукраїнська кампанія «16 днів проти насильства». 2021. URL: https://mon.gov.ua/ua/news/vseukrayinska-kampaniya-16-dniv-proti-nasilstva

36. Всеукраїнський Форум сім'ї. URL: https://www.facebook.com/familyforum.ua/

37. Гарантії гендерної рівності: безпека, право, виховання, наука / Національна академія внутрішніх справ. 2021. URL: https://www.naiau.kiev.ua/news/garantiyi-gendernoyi-rivnosti-bezpeka-pravo-vihovannya-nauka.html

38. Гендер на сто мільйонів доларів. В ООН працюють над новою «феміністичною стратегією». 2021. URL: https://politteo.online/novyny/gender-na-sto-miljoniv-dolariv-v-oon-praczyuyut-nad-feministychnoyu-strategiyeyu/?fbclid=IwAR2SupfkESO8YeKBAfhzS05rO21uFOXd4r52qcQy-waNt4qr9mIUopsqrQ0

39. Гендер чи стать? Гендерний мейнстримінг та гендерні студії. 2015. URL: http://catholicnews.org.ua/gender-chi-stat-genderniy-meynstriming-ta-genderni-studiyi

40. Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, Київ, 11–13 грудня 2003. К., 2003. 300 с.

41. Гендерна ідеологія – відрижка комунізму. 2020. URL: https://vgolos.ua/news/genderna-ideologiya-vidryzhka-komunizmu_1179077.html

42. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Част. I / за заг. ред. К. Б. Левченко. Київ, 2020. 186 с.

43. Гендерна політика в системі державного управління: підруч. / за заг. ред. М. М. Білинської. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.

44. Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні. 2018. URL: https://rm.coe.int/16808a2a51

45. Гендерна рівність: міфи, факти та державна політика. 2020. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/gender-equality-handbook-for-mps.html

46. Гендерний аналіз українського суспільства / наук. ред. Т. Мельник: ПРООН, Представництво в Україні. Київ: Златограф, 1999. 293 с.

47. Гендерні аспекти оплати праці. 2020. URL: https://jurfem.com.ua/genderni-aspekty-oplaty-praci/

48. Гендерні дослідження: прикладні аспекти: монографія / за наук. ред. В. П. Кравця. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2013. 448 с.

49. Гендерні студії: навчальна програма / О. Уварова, О. Харитонова, Ю. Размєтаєва та ін.; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2018. 76 с. URL: https://legalforum.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/11/Gender-Studies.pdf

50. Глобальний звіт про гендерний розрив. 2022. URL: https://cutt.ly/qMo3syL

51. Говорун Т. В., Кікінежді О. М. Гендерна психологія: навчальний посібник. К.: Академія, 2004. 308 с.

52. Голяк Л. В. Спеціалізовані омбудсмени у гендерному мейнстрімінгу. *Держава і право. Серія: Юридичні і політичні науки*. 2011. № 52. С. 179–184.

53. Гончарова Ю. А. Роль та місце принципу гендерної рівності в сучасному міжнародному праві : дис. … канд. юрид. наук: 12.00.11. Київ, 2017. 200 с.

54. Гонюкова Л. В. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія: Державне управління*. 2016. № 2. С. 114–120.

55. Грень Л. М. Сучасний стан забезпечення гендерної рівності в Україні: нормативно-правовий аспект. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства*. Харків, 2021. № 1. С. 35–47.

56. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: Хай-Тек Прес, 2018. 560 с.

57. Грицяк Н. В. Теоретико-методологічні засади формування й реалізації державної гендерної політики в Україні: дис. … докт. наук з державного управління: 25.00.01. Київ, 2005. 445 с.

58. Громадська організація «Відкрите суспільство». URL: https://www.facebook.com/open.society.at/

59. Громадська організація «Всеукраїнське об’єднання жінок-депутатів». URL: https://www.facebook.com/govozd/

60. Громадська організація «Гей-Альянс». URL: https://upogau.org/

61. Громадська організація «Гендерний інформаційно-аналітичний центр «Крона». URL: https://ru-ru.facebook.com/krona.org.ua/

62. Громадська організація «Ділові українські жінки». URL: https://www.facebook.com/ukr.businesswomen/

63. Громадська організація «Інстайт». URL: https://ru-ru.facebook.com/groups/208181886054491/

64. Громадська організація «Лабораторія законодавчих ініціатив». Аналітичне дослідження «Функціональний аналіз обсягу та розподілу повноважень на загальнодержавному, регіональному та місцевому інституціональних рівнях для реалізації гендерної політики». 2019. 86 с. URL: https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2019/09/gender_final1.pdf

65. Громадська організація «Союз ЛГБТ «Ти не один». URL: https://cutt.ly/kMo3Uhv

66. Громадська організація «Студена». URL: https://www.facebook.com/ngostudena/

67. Громадська організація «Сучасна жінка». URL: https://ru-ru.facebook.com/womanactual/

68. Громадська організація Ліга захисту прав жінок «Гармонія рівних». URL: https://ru-ru.facebook.com/HARMONY.OF.EQUALS/

69. Громадська організація ХОЦ «Успішна жінка». URL: https://cd-platform.org/tenders/item/onovlennia-stratehii-ho-khots-uspishna-zhinka-v-umovakh-viiny

70. Громадська організація Центр «Жіночі перспективи». URL: https://uk-ua.facebook.com/ZahidnoukrainskijCentrZinociPerspektivi/

71. Грушева Т. В., Рябчевська А. Р., Сєдєнкова А. С. Соціальний статус жінки в радянській Україні у 20–30 рр. XX ст. *Наукові праці історичного факультету Запорізького національного університету*. 2017. Вип. 47. URL: http://old.istznu.org/dc/file.php?host_id=1&path=/page/issues/47/25.pdf

72. Гузь О. Ю. Норми адміністративного права в механізмі протидії дискримінації людини. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Юриспруденція*. 2013. Вип. 6-1(1). С. 145–148.

73. Гумін О. М., Пряхін Є. В. Адміністративно-правове забезпечення: поняття та структура. *Наше право*. 2014. № 4. С. 46–50.

74. Ґвалтував, бив кілька годин, підпалював ноги, проломив череп: 5 моторошних історій домашнього насильства. 2021. URL: https://life.pravda.com.ua/society/2021/02/25/244029/

75. Ґендерний підхід: історія, культура, суспільство / за ред. Л. Гентош, О. Кісь. Львів: ВНТЛ-Класика. 250 с.

76. Ґендерно-орієнтоване планування та бюджетування на місцевому рівні: українська школа урядування. URL: https://usg.org.ua/genderno-oriyentovane-planuvannya-ta-byudzhetuvannya-na-misczevomu-rivni/

77. Декларація ВРЦіРО про негативне ставлення до явища гомосексуалізму та так званих одностатевих шлюбів. 2007. URL: https://vrciro.org.ua/ua/statements/deklaraciya-vrciro-pro-negatyvne-stavlennya-do-yavyshcha-gomoseksualizmu-ta-tak-zvanyh-odnostatevyh-shlyubiv

78. Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок: Постанова Верховної Ради України від 05.03.1999 № 475-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475-14#Text

79. Декларація про рівноправність жінок та чоловіків Комітету міністрів Ради Європи від 16.11.1988. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_903#Text

80. Демографічна ситуація у січні-жовтні 2020 року: Державна служба статистик України. URL: https://ukrstat.gov.ua/express/expr2020/12/154.pdf

81. Денонсувати прийнятий Верховною Радою України Закон про ратифікацію Стамбульської Конвенції від 18.06.2022 № 0157, яка запроваджує в Україні ідеологію гендера. 2022. URL: https://petition.president.gov.ua/petition/146508

82. Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року: Постанова Кабінету Міністрів України від

26.09.2013 № 717. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-%D0%BF#Text

83. Державна Стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 № 752-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#n15

84. Державне управління та адміністративне право в сучасній Україні: актуальні проблеми реформування / за заг. ред. В. Б. Авер'янова, І. Б. Коліушко. К.: Вид-во УАДУ, 1999. 52 с.

85. Джері Д., Джері Дж. Великий тлумачний соціологічний словник / пер. з англ. М. М. Марчук. У 2-х томах. Загальне значення – відмінність між чоловіками і жінками за анатомічною статтю. М.: Вече, АСТ, 1999.

86. Джок'якартські принципи: Міжнародний документ від 2006 р. URL: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e952

87. Дзюндзюк В. Б., Мельтюхова Н. М., Фоміцька Н. В. Публічне адміністрування в Україні : навчальний посібник / за заг. ред. В. В. Корженка, Н. М. Мельтюхової. Харків: Магістр, 2011. 306 с. URL: http://info-library.com/content/1520_Formi_metodi_ta_stil_pyblichnogo_administryvannya.html

88. Дискримінація за сексуальною орієнтацію та статевою ознакою: Резолюція 1728. 2010. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/mpz2/docs/1086_rez_1728.htm

89. Дискримінація за сексуальною орієнтацію та статевою ознакою: Рекомендація 1915. 2010. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/mpz2/docs/1087_rec_1915.htm

90. Договір про Європейський Союз: Міжнародний документ від 07.02.1992. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/mu92338?ed=1992_02_07

91. Енциклопедичний словник з державного управління / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка та ін. К.: НАДУ, 2010. 820 с.

92. Енциклопедія державного управління: у 8 т. Т. 4: Галузеве управління / наук.-ред. колегія: М. М. Іжа (співголова), В. Г. Бодров (співголова) та ін., 2011. 648 с.

93. Європейська Конвенція з прав людини: Міжнародний документ від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

94. Європейська хартія рівності жінок та чоловіків у житті місцевих громад. Рада Європейських муніципалітетів та регіонів: Хартія від 01.05.2006. URL: https://ips.ligazakon.net/document/MU06302

95. Єгоров І., Красовська О. Основи гендерної політики: навч.-метод. посіб. Київ: ДП «Укртехінформ», 2013. 234 с.

96. Жінкам дійсно платять менше, ніж чоловікам? Розбираємося з гендерним розривом. 2020. URL: https://www.wonderzine.com.ua/wonderzine/career/money/2667-pay-gap

97. Жінкам-генералам в Україні бути. Про ґендер у Збройних силах України. 2018. URL: https://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/zhinkam-generalam-v-ukraini-buti-pro-%D2%91ender-u-zbrojnih-silah-ukraini.html

98. З початку року надійшло три звернення щодо дискримінації за ознакою статі – омбудсмен. 2021. URL: https://www.radiosvoboda.org/a/news-try-zvernennia-dyskryminatsia-ombudsmen/31155093.html

99. Завдання і заходи з виконання Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року у Чернівецькій області за 2020 рік. URL: https://bukoda.gov.ua/storage/app/sites/23/soczahyst/gender/vykonannia-prohramy-20.pdf

100. Загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації «Гендерна рівність». URL: https://pdp.nacs.gov.ua/courses/zahalna-korotkostrokova-prohrama-pidvyshchennia-kvalifikatsii-henderna-rivnist

101. Загальна рекомендація № 25: пункт 1 статті 4 Конвенції (тимчасові спеціальні заходи): Загальні рекомендації, ухвалені Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок. URL: https://cutt.ly/bMo3BvH

102. Загальні рекомендації, ухвалені Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок №1-37: Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW). URL: https://cutt.ly/DMo8wXk

103. Зайцева О. Г. Проблеми сучасної гендерної політики та виховання статеворольової поведінки дошкільників. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка*. 2013. № 23. С. 107–113. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vgnpu_2013_23_18

104. Закон Литовської Республіки про рівні можливості від 1 грудня 1998 року. Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень. К.: Логос, 2004. С. 153–159.

105. Звіт віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України за час роботи в Уряді 2016–2019 рр. URL: https://helsinki.org.ua/wp-content/uploads/2019/02/Report-on-Gender-policy-for-2018_ukr.pdf

106. Звіт про виконання Угоди про асоціацію з Європейським Союзом за 2021 рік. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/euua_report_2021_ukr-2.pdf

107. Змієвець С. До проблеми легалізації одностатевих шлюбів. *Юридичний журнал*. 2009. Випуск 7–8 (86). С. 58–64.

108. Ієрусалімова І. О. Механізм адміністративно-правового забезпечення прав і свобод людини та громадянина: дис. …канд. юрид. наук. Київ, 2006. 205 с.

109. Індекс глобального гендерного розриву: Державна судова адміністрація України. URL: https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/gender/ioiuiyiytu

110. Інтеграція ґендерного підходу в процеси прийняття рішень: українська школа урядування. URL: https://usg.org.ua/events/integracziya-gendernogo-pidhodu-u-misczevi-polityky-plany-ta-byudzhety-2/

111. Історії людей, які пережили домашнє насильство або самі чинили його. 2019. URL: https://nv.ua/ukr/ukraine/events/bila-i-prinizhuvala-svojih-ditey-istoriji-lyudey-yaki-perezhili-domashnye-nasilstvo-abo-sami-chinili-yogo-50037862.html

112. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.

113. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності: лекція. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. 23 с.

114. Керівництво та шаблон оцінки впливу на рівність, розроблені організацією UK Research and Innovation (UKRI). URL: https://bbsrc.ukri.org/documents/equality-impact-assessment-guidance-template-pdf/

115. Кілієвич О. Англо-український глосарій термінів і понять з аналізу державної політики та економіки. К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2003. 512 с.

116. Клочко А. М. Щодо питання гендерної рівності сектору безпеки та оборон. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2021. Вип. 2. С. 106–116.

117. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 року № 2747-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text

118. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

119. Кодекс про адміністративні правопорушення України: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10

120. Козуля О. Жінки в історії України. К.: Укр. центр духовної культури, 1993. 256 с.

121. Колумбія: суд наказав блогерці видалити відео про шлюб, як союз чоловіка і жінки. 2021. URL: https://www.rodyna.org.ua/kolumbiia-sud-nakazav-bloheru-vydalyty-video-pro-shliub-yak-soiuz-cholovika-i-zhinky/?fbclid=IwAR3Id93f-eu7nYabEXErFtKiXjYLaZeJTp6ryJzVYVsK9r_LrAiZwRe_ou4

122. Комітет з прав людини провів круглий стіл на тему: «Проблема гендерної рівності у миротворчих процесах та миробудівництві». 2021. URL: https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/215541.html

123. Кон И. С. Мужское тело в истории культуры. М.: Слово, 2003. 432 с.

124. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція від 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

125. Конвенція про права дитини: Міжнародний документ від 20.11.1989. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text

126. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська Конвенція): Конвенція від 11.05.2011. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text

127. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція): запитання та відповіді. URL: https://rm.coe.int/istanbul-convention-questions-and-answers-ukrainian/1680944874

128. Кондратенко В. М. Адміністративно-правові засоби забезпечення прав і свобод осіб з інвалідністю: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2019. 43 с. URL: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/6693

129. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр

130. Конституція Української Народньої Республіки (Статут про державний устрій, права і вільності УНР): історичний документ від 29.04.1918. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0002300-18#Text

131. Конституція Української Радянської Соціалістичної Республіки: історичний документ від 30.01.1937. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/001_001#Text

132. Конституція Української Соціалістичної Радянської Республіки: історичний документ від 10.03.1919. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001316-19#Text

133. Конституція Української Соціалістичної Радянської Республіки: історичний документ від 15.05.1929. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001316-29#Text

134. Краснопольська Т. М. Основні теоретичні конструкти гендера. *Актуальні проблеми політики*. 2012. № 44. С. 236–244.

135. Кримінальний кодекс України: Закон України 05.04.2001 № 2341-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text

136. Круглий стіл з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і дівчат відбувся в Ужгороді. 2020. URL: https://zakarpattya.net.ua/News/200103-Kruhlyi-stil-z-pytan-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-divchat-vidbuvsia-v-Uzhhorodi-FOTO

137. Кругова С. С. Ретроспектива становлення рівності прав і свобод жінок та чоловіків у світі та на території України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 6. С. 3–11. URL: http://www.nvppp.in.ua/vip/2019/6/3.pdf

138. Кубі Габріела. Гендер: виклики та загрози. Тернопіль: Мандрівець, 2017. 136 с.

139. Кубі Ґабріела. Гендер – нова ідеологія руйнує сім'ю. Тернопіль: Мандрівець, 2016. 32 с.

140. Курінько Р. М. Кращі практики на рівні підприємств щодо поваги принципів рівних можливостей зайнятості та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України. Результати дослідження. Київ, 2010. 50 с.

141. Кутюхіна В. І. Правове становище жінки в Київській Русі. *Право України*. Київ, 2002. № 3. С. 155. URL: http://www.rusnauka.com/18_APSN_2014/Pravo/1_172372.doc.htm

142. Куций О. А. Адміністративно-правові засоби забезпечення прав фізичних осіб у податкових правовідносинах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2004. 20 с.

143. Кушнир Н. В. Теоретичні засади реалізації гендерної рівності у трудовому праві України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05, 081. Харків, 2020. 208 с.

144. ЛГБТ-вектор Украины. Сборник отчетов по мониторингу. К.: Центр «Наш мир», 2013. 160 с.

145. Левченко Ю. В. Ґендерні квоти та представленість жінок в органах місцевого самоврядування в умовах реформи децентралізації. *Актуальні проблеми політики*. 2021. Вип. 67. С. 75–81.

146. Лещух А. Р. Діяльність органів місцевого самоврядування у сфері профілактики адміністративних правопорушень: організаційно-правове забезпечення: монографія. Львів: ЛьвДУВС, 2012. 292 с.

147. Ліончук Р. А. Термін «гендер» у науковому дискурсі: вітчизняний та зарубіжний підходи. *Нова педагогічна думка*. 2013. № 2. С. 66–70. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2013_2_18

148. Ліщинська О. С. Четверта Всесвітня конференція зі становища жінок: на шляху в XXI століття. *Наука. Релігія. Суспільство*. 2009. № 3. С. 59–63. URL: https://genderindetail.org.ua/netcat_files/70/78/08_Lishchinskaya.pdf

149. Лорбер Дж. Пол как социальная категория. THESIS. *Женщина, мужчина, семья*. М., 1994. № 6. С. 127–136.

150. Львова О. Л. Ліберальні цінності та гендерна ідеологія: сучасні виклики права. Трансформація правової ідеології у контексті сучасних викликів: монографія / кол. авторів; за заг. ред. Н. М. Оніщенко. К.: Нілан-ЛТД, 2016. С. 330–360.

151. Малиновський В. Я. Державне управління: навч. посіб. Вид. 2-ге, допов. і переробл. К.: Атіка, 2003. 576 с.

152. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве. 2-е изд. М.: Юристь, 2004. 256 с.

153. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ, 2014. 65 с. URL: https://www.naiau.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/Martsenyuk_Gender_and_non_discrimination_.pdf

154. Марценюк Т., Плахотнік О. Гендерова робота: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер. Гендер для медій: підруч. із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей. К.: Критика, 2013. 221 с.

155. Марчук В. І. Адміністративно-правове забезпечення встановленого порядку управління в Україні органами внутрішніх справ: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.07. Львів, 2011. 16 с.

156. Медведєва М. С., Медведєв В. Проблема СОП в контексті національної та міжнародної безпеки. *Взаємодія політиків і громадськості у просуванні християнських цінностей на міжнародній арені:* Міжнародний форум, 2–3 червня 2016 р. К.: Національний центр «Український дім», 2016. 32 с.

157. Медведєва М. С. Стамбульська конвенція: юридична експертиза документа. 2020. URL: https://vsirazom.ua/cabinet/stambulska-konvenciya-yuridichna-ekspertiza-dokumentu/

158. Міжнародна Амбасада жінок-підприємниць. URL: http://ambasada.org.ua/

159. Міжнародна громадська організація «Європейська асамблея жінок-депутатів». URL: https://ccwea.org.ua/uk/

160. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права: Міжнародний документ від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text

161. Міжнародно-правове забезпечення реалізації ґендерної політики в Україні: українська школа урядування. URL: https://usg.org.ua/events/mizhnarodno-pravove-zabezpechennya-realizacziyi-gendernoyi-polityky-v-ukrayini/

162. Міністерство соціальної політики України. URL: https://www.msp.gov.ua/

163. Муляр Г. В. Адміністративно-правове забезпечення реалізації права на охорону здоров’я: монографія. Київ: Людмила, 2020. 428 с.

164. Мурашин О. Г. Загальна теорія держави і права: підручник. К.: Вид-во Університет «Україна», 2014. 547 с.

165. Напрями державної політики у сфері забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків: Аналітична записка. 2019. URL: http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/+Zapiska-Ilyash-gender_redagovano–12_12–8846f.pdf

166. Насильство у сім'ї – важлива соціальна проблема! 2021. URL: https://globynska-gromada.gov.ua/news/1619004737/

167. Небезпека гендеру. Страхіття під прикриттям турботи про людину. 2019. URL: https://credo.pro/2019/05/236679?fbclid=IwAR14I6n6jUKwM7j6yc52tbXA1ckn1kAmHrTHD_uidQMUWupwoEN8iSwmaXc

168. Негодченко В. О. Зміст адміністративно-правових способів та засобів забезпечення обігу інформації підрозділами інформаційно-аналітичного забезпечення та оперативного реагування органів національної поліції України. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3. С. 149–154. URL: http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/3/34.pdf

169. Непряма дискримінація матерів, які працюють: суд Великобританії розглянув справу про незаконне звільнення. 2021. URL: https://yur-gazeta.com/golovna/nepryama-diskriminaciya-materiv-yaki-pracyuyut-sud-velikobritaniyi-rozglyanuv-spravu-pro-nezakonne-z.html

170. Нова українська школа. URL: https://nus.org.ua/

171. Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года: Указ Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года № 384. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384

172. Одностатеві шлюби у Франції. URL: https://cutt.ly/DMo8wXk

173. Олійник А. Ю. Конституційно-правовий механізм забезпечення основних свобод людини і громадянина в Україні: монографія. К.: Алерта, КНТ, Центр навчальної літератури, 2008. 472 с.

174. Осадча М. Ю. Жіночий простір і питання гендерних ролей у турецькій літературі XXI ст. *Закарпатські філологічні студії*. 2019. Вип. 7(1). С. 135–140. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/trphst_2018_7%281%29__30

175. Освітня програма «Основи сім'ї». URL: https://osnovy.online/

176. Основи держави і права: навч. посібник / за ред. В. В. Комарова. Х.: Нац. юрид. акад. України, 2002. 258 с.

177. Основи теорії гендеру: навч. посіб. / відп. ред. М. М. Скорик; ПРООН, Київ. ін-т гендер. досліджень. Київ: К.І.С., 2004. 536 с.

178. Остапенко О. І., Остапенко И. О. Адміністративно-правове забезпечення захисту права власності в Україні. Львів, 2007. 149 с.

179. Павличко С. Д. Фемінізм. Київ, 2002. 134 с.

180. Пекінська Декларація: міжнародний документ від 15.09.1995. Ідентифікатор № 995_507. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text

181. Переглянута Європейська хартія про участь молоді в місцевому та регіональному житті: Конгрес місцевих і регіональних влад Ради Європи. 2015. URL: https://rm.coe.int/168071b58f

182. Пилипів Р. Новий погляд на класифікацію форм і методів адміністративної діяльності патрульної поліції за законодавством України. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 5/2. С. 125–131.

183. Питання Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 24.02.2021 № 145. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2021-%D0%BF#Text

184. Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 № 997. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text

185. Підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації: Верховна Рада України. URL: https://www.rada.gov.ua/news/Novyny/158813.html

186. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text

187. Положення про Директорат соціальних послуг та інтеграції: Наказ Міністерства соціальної політики України від 14.09.2017 № 1460. URL: https://www.msp.gov.ua/documents/2908.html

188. Польща зробила перші кроки до виходу зі Стамбульської конвенції. 2020. URL: https://hromadske.ua/posts/polsha-zrobila-pershi-kroki-do-vihodu-zi-stambulskoyi-konvenciyi

189. Поняття та основні характеристики адміністративного примусу. URL: http://virtuni.education.zp.ua/edu_cpu/mod/book/print.php?id=29225&chapterid=2578

190. Порядок надання відпустки при народженні дитини: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.07.2021 № 693. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/693-2021-%D0%BF#n8

191. Праця жінок та гендерна рівність. URL: http://vn.dsp.gov.ua/novini-upravlinnya/pratsya-zhinok-ta/

192. Презентація бестселера Габріели Кубі «Сексуальна революція. Руйнування свободи в ім'я свободи». 2018. URL: https://credo.pro/2018/06/209876

193. Приклади кращих: як бізнес застосовує позитивні дії та отримує від цього переваги. URL: http://mainbusinesspartner.ua/big-companies-experience

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

195. Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віцепрем'єр-міністра України та віцепрем'єр-міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2020 № 274. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/296-2016-%D0%BF#Text

196. 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: проєкт Закону України від 21.02.2017 № 6109. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=61190

197. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства про запобігання та протидію дискримінації із

законодавством Європейського Союзу): проєкт Закону України від 20 листопада 2015 р. № 3501. URL: https://ips.ligazakon.net/document/JH2P900V

198. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу): проєкт Закону України від 29.08.2019 № 0931. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66561

199. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною: Закон України від 15.04.2021 № 1401-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#Text

200. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо надання додаткових гарантій, пов'язаних із поєднанням сімейних і трудових обов'язків: проєкт Закону України від 05.09.2018 № 9045. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=64544

201. Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі: проєкт Закону України від 04.05.2020 № 3427. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1750-20#Text

202. Про внесення змін до Класифікатора звернень громадян про доповнення Класифікатора позицією щодо фактів дискримінації: проєкт постанови Кабінету Міністрів України. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/249107677

203. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України щодо боротьби з проявами дискримінації: проєкт Закону України від 13.05.2021 № 5488. URL: https://ips.ligazakon.net/document/JI05110I

204. Про внесення зміни до розділу II Класифікатора звернень громадян: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.2016 № 359. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/359-2016-%D0%BF#Text

205. Про встановлення медико-біологічних та соціально-психологічних показань для зміни (корекції) статевої належності та затвердження форми первинної облікової документації й інструкції щодо її заповнення: наказ

Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2016 № 1041. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1589-16#Text

206. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#Text

207. Про Департамент моніторингу рівних прав і свобод Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: наказ Уповноваженого ВРУ з прав людини від 01.09.2020. URL: https://cutt.ly/dMo8NMJ

208. Про державну допомогу сім'ям з дітьми: Закон України від 21.11.1992 № 2811-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2811-12#Text

209. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань: Закон України від 15.05.2003 № 755-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#Text

210. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text

211. Про деякі питання діяльності Експертної ради з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі: наказ Міністерства соціальної політики України від 13 лютого 2020 р. № 108. URL: https://www.msp.gov.ua/documents/5640.html?PrintVersion

212. Про Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі: наказ Міністерства соціальної політики України від 08.06.2012 № 345. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0345739-12#Text

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

214. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text

215. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text

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

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

218. 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text

219. Про затвердження Інструкції з діловодства за зверненнями громадян в органах державної влади і місцевого самоврядування, об'єднаннях громадян, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, в засобах масової інформації: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 № 348. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/348-97-%D0%BF#Text

220. Про затвердження Інструкції щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-АП «Звіт про розгляд справ про адміністративні правопорушення та осіб, які притягнуті до адміністративної відповідальності»: наказ від 26.10.2009 № 405. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1056-09#Text

221. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text

222. 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 лютого 2016 року № 113-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-D1%80#Text

223. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року:

розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 № 1544-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text

224. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 634-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text

225. Про затвердження Переліку захворювань, за наявності яких особа не може бути усиновлювачем: наказ МОЗ України від 20.08.2008 № 479. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1022-08#Text

226. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 423. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text

227. Про затвердження Положення про Секретаріат Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.08.2009 № 850. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/850-2009-%D0%BF#Text

228. Про затвердження Положення про Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: наказ Уповноваженого ВРУ з прав людини від 20.06.2012 № 4/8-12 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v04_8715-12#n2

229. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 № 106. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#Text

230. Про затвердження Порядку визнання документів та результатів навчання за програмами підвищення кваліфікації, а також участі у заходах з обміну досвідом: НАДС від 12.12.2019 № 227-19. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1289-19#Text

231. Про затвердження Порядку нарахування кредитів ЄКТС за результатами професійного навчання: НАДС від 12.12.2019 № 226-19. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1288-19#Text

232. Про затвердження Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2001 р. № 1751. URL: https://ips.ligazakon.net/document/KP011751?an=817893

233. Про захист від дискримінації за расовою, національною чи етнічною належністю: проєкт Закону України від 15.12.2005 № 8590. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=8590&skl=5

234. Про звернення громадян: Закон України від 02.10.1996 № 393/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80#Text

235. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 № 794-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text

236. Про Конституційний Суд України: Закон України від 13.07.2017 № 2136-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-19#Text

237. Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.09.2007 № 1087. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-%D0%BF#Text

238. Про Концепцію державної сімейної політики: Постанова Верховної Ради України від 17.09.1999 № 1063-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1063-14#Text

239. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text

240. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

241. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text

242. Про першочергові заходи щодо забезпечення реалізації та гарантування конституційного права на звернення до органів державної влади та органів місцевого самоврядування: Указ Президента України від 07.02.2008 № 109/2008. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/109/2008#Text

243. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text

244. Про статус народного депутата України: Закон України від 17.11.1992 № 2790-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2790-12#Text

245. Про створення Координаційної ради з питань недискримінації та ґендерної рівності: наказ Уповноваженого ВРУ з прав людини від 07.08.2018 № 40/02-18. URL: https://ips.ligazakon.net/document/MUS30468

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

247. 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2017-%D1%80#Text

248. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 № 1128-р URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text

249. Про схвалення проєкту листа Уряду України до Міністерства Європи та закордонних справ Французької Республіки щодо участі Уряду України у міжнародній ініціативі «Партнерство Біарріц» з утвердження ґендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 травня 2020 р. № 505-р. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennya-proektu-lista-uryadu-u-a505r

250. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 № 776/97-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text

251. Про Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції: Постанова Кабінету Міністрів України від 04.10.2017 № 759. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/759-2017-%D0%BF#Text

252. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 № 390. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text

253. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text

254. Проблемы теории государства и права / под ред. М. Н. Марченко. М.: Юристъ, 2002. 620 с.

255. Проведення ґендерного аудиту в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування: українська школа урядування. URL: https://usg.org.ua/events/provedennya-gendernogo-audytu-v-organah-vykonavchoyi-vlady-ta-organah-misczevogo-samovryaduvannya-dystanczijna/

256. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ETS № 177) від 04.11.2000 № 12. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537#Text

257. Професійне навчання: Портал управління знаннями. URL: https://pdp.nacs.gov.ua/courses?course_area_id=16

258. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посіб. Вид. 5-те, зі змінами. К.: Атіка, 2001. 176 с.

259. Рада Церков закликає відхилити законопроєкт № 5488 щодо нетерпимості. 2021. URL: https://vrciro.org.ua/ua/statements/uccro-against-draft-law-5488

260. Расшифровка. ЛГБТ. Брошура. К. 12 с. URL: https://love-contra.org/lgbt/issue/1246/

261. Резолюція ВРЦіРО щодо необхідності розробки державної сімейної політики. 2021. URL: https://vrciro.org.ua/ua/statements/uccro-resolution-on-the-state-family-policy?fbclid=IwAR1MvisIpPWpIIEsFM_8rCu0-kNz5Qr3W8L8S49C-VR2ssC58mvFAOi-y6k

262. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека». 2000. URL: https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-oon-1325

263. Рішення Львівського окружного адміністративного суду від 16.03.2018. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72949487

264. Рішення Семенівського районного суду Чернігівської області від 09.08.2016. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/59673547

265. Рубин Г. Обмен женщинами: заметки о «политической экономии» пола. Хрестоматия феминистских текстов. 2000. С. 89–139.

266. Руська Правда (просторова редакція). URL: https://lawbook.online/derjavi-prava-istoriya/ruska-pravda-prostorova-65551.html

267. Самілик Л. О., Мацелик Т. О. Межі забезпечення права на гендерне самовираження. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 9. С. 333–336.

268. Саприкіна М., Соколов В. Тенденції гендерної політики в Європі та Україні. *Політичний менеджмент*. 2008. № 3. С. 120–127.

269. Сексуальна революція. 2022. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D1%8E%D1%86%D1%96%D1%8F

270. Сімейний кодекс України: Закон України від 10.01.2002 № 2947-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text

271. Сірко В. С. Адміністративно-правове забезпечення волонтерської діяльності в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2018. 199 с.

272. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс): підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене. Харків: Еспада, 2009. 752 с.

273. Словник гендерних термінів / за ред. З. В. Шевченко. Черкаси: Видавець Чабаненко Ю, 2016. URL: http://a-z-gender.net/ua/%D2%91ender.html

274. Словник української мови: в 11 т. / за ред. І. К. Білодіда; АН УРСР, Інститут мовознавства. Київ: Наукова думка, 1970–1980. 307 с. URL: http://sum.in.ua/s/zasib

275. Соціологія: корот. енциклопед. слов. / за заг. ред. В. І. Воловича. К.: Укр. центр. духов. культури, 1998. 736 с. URL: https://eurogendercity-21fox.mozello.com/informacija-1/viznachennja-ponjattja-gender-peredumovi-viniknen/

276. Стамбул виходить зі Стамбульської конвенції. 2020. URL: https://credo.pro/2020/07/268956

277. Стеценко С. Г. Адміністративне право України: навчальний посібник. К.: Атіка, 2007. 624 с.

278. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки: Рада Європи. 2018. URL: https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4

279. Стратегія реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 08.02.2017 № 142-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/142-2017-%D1%80#n9

280. Стратегія розвитку державного управління на період 2016–2020 років. 2016. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/474–2016-%D1%80#n268

281. Струкова В. Д. Місце адміністративного договору в публічно-приватному партнерстві. *Scientific journal of National academy of internal affairs*. 2016. № 2 (99). С. 86–100.

282. Структура апарату Міністерства соціальної політики України: наказ Міністерства соціальної політики України від 19.03.2020 № 451-к. URL: https://www.msp.gov.ua/content/struktura-centralnogo-aparatu-ministerstva.html

283. Суслова О. І. Позитивні дії (коротко про знайоме незнайоме). 2009. URL: http://www.wicc.net.ua/media/positive%20actions%20info%20booklet.pdf

284. Сучасне розуміння основних понять гендерної теорії. 2015. URL: https://studfile.net/preview/2448279/page:22/

285. Теремецький В. І. Гендер як політико-правовий орієнтир у сфері праці. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. №3. С. 166–172.

286. Тимчасовий основний закон про державну самостійність українських земель бувшої австро-угорської монархії, ухвалений Українською Національною Радою на засіданні 13 листопада 1918. Історичний документ від 13.11.1918. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0009300-18#Text

287. Ткаля О. В. Адміністративно-правовий вплив на неправомірну поведінку: теоретичний аспект. Правовий вплив на неправомірну поведінку: актуальні грані. Миколаїв: Іліон, 2016. 768 с.

288. Толстокорова А. В. Национальный механизм обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин. Доклад о выполнении в Украине Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Харьков: Фолио, 2007. С. 9–18.

289. Толстокорова А. В. Проблеми сімейного виховання: гендерний аспект. *Психолог.* 2003. № 10–11. С. 45–48.

290. У Литві розказали, чому жінки заробляють меше. 2020. URL: https://lt.sputniknews.ru/20201003/V-Litve-rasskazali-pochemu-zhenschiny-zarabatyvayut-menshe-13230719.html

291. У Львові побачили загрози християнським переконанням у «Партнерстві Біарріц». 2020. URL: https://dailylviv.com/news/polityka/u-lvovi-pobachyly-zahrozy-khrystyyanskym-perekonannyam-u-partnerstvi-biarrits-83979

292. У моїй сім'ї всі били всіх. Три чесні історії жінок з Донбасу про домашнє насильство. 2019. URL: https://svoi.city/articles/53222/nasilstvo-v-rodini

293. Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність. 2016. URL: https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/

294. Уварова О. О., Дайнеко К. К. Захист прав жінок: юридичні інструменти забезпечення гендерної рівності в Україні: навч. посібн. Київ: ФОП Голембовська О.О., 2019. 116 с.

295. Угода про асоціацію з Європейським Союзом: міжнародний документ від 27.06.2014. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/%20984_011#Text

296. Український жіночий Конгрес у Маріуполі: пост-реліз. 2019. URL: http://womenua.today/post-reliz-mariupol-2019/

297. Українські чи слов'янські: В Україні провели опитування щодо підтримки традиційних цінностей. 2022. URL: https://rubryka.com/2022/08/03/ukrayinski-chy-slov-yanski-v-ukrayini-provely-opytuvannya-shhodo-pidtrymky-tradytsijnyh-tsinnostej/

298. Уряд схвалив приєднання до «Партнерства Біарріц». Україну змусять ратифікувати Стамбульську конвенцію та прийняти закони щодо ЛГБТ. 2020. URL: https://sobor.com.ua/news/uryad-skhvaliv-priyednannya-do-partnerstva-biarric?fbclid=IwAR27-LjWrpN57Iho6WJB9sygLfsE3q1zWASkPDWaEFgpfqd8527S2dI554c

299. Фахівці Структури «ООН Жінки» в Україні провели вебінар «Гендерна самооцінка в системі ДСНС». 2021. URL: https://dsns.gov.ua/news/podiyi-ta-zaxodi/120620

300. Фесенко Г. Г. Візуальна концепція Університету, дружнього до родини (з досвіду створення Дитячого центру ХНУМГ ім. О. Бекетова). Результати ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» та досвід реалізації гендерної політики українських університетів: навчальний посібник / за заг. ред. Н. Світайло. Суми, 2015. С. 69–70.

301. Фінансове право: підручник / М. П. Кучерявенко, Д. О. Білінський, О. О. Дмитрик та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. М. П. Кучерявенка. Х.: Право, 2013. 400 с.

302. Формуємо активну позицію молоді з питань гендерної рівності: Національна академія внутрішніх справ, 2021. URL: https://www.naiau.kiev.ua/news/formuyemo-aktivnu-poziciyu-molodi-z-pitan-gendernoyi-rivnosti.html

303. Функціональний аналіз обсягу та розподілу повноважень на загальнодержавному, регіональному і місцевому інституціональних рівнях для

реалізації гендерної політики. 2019. URL: https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2019/09/gender_final1.pdf

304. Хоф Р. Возникновение и развитие гендерных исследований. М.: РГГУ, 1999. С. 23–54.

305. Хрестоматия к курсу «Основы гендерных исследований» / отв. ред. О. А. Воронина. М.: МЦГИ – МВШСЭН, 2000. 396 с.

306. Християнські заклади освіти в СА під загрозою з боку ЛГБТ. 2021. URL: http://c4u.org.ua/hrystyyanski-zaklady-osvity-v-ssha-pid-zagrozoyu-z-boku-lgbt/

307. Христова Г. О., Кочемировська О. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи. Харків: Райдер, 2010. 200 с.

308. Хропанюк В. Н. Теория государства и права: учебник для вузов. М.: ЛТД, 1996. 588 с.

309. Хто фінансує гендерну ідеологію. 2021. URL: https://www.simyapidpokrovom.lviv.ua/khto-finansuie-hendernu-ideolohiiu/

310. Центр гендерної культури – 2021. URL: https://www.genderculturecentre.org/centr-gendernoi-kulturi-2021/

311. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text

312. Черняхівська В. В. Гендерна політика в системі державного управління: Україна та Європейський досвід: дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.01. Київ, 2017. 257 с.

313. Чеховська І. В. Адміністративно-правове забезпечення державної сімейної політики в Україні: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2014. 535 с.

314. Чому Стамбульська конвенція не захищає жінок від насильства? 2019. URL: https://sobor.com.ua/news/chomu-stambulska-konvenciya-ne-zakhishaye-zhinok-vid-nasilstva

315. Чорна правда про індустрію зміни статі. 2019. URL: http://www.asociacialk.org/chorna-pravda-pro-industriyu-zminy-stati/

316. Шаганенко П. І. Адміністративно-правове забезпечення діяльності прокуратури в умовах реформування правоохоронної системи: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2017. 19 с.

317. Швейцарці проголосували за одностатеві шлюби. 2021. URL: https://www.bbc.com/ukrainian/news-58697783

318. Шпак Ю. А. Поняття та види організаційних форм діяльності органів місцевого самоврядування. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2013. № 5. С. 58–62.

319. Що таке гендер і з чим його їдять? 2016. URL: http://catholicnews.org.ua/shcho-take-gender-i-z-chim-yogo-yidyat

320. Що таке Стамбульська конвенція й чому святкують її ратифікацію в Україні. 2022. URL: https://suspilne.media/252040-so-take-stambulska-konvencia-j-comu-svatkuut-ii-ratifikaciu-v-ukraini/

321. Юринець Ю. Л. Адміністративно-правові засади подолання дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності в Україні. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2018. № 4. С. 110–116.

322. Як діяло Магдебурське право у Львові. 2016. URL: https://photo-lviv.in.ua/yak-diyalo-mahdeburzke-pravo-u-lvovi/

323. Як Євросоюз просуває «гендер» через шантаж з фінансовою допомогою. 2020. URL: https://vsirazom.ua/article/yak-%D1%94vrosoyuz-prosuva%D1%94-gender-cherez-shantazh-z-finansovoyu-dopomogoyu

324. Як зареєструвати громадську організацію? Маленькі кроки до успішного результату. 2017. URL: https://www.prostir.ua/?kb=yak-zarejestruvaty-hromadsku-orhanizatsiyu-malenki-kroky-do-uspishnoho-rezultatu

325. Як протидіяти дискримінації внутрішньо переміщених осіб / Міськрайонна громадська організація «Чугуївська правозахисна група». URL: http://khpg.org/files/docs/1447107557. pdf

326. Яковенко Ю. Л., Хорошайло О. С. Гендерний підхід в освітньому процесі у вищій школі. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 75, т. 3. С. 171–175. URL: http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2021/75/part_3/35.pdf

327. Яковлєв І. П. Форми і методи публічного адміністрування у державній митній справі: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2016. 224 с.

328. Янковець І. В. Дискримінація та інституційний механізм її подолання в Україні: дис. … канд. юрид. наук. Одеса, 2020. 300 с.

329. 30 років незалежності: як змінювався гендерний склад Верховної Ради. 2021. URL: https://www.slovoidilo.ua/2021/08/23/infografika/polityka/30-rokiv-nezalezhnosti-yak-zminyuvavsya-hendernyj-sklad-verxovnoyi-rady

330. Artemenko O., Uliutina O., Vyshnevska Y. Domestic violence against women in marriage and family relations: ways of regulation and legal swttlement in Ukraine jilk Journal of international legal communication, 2021. Volume 1(1). Pp. 40–46.

331. Augusto Zimmermann. Children's Welfare in Same-Sex Families. 2017. URL: https://quadrant.org.au/opinion/qed/2017/08/childrens-welfare-sex-families/

332. Belgian consolidated legislation. URL: https://www.belgielex.be/en/belgian-consolidated-legislation

333. Beyond Gender: the new politics of work and family. Washington, D.C.: Woodrow Wilson Center Press, 1997. C. 120.

334. Beyond injecting drug use: investigation of a victorian cluster of hepatitis C among HIV-infected men who have sex with men. MJA. 2013. Vol. 198. P. 210–214.

335. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment № 16 (2005) Article 3: the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights, May 2005. URL: https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/cescr-gc16-2005.pdf

336. Congreso de la nacion Argentina. URL: https://www.congreso.gob.ar/index.php

337. Constitutional interpretation of legal norms and law implementation activities in the field of gender identity. Visegrad journal on human rights. 2021. № 2. 2021. P. 225–230.

338. Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0043

339. Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078

340. Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. 2002. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0073

341. Discrimination Act: 2008-06-05. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=83136

342. Gender Definition List: https://www.theairingofgrief.com/gender-list

343. Gender Equality Strategy: UNDP Rwanda (2019–2022), 24 p. URL: https://www1.undp.org/content/dam/rwanda/docs/demgov/Gender%20Equality%20Strategy.pdf

344. Gender Gap – 2021: Розрив збільшується, Україна втратила 15 позицій. 2021. URL: https://50vidsotkiv.org.ua/gender-gap-2021-rozryv-zbilshuyetsya-ukrayina-vtratyla-15-pozytsij/

345. Gender identity development service. URL: https://gids.nhs.uk/

346. Global Gender Gap Report. 2021. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

347. Government of Iceland. URL: https://www.government.is/

348. Government offices of Sweden. URL: https://www.government.se/

349. Guidelines for Psychological Practice With Transgender and Gender Nonconforming People. 2015. URL: https://www.apa.org/practice/guidelines/transgender.pdf

350. International Classification of Diseases 11th Revision. URL: https://icd.who.int/en

351. International statistical classification of diseases and related health problems, 10th revision. URL: https://apps.who.int/iris/handle/10665/246208

352. Istanbul Convention «unconstitutional» in Bulgaria. 2018. URL: https://www.euractiv.com/section/future-eu/news/istanbul-convention-unconstitutional-in-bulgaria/

353. Kagire, Edmund. Genocide against the Tutsi: It's now official (англ.), The East African (1 February 2014). URL: https://www.theeastafrican.co.ke/news/UN-decides-it-is-officially-genocide-against-Tutsi/-/2558/2169334/-/2q2s7cz/-/index.html

354. Kelly G. F. Sexuality Today: The Human Perspective / Updated 7th ed. Boston, 2004.

355. LGBT Identification Rises to 5.6 % in Latest U.S. Estimate. 2021 https://cutt.ly/9Mo4eLP

356. Pacte civil de solidarité (Pacs). URL: https://www.legalplace.fr/guides/pacs-mariage-differences/

357. Parliament of Finland. URL: https://www.eduskunta.fi/EN/Pages/default.aspx

358. Parliament of the Republic of Kazakhstan. URL: https://www.parlam.kz/en/

359. Petigny A. Illegitimacy, Postwar Psychology, and the Reperiodisation of the Sexual Revolution. Journal of Social History. 2004. Vol. 38, No 1. P. 63–79.

360. Plöderl M., Tremblay P. Mental health of sexual minorities. A systematic review. Int. Rev. Psychiatry. 2015. Vol. 27, N. 5. P. 367–385.

361. Pope says respect gays and transsexuals, questions gender theory. 2016. URL: https://cutt.ly/FMo4nhN

362. Recommendation CM/Rec(2013)1 of the Committee of Ministers to member States on gender equality and media. 2013. https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c7c7e

363. Regnerus Mark. How different are the adult children of parents who have same-sex relationships? Findings from the New Family Structures Study. Social

Science Research. Volume 41, Issue 4, July 2012, Pages 752–770. URL: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0049089X12000610

364. Regnerus Mark. Parental same-sex relationships, family instability, and subsequent life outcomes for adult children: Answering critics of the new family structures study with additional analyses. Social Science Research. 2012. Nov: 41(6): 1367-7. URL: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23017960/

365. Rwanda constitution of May 26, 2003. URL: https://en.wikisource.org/wiki/Constitution_of_Rwanda

366. Same-sex marriages and partnerships should be recognised across the EU. 2021. URL: https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210910IPR11913/same-sex-marriages-and-partnerships-should-be-recognised-across-the-eu

367. Scotland launches LGBT inclusive in schools. 2021. URL: https://www.starobserver.com.au/news/scotland-launches-lgbt-inclusive-curriculum-in-schools/206099

368. Sex Discrimination Act, 1975. URL: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1975/65/enacted

369. Slovenia Family Code. 2022. URL: https://www.gov.si/en/news/2022-10-05-amendments-to-the-family-code-confirmed/

370. Sociologist's Paper Raises Questions on Role of Faith in Scholarship. 2012. URL: https://www.nytimes.com/2012/10/13/us/mark-regnerus-and-the-role-of-faith-in-academics.html

371. Swannell S., Martin G., Page A. Suicidal ideation, suicide attempts and non-suicidal self-injury among lesbian, gay, bisexual and heterosexual adults: findings from an Australian national study. I Aust. N. Z. J. Psychiatry. 2016. Vol. 50, № 2. P. 145–153.

372. Swiss Civil Code: of 10 December 1907 (Status as of 1 July 2022). URL: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/24/233_245_233/20220701/en/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-24-233_245_233-20220701-en-pdf-a-2.pdf

373. Swiss to allow same-sex weddings from July 2022. 2021. URL: https://www.reuters.com/world/europe/swiss-allow-same-sex-weddings-july-2022-2021-11-17/

374. The 32 countries around the world where same-sex marriage is legal. 2022. URL: https://www.businessinsider.com/where-is-same-sex-marriage-legal-world-2017-11

375. The Centre for Gender Equality: Directorate of Equality Iceland. URL: https://www.jafnretti.is/en/moya/page/the-centre-for-gender-equality

376. The Federal Council. The portal of Swiss government. URL: https://www.admin.ch/gov/en/start/federal-council.html

377. The Marriage Act of Norway. 1993. URL: https://www.regjeringen.no/en/id4/

378. The Ministry of Gender and Family Promotion, «Mission and Vision. URL: https://www.migeprof.gov.rw/about

379. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, 17.12.2007. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/lis/sign

380. Wright E. Lacan and Postfeminism (Postmodern Encounters). New York, 2000. P. 82.

Додаток А

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

наукові праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

у міжнародному виданні, віднесеному до третього квартилю (Q3)

1-2. Bukovynska N. A., Chekhovska I. V., Romanova A. S., Vyshnevska Y. V., Lagovska N. V. Legal support of gender policy and the correlation with the concept of «equality of rights». AVANT, Vol. XIII, № 1. DOI: 10.XXX/avant202111. URL: http://avant.edu.pl/en/202201-2 (**Web of Science. SCOPUS**)

3. Буковинська Н. А. Регулювання відносин правової рівності між чоловіком та жінкою в історичній ретроспективі. *Юридичний науковий електронний журнал:* електронне наукове фахове видання. 2020. № 2. С. 196–200.

4. Буковинська Н. А. Суб'єкти забезпечення гендерної політики в Україні. *Юридичний вісник. LAW HERALD.* 2021. № 2. С. 186–194.

5. Буковинська Н. А. Міжнародний досвід реалізації політики правової рівності чоловіків і жінок та її наслідки. *ІНТЕРНАУКА:* міжнародний науковий журнал. *Серія: «Юридичні науки».* 2022. № 2 (48). С. 9–16.

6. Буковинська Н. А. Напрями удосконалення організаційного та правового забезпечення гендерної політики в Україні. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія: 18. Право.* 2021. Випуск 36. С. 16–23.

наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Буковинська Н. А. Визначення поняття «гендер» у науковому дискурсі. *Актуальні проблеми приватного права:* збірник тез Всеукраїнської студентської науково-практичної інтернет-конференції. 2019. С. 32–34.

8. Буковинська Н. А. Загальна характеристика форм управлінських рішень суб'єктів адміністративно-правового забезпечення. *Актуальні питання розвитку права та законодавства: Наукові дискусії:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 2021. С. 126–130.

9. Буковинська Н. А. Адміністративно-правові засоби забезпечення гендерної політики в Україні. *Правова система України: сучасні тенденції та фактори розвитку:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 2021. С. 70–72.

10. Буковинська Н. А. Адміністративно-правові заходи забезпечення гендерної політики в Україні: загальна характеристика. *Стан та перспективи розвитку юридичної науки:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 2021. С. 34–37.