

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА

В НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ
ДОКУМЕНТАХ



ЧАСТИНА 1



Організація з безпеки та
співробітництва в Європі
Координатор проектів в Україні

Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг.ред Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Сулова. Київ, 2020. 186 с.

Рецензенти:

Є.І. Бородін, перший заступник директора Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України, доктор історичних наук, професор.

Л.М. Гонюкова, завідувачка кафедрою суспільного розвитку і суспільно-владних відносин Національної академії державного управління при Президентіві України, доктор наук з державного управління.

В.Зьолка, провідний науковий спеціаліст науково-дослідного відділу Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, доктор юридичних наук, доцент

М.І. Легенький, провідний науковий співробітник, НДІ МВС України, доктор юридичних наук, кандидат педагогічних наук, доцент.

Видання зосереджується на питаннях нормативно-правового забезпечення формування та реалізації державної політики у галузі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні. Розглядається становлення та розвиток законодавства та підходів до формування державної гендерної політики, аналізуються загальні підходи, механізми та інструменти її реалізації.

Схвалено до друку Вченою Радою Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України (протокол № 10/240 від 29 грудня 2020 р.).

Книга рекомендована для розповсюдження та використання в якості науково-інформаційного видання для політиків, державних службовців, депутатів рад усіх рівнів, фахівців органів місцевого самоврядування, працівників засобів масової інформації, профспілок, активістам організацій громадянського суспільства, представникам міжнародних організацій, а також широкому колу читачів, які цікавляться питаннями державної політики в сфері прав людини та гендерної рівності (Протокол засідання Науково-методичної ради ГО «Ла Страда-Україна» № 4 від 30 грудня 2020 р.).

Опубліковано за сприяння Координатора проектів ОБСЄ в Україні.

Україна, 01030, Київ

вул. Стрілецька, 16

www.osce.org/ukraine



Організація з безпеки та співробітництва в Європі
Координатор проектів в Україні

Усі права захищені. Зміст цієї публікації може безкоштовно копіюватися та використовуватися для освітніх та інших некомерційних цілей за умови посилання на джерело інформації.

ОБСЄ, інститути ОБСЄ та Координатор проектів ОБСЄ в Україні не несуть відповідальності за зміст та погляди, висловлені експертами або організаціями в цьому матеріалі.

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА

В НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ
ДОКУМЕНТАХ

ЧАСТИНА 1

КОЛЕКТИВ АВТОРІВ

Жуковська Галина, старша референт Апарату Урядової уповноваженої з питань ґендерної політики, кандидат наук з державного управління

Левченко Катерина, Урядова уповноважена з питань ґендерної політики, доктор юридичних наук, кандидат філософських наук, професор

Остапенко Олександр, головний спеціаліст Апарату Урядової уповноваженої з питань ґендерної політики

Сулова Олена, голова Інформаційно-консультативного жіночого центру

ЗМІСТ

Список скорочень	8
Передмова	10
Про книгу «Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1»	12
Розділ 1. Становлення та розвиток законодавства із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні та підходи до формування державної гендерної політики	15
Нормативно-правові документи до розділу 1	30
Розділ 2. Загальні підходи, механізми та інструменти реалізації державної гендерної політики	35
2.1. Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності.....	37
Нормативно-правові документи до підрозділу 2.1	49
2.2. Гендерно-правова експертиза законодавства.....	51
Нормативно-правові документи до підрозділу 2.2.....	55
2.3. Формування гендерних компетентностей фахівців	57
Нормативно-правові документи до підрозділу 2.3.....	60
2.4. Збирання даних з розбивкою за ознакою статі.....	61
Нормативно-правові документи до підрозділу 2.4.....	63
2.5. Управління державними фінансами	64
Нормативно-правові документи до підрозділу 2.5.....	65
2.6. Міжнародна технічна допомога.....	67
Нормативно-правові документи до підрозділу 2.6.....	70

2.7. Множинна дискримінація. Відповідальність за дискримінацію за ознакою статі та за невиконання законодавства із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	71
Нормативно-правові документи до підрозділу 2.7	79
Розділ 3. Основні сфери реалізації державної гендерної політики	81
3.1. Громадсько-політична сфера (виборчий процес, державна служба та служба в органах місцевого самоврядування, громадські організації)	83
Нормативно-правові документи до підрозділу 3.1	88
3.2. Соціально-економічна сфера	90
Нормативно-правові документи до підрозділу 3.2	97
3.3. Освіта	101
Нормативно-правові документи до підрозділу 3.3	105
3.4. Комунікація та інформаційна політика	108
Нормативно-правові документи до підрозділу 3.4	111
3.5. Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки та оборони	112
Нормативно-правові документи до підрозділу 3.5	128
3.6. Протидія гендерно зумовленому насильству (насильству за ознакою статі), у тому числі домашньому	133
Нормативно-правові документи до підрозділу 3.6	136
3.7. Протидія торгівлі людьми	140
Нормативно-правові документи до підрозділу 3.7	144
3.8. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	149
на рівний доступ до правосуддя	
Нормативно-правові документи до підрозділу 3.8	151
3.9. Регіональна політика	153
Нормативно-правові документи до підрозділу 3.9	157
Перелік нормативно-правових актів, які згадуються в публікації	159
Бібліографія з тематики впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в державну політику	182

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

БВПД	безоплатна вторинна правова допомога
БПД	безоплатна правова допомога
ВВП	валовий внутрішній продукт
ГЗН	гендерно зумовлене насильство
ГОБ	гендерно орієнтоване бюджетування
ДПСУ	Державна прикордонна служба України
ДСНС	Державна служба України з надзвичайних ситуацій
ЕРІС	Міжнародна коаліція за рівну оплату праці (Equal Payment International Coalition)
ЄС	Європейський Союз
ЗСУ	Збройні Сили України
ІГКР	Індустріальний гендерний комітет по рекламі
КДО	консультативно-дорадчі органи
КМДА	Київська міська державна адміністрація
КМЕС	Консультативна місія Європейського Союзу
КМУ	Кабінет Міністрів України
КСДС	кількісний склад державних службовців
МБФ	Міжнародний благодійний фонд

МВС	Міністерство внутрішніх справ
Мінкульт	Міністерство культури та інформаційної політики
Міноборони	Міністерство оборони
Мінсоцполітики	Міністерство соціальної політики
Мін'юст	Міністерство юстиції
МОМ	Міжнародна організація з міграції
МОН	Міністерство освіти і науки
МОП	Міжнародна організація праці
МТД	міжнародна технічна допомога
МФО	Міжфракційне об'єднання
НАДС	Національне агентство України з питань державної служби
НАТО	Північноатлантичний альянс
НГУ	Національна гвардія України
НПА	нормативно-правовий акт
НПД	Національний план дій
НПУ	Національна поліція України
ОБСЄ	Організація безпеки та співробітництва в Європі
ОМС	органи місцевого самоврядування
ООН	Організація Об'єднаних Націй
ООН Жінки	структура Організації Об'єднаних Націй з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок
РГП	радник із гендерних питань
РЄ	Рада Європи
Резолюція РБ ООН 1325	Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 щодо жінок, миру та безпеки
ЦОВВ	центральні органи виконавчої влади

ПЕРЕДМОВА

У пошуках ресурсів для розвитку країни ми маємо дбати про забезпечення гендерної рівності, надання можливостей жінкам нарівні з чоловіками (поки що саме порівняно з чоловіками, адже в більшості сфер досі спостерігається нерівність можливостей) користуватися своїми правами та іншими благами. Забезпечення гендерної рівності є серйозним ресурсом економічного та соціального розвитку та безпеки, який в Україні поки що використовується недостатньо.

Наведемо цифри: річне економічне зростання України (зростання ВВП) може прискоритись на 7% (7,53 млрд дол.), якщо рівень зайнятості жінок буде дорівнювати рівню зайнятості чоловіків, та на 9% (10,83 млрд дол.)¹, якщо рівень зайнятості жінок стане таким, як у Швеції (80%). Поки що, на тлі зростання попиту на трудові ресурси, в Україні рівень зайнятості жінок – 45,4%, а чоловіків – 59,3%², при цьому гендерний розрив в оплаті праці становить більше 20%. Така ситуація зумовлюється різними чинниками, зокрема високим рівнем залученості жінок до неоплачуваної домашньої праці, проблемами працевлаштування після народження дитини та відпустки по догляду за нею, складнощами поєднання сімейних та професійних обов'язків, що наочно показала ситуація з пандемією коронавірусу, коли переважно жінки кидали роботу для забезпечення догляду за дітьми; негативними наслідками гендерно зумовленого насильства, зокрема домашнього; поширеністю в суспільстві гендерних стереотипів та сексистських поглядів тощо.

Ефективність забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності великою мірою зумовлюється тим, наскільки питання гендерної рівності інтегровані в інституціональну політику, внутрішню організаційну культуру та повсякденну діяльність органів виконавчої влади.

1 Михайлишина Д., Кобернік О., Солтисяк Р. Як збільшити зайнятість жінок і чому це важливо для економіки? <https://ces.org.ua/gender-paper/>

2 Зайнятість та безробіття населення в II кварталі 2019 року. - Експрес випуск. - Державна служба статистики України. - <https://ukrstat.gov.ua>

Більш того, підписавши і ратифікувавши Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, Україна продемонструвала відданість демократичним європейським цінностям та взяла на себе зобов'язання «враховувати питання рівності між чоловіками і жінками при розробці та впровадженні законів, постанов, адміністративних положень, політики і заходів», насамперед шляхом закріплення принципів гендерної рівності в нормативно-правових документах та їх подальшого впровадження в практику.

У цьому контексті вкрай важливим стає комплексний підхід – використання надійної системи забезпечення скоординованої, узгодженої діяльності, спрямованої на встановлення гендерної рівності, із залученням усіх зацікавлених суб'єктів і приділенням уваги до всіх аспектів суспільного життя, зі врахуванням гендерної складової у нормативних актах різних сфер – соціальної, економічної та політичної.

Документи, що визначають концептуальні засади та напрями формування та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, представлені в книзі «Гендерна політика в нормативно-правових документах» і мають стати дороговказом задля забезпечення сталого розвитку суспільства на засадах демократії, дотримання прав людини та гендерної рівності.

Катерина Левченко,

Урядова уповноважена з питань гендерної політики, заступниця Голови Комісії Ради Європи з питань гендерної рівності

ПРО КНИГУ «ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ ДОКУМЕНТАХ. ЧАСТИНА 1»

Короткий огляд нормативно-правових актів (станом на 31 грудня 2020 року) супроводжується наведенням прикладів, а також висвітленням проблем, що виникають на шляху реалізації державної політики, та рекомендацій з їх вирішення. Рекомендації носять як загальний характер, так і характер конкретних пропозицій, що їх можуть враховувати у своїй повсякденній діяльності органи місцевої влади і місцевого самоврядування, профільні міністерства і відомства, Кабінет Міністрів України, Верховна Рада України, міжнародні та громадські організації.

У виданні проаналізовано біля 200 нормативно-правових актів (документів міжнародних організацій, законів України, указів Президента України, розпорядчих документів Кабінету Міністрів України – постанов та розпоряджень, наказів центральних органів виконавчої влади), посилання на які для зручності наводяться в тексті: 1) під час їх згадування, 2) наприкінці кожного розділу / підрозділу та 3) у вигляді єдиного сформованого переліку в кінці видання. Наведення активних гіперпосилань дає можливість читачам і читачкам користуватися актуальними версіями нормативно-правових документів з відповідних баз даних.

У першому розділі наводиться огляд становлення та розвитку законодавства щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні від початку 90-х років ХХ століття і до сьогодні. Також на прикладах нормативно-правових документів у ньому висвітлюється трансформація підходів до формування державної гендерної політики: від політики «поліпшення становища жінок» до «забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

У другому розділі розглядаються механізми та інструменти реалізації державної гендерної політики, що є наскрізними для різних сфер та галузей. Серед них – інституційний механізм реалізації гендерної політики, формування гендерних компетентностей фахівців, використання гендерних підходів у бюджетному процесі, гендерно-правова експертиза законодавства, збирання даних з розбивкою за ознакою статі, гендерна складова в міжнародній технічній допомозі, питання відповідальності за недотримання принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Третій розділ розкриває окремі сфери (громадсько-політичну, соціально-економічну) та напрями державної політики відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також законів «Про запобігання та протидію домашньому насильству» та «Про протидію торгівлі людьми». Аналізується нормативно-правове забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок в секторі безпеки та оборони, в освіті, в доступі до правосуддя, а також розглядаються питання протидії гендерно зумовленому насильству, в тому числі домашньому, та протидії торгівлі людьми. Крім того, у розділі досліджуються питання забезпечення гендерної рівності в медійній сфері та комунікації у сфері гендерної рівності, яку можна розглядати і як інструмент реалізації гендерної політики. Так само аналізуються нормативно-правові документи із забезпечення гендерної рівності в регіональній політиці.

Докладніший аналіз правових документів, а також різних напрямів державної гендерної політики можна знайти в інших виданнях, бібліографічний перелік яких наводиться наприкінці книги.

Текст книги було опрацьовано та валідовано експертами та експертками з гендерної тематики: Богдановою Наталкою – експерткою експертної групи з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству та гендерної рівності Міністерства соціальної політики; Бородиним Євгеном – заступником директора Дніпровського регіонального відділення Національної академії державного управління при Президентові України, доктором історичних наук; Бороздіною Катериною – віце-президенткою ГО «Ла Страда – Україна»; Гонюковою Лілією – завідувачкою кафедрою суспільного розвитку і суспільно-владних відносин Національної академії державного управління при Президентові України, докторкою наук з державного управління; Зьолкою Валентином, професором кафедри Академія Державної прикордонної служби України, доктором юридичних наук; Зосім Надією, керівницею Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики; Кисельовою Оксаною – координаторкою проєкту «Гендерно орієнтоване бюджетування в Україні», кандидаткою філософських наук; Кіт Христиною, головою ГО ЮрФем, кандидаткою юридичних наук; Ламах Еллою, головою ГО Центр «Розвиток демократії»; Легенькою Мариною, віце-президенткою

ГО «Ла Страда – Україна», докторкою філософії права; Легеньким Миколою, старшим науковим співробітником НДІ МВС України, доктором юридичних наук, кандидатом педагогічних наук, доцентом; Перуновою Ольгою, начальницею відділу забезпечення гендерної рівності МВС України; Скорик Марфою, головою БО БТ «Київський інститут гендерних досліджень»; Черепахою Катериною, президенткою ГО «Ла Страда – Україна»; Шваб Інною, експерткою проєкту «Пакт». Автори та авторки висловлюють щиру подяку за проведену роботу та співпрацю, яка допомогла врахувати важливі аспекти проблематики.

Книгу схвалено до друку Вченою Радою Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України (протокол № 10/240 від 29 грудня 2020 р.).

Книга рекомендована для розповсюдження та використання в якості науково-інформаційного видання для політиків, державних службовців, депутатів рад усіх рівнів, фахівців органів місцевого самоврядування, працівників засобів масової інформації, профспілок, активістам організацій громадянського суспільства, представникам міжнародних організацій, а також широкому колу читачів, які цікавляться питаннями державної політики в сфері прав людини та гендерної рівності (Протокол засідання Науково-методичної ради ГО «Ла Страда-Україна» № 4 від 30 грудня 2020 р.).

РОЗДІЛ 1.
СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК
ЗАКОНОДАВСТВА ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ
ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В УКРАЇНІ
ТА ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ
ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ



Основою правових підходів до формування державної ґендерної політики є принципи міжнародного права, сформульовані в міжнародних документах з прав людини, розроблених ООН та її структурами, Радою Європи, ОБСЄ, а також Європейським Союзом та НАТО, курс на членство в яких закріплено в Конституції України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>]. Вони містять безпосередні зобов'язання держав, зокрема, у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Окреме місце серед цих документів належить Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text]. Міжнародні документи з прав жінок та ґендерної рівності були значною мірою проаналізовані раніше³, тож у цій публікації авторський колектив не планує звертатися до цього питання.

Якщо запитати: «Що стало основою формування правового підґрунтя сучасної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні?», – відповідь буде короткою: Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інші міжнародні документи з прав людини.

До нормативно-правових актів вищого рівня, що врегульовують відносини у сфері державної ґендерної політики, належить передусім Конституція України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>], прийнята в 1996 р., до якої відповідно до вимог Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text] під тиском громадських організацій було включено принцип рівноправності жінок і чоловіків, що значно сприяло подальшому розвитку ґендерного законодавства.

Конституція України закріплює принцип рівності із такими складовими:

- рівність громадян перед законом;
- рівність незалежно від раси, кольору шкіри, релігійних, політичних та інших переконань;

3 Див., наприклад: Огляд міжнародного та національного законодавства у сфері ґендерної рівності для забезпечення надання ґендерно орієнтованої правової допомоги. 2020 р. // <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/recovery-and-peacebuilding/gender-equality-legal-review.html>

- рівність незалежно від етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками;
- рівність прав жінки і чоловіка.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується шляхом надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності; у здобутті освіти; професійній підготовці; у праці та винагороді за неї; вжиттям спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; наданням правового захисту, матеріальної і моральної підтримки материнства і дитинства, у тому числі наданням оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Рівність жінок і чоловіків передбачає однакові можливості для участі в усіх сферах життя суспільства.

Закріпивши цей принцип, Конституція України політично і юридично визначила гендерну стратегію розвитку українського суспільства.

Комплексна та ефективна гендерна політика – це цілеспрямована діяльність державних інституцій із забезпечення та гарантування рівних прав, свобод та можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії, формування гендерної культури в суспільстві, захисту від дискримінації за ознакою статі, що є визначальною умовою досягнення гендерної рівності.

Основними напрямками державної гендерної політики, визначеними законодавством, є:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- запобігання та протидія насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства щодо жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;

- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам у поєднанні професійних та сімейних обов'язків;
- підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганда культури ґендерної рівності серед населення, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі

див. ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

[<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]

Ґендерна політика в Україні полягає в утвердженні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Підходи до розуміння та формування державної ґендерної політики змінювалися і розвивалися в процесі її становлення. Україна, як і багато інших країн і міжнародних організацій, пройшла шлях від концепції «поліпшення становища жінок» до «ґендерної рівності», що стосується як жінок, так і чоловіків. На рівні ООН такий рух відбивається в зміні підходу від «Жінки в розвитку» до «Ґендер і розвиток».

Застосування підходу, що базується на врахуванні потреб та особливостей різних груп жінок і чоловіків, є умовою ефективності формування та реалізації державної політики в будь-якій сфері, виявом уваги та справедливості стосовно різних груп громадян з боку держави.

Однак і досі ґендерна політика в Україні нерідко і достатньо стереотипно зводиться до окремих напрямів соціальної політики, таких як надання допомоги сім'ям з дітьми, соціальний захист жінок, захист жінок у сфері праці тощо. Названі напрями політики є важливими, але в жодному разі не вичерпними, оскільки ґендерна проблематика стосується різних сфер державного управління і життя. Так, є чинним Указ Президента України від 25 квітня 2001 р. № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/283/2001#Text>].

Він є комплексним, і в ньому закладені вектори подальшого розвитку як національного законодавства, так і структур політики. Попри назву, яка орієнтована виключно на поліпшення становища жінок, цей документ ілюструє початок переходу до концепції ґендерної рівності, що втілюється у забезпеченні рівних прав та можливостей чоловіків та жінок. У ньому ставляться питання утворення «Ґендерного бюро» – задля здійснення науково-методичного забезпечення формування та реалізації ґендерної політики, яке, щоправда, так і не було створено; закладаються основи формування першого національного плану, спрямованого не тільки на поліпшення становища жінок, а й на забезпечення ґендерної

рівності⁴; визначається необхідність формування кадрового резерву із забезпеченням паритетного представництва жінок і чоловіків тощо.

Таким чином, можна констатувати, що згаданий Указ став віхою при переході від концепції поліпшення становища жінок до концепції забезпечення гендерної рівності. Цей перехід виявився довгим і триває й донині.

Наступний крок було зроблено у 2005 р. – ним виявилось видання Указу Президента України від 26 липня 2005 р. № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text>].

З кінця 90-х рр. ХХ століття тривала робота з підготовки базового закону, який би заклав основи комплексної державної гендерної політики. Наявність кількох законопроектів демонструвала боротьбу між різними зазначеними вище підходами.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>] було прийнято 8 вересня 2005 р. Метою Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, ліквідація дискримінації за ознакою статі шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок та їх правами, наданими Конституцією України.

У Законі поняття «гендерна рівність» виходить із правого контексту і пов'язане зі впливом суспільних структур на життя жінок і чоловіків: на їхні права, свободи, можливості, потреби тощо.

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства

див. ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
[\[http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15\]](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15)

Закон визначає національний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні, окреслює повноваження та функції всіх суб'єктів, що діють у цій сфері.

4 Такий документ було розроблено та прийнято Урядом в тому самому році. Йдеться про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001 – 2005 роки, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 р. № 479 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/479-2001-%D0%BF#Text>

Третій – п'ятий розділи Закону окреслюють, які саме права мають жінки та чоловіки у громадсько-політичній, соціально-економічній сферах, у сфері освіти та засобах масової інформації; напрями діяльності щодо запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Останній розділ присвячено відповідальності за порушення законодавства України у цій сфері.

Створення національного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як сукупності засобів реалізації ними своїх прав і можливостей має відбуватися насамперед через формування гендерного законодавства. Так, розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з дотриманням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що на практиці має забезпечувати реалізацію принципу гендерної інтеграції в усі сфери політики.

В подальшому на виконання Закону було прийнято кілька державних соціальних програм щодо забезпечення гендерної рівності (2006 р.⁵) [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1834-2006-%D0%BF#Text>] та рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (2012 – 2013 рр.⁶) [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1002-2012-%D1%80#Text>], [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-%D0%BF#Text>] та 2018 р.⁷) [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>].

До 2016 року було небагато галузевих та відомчих нормативно-правових актів з гендерної тематики. Винятками були МВС України, де в 2004 р. було призначено радника Міністра з прав людини та гендерних питань, а також МОН та Мінюст.

З метою удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 було затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>].

Проблему недостатнього рівня впровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків передбачається розв'язати шляхом застосування комплексного підходу та здійснення заходів, спрямованих на досягнення пріоритетів.

5 Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834 «Про затвердження Державної програми з утворення гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1834-2006-%D0%BF#Text>

6 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2012 р. № 1002-р «Про схвалення Концепції Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1002-2012-%D1%80#Text>; постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2013 р. № 717 «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-%D0%BF#Text>

7 Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>

Пріоритети:

1) удосконалення нормативно-правової бази, механізму проведення ґендерно-правової експертизи та впровадження статистичних показників у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- урахування ґендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку з огляду на актуальні потреби галузей і регіонів;
- розширення переліку статистичних показників за ознакою статі з розбивкою за іншими основними ознаками (вік, місце проживання, інвалідність, соціально-економічний статус тощо);

2) підвищення професійного рівня державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- зменшення ґендерного дисбалансу у сфері державної служби та управління людськими ресурсами;
- внесення до програм курсів підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- подолання ґендерних стереотипів;
- протидія дискримінації за ознакою статі та дискримінації більше ніж за однією ознакою;
- збільшення частки жінок серед народних депутатів України, депутатів обласних та місцевих рад (міст обласного значення);
- зменшення розриву в оплаті праці.

Законами, які доповнили правову основу ґендерної політики, стали Закон «Про попередження насильства в сім'ї» (2001 р., Закон втратив чинність на підставі Закону № 2229-VIII від 07.12.2017 Закону «Про запобігання та протидію домашньому насильству») [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2789-14#Text>]/ Закон України від 20 вересня 2011 р. «Про протидію торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>], а також Закон України від 6 вересня 2012 р. «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>], який визначив організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини і громадянина.

Тема дискримінації та протидії їй довгий час залишалася поза увагою та визнання державних органів України: не було окремого профільного законодавства, не було визначень, не велося статистики, не було визначено відповідальний державний орган – вважалося, що

проблеми не існує взагалі. Така ситуація обмежувала права громадян на захист від дискримінації, в тому числі за ознакою статі.

Дискримінація – рішення, дії або бездіяльність, спрямовані на обмеження або привілеї щодо особи чи групи осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, якщо вони унеможливають визнання і реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини та громадянина.

Формами дискримінації можуть бути пряма або непряма дискримінація, підбурювання до дискримінації або утиски.

Подолання обмеженості політики можливе через застосування актуального підходу в її формуванні та реалізації, що дозволяє враховувати інтереси, потреби та особливості різних груп жінок і чоловіків. Такий підхід активно використовується багатьма країнами, а також міжнародними організаціями й отримав назву «гендерна інтеграція», або «гендерний мейнстрімінг». Значний внесок у його розробку зробила Рада Європи, прийнявши протягом останніх 20 років низку важливих рекомендацій (починаючи з 1998 р.) та стратегій [<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804ec94a>], [<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1241743>].

Шляхом ухвалення стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках і заходах одночасно зі спеціальними політиками з поліпшення становища жінок необхідно забезпечити, щоб «нові ініціативи та стандарти були гендерно чутливими, а відтак – забезпечували більш осмислене прийняття політичних рішень, краще розподілення ресурсів та краще урядування і, нарешті, зробили свій внесок у впровадження гендерної рівності» [<https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>].

Закріплення в Конституції України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>] євроінтеграційного та євроатлантичного векторів розвитку держави, здійснення кроків назустріч асоціації України та ЄС відобразило прагнення українського народу до свободи, а також до європейських цінностей демократії, прав людини та верховенства права. Цей процес став каталізатором розвитку гендерної політики на принципах гендерної інтеграції, оскільки реформ зазнали майже всі сфери суспільного життя.

Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text], яка набрала чинності з 1 вересня 2017 р., відкрила новий етап у співпраці України та ЄС. Вона спрямована на поступове зближення України та ЄС, формування необхідних рамок для політичного діалогу в усіх сферах, створення умов для посилення економічних та торговельних відносин, що зумовлюватимуть поступову інтеграцію України до внутрішнього ринку ЄС, посилення співробітництва у сферах юстиції, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права, поваги до прав людини і основоположних свобод, гендерної рівності та подолання дискримінації в усіх її формах та проявах.

Розділ V «Економічне та галузеве співробітництво» Угоди містить главу 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей», де зазначено, що «Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення... гендерної рівності та недискримінації».

На виконання Угоди про асоціацію постановою Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 1106 було затверджено відповідний План заходів [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vikonannya-ugodi-pro-asociaciyu-mizh-ukrayinoyu-z-odniyeyi-storoni-ta-yevropejskim-soyuzom-yevropejskim-spivtovaristvom-z-atomnoyi-energiyi-i-yihnimi-derzhavami-chlenami-z-inshoyi-storoni>]. За результатами аналізу цього Плану, зробленого Апаратом Урядового уповноваженого з питань гендерної політики в квітні 2018 р., шістнадцять завдань цього Плану безпосередньо стосуються діяльності, спрямованої на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а біля сорока вимагають інтеграції гендерних підходів задля свого ефективного впровадження.

Майдан та Революція Гідності, одним з основних слоганів яких був «Права людини понад усе!», спонукали державу в діалозі з суспільством визначити основні вимоги та закріпити їх в нормативно-правовому акті. 25 серпня 2015 р. Указом Президента України № 501/2015 було затверджено Національну стратегію у сфері прав людини [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/501/2015>], спрямовану на удосконалення системи захисту прав і свобод людини в Україні та об'єднання суспільства довкола розуміння цінності прав і свобод людини, що захищаються на основі принципу рівності та без дискримінації, а також План дій на її виконання (розпорядження Кабінету Міністрів від 23 листопада 2015 р. № 1393-р) [<https://www.kmu.gov.ua/npas/248740679>]. Ці документи містять завдання, спрямовані на забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації, торгівлі людьми та гендерно зумовленому насильству.

Збройна агресія Російської Федерації проти України, зумовивши необхідність захисту країни, стала каталізатором змін у секторі безпеки та оборони України, сприяла посиленню взаємодії з НАТО та прийняттю його стандартів та цінностей, серед яких – гендерної рівності.

У 2016 р. Уряд України затвердив перший Національний план дій України з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р) [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>], до виконання якого були залучені інститути сектору безпеки та оборони (5 вересня 2018 р. розпорядженням Кабінету Міністрів України № 637-р до Плану були внесені зміни та доповнення). На виконання цього Плану були розроблені та прийняті відомчі плани, розроблялися та вносилися зміни до нормативно-правових актів, які були дискримінаційними щодо жінок, – розпочався реальний та швидкий процес гендерної інтеграції. Було проведено оцінку гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України (2017 р.) [https://ngu.gov.ua/sites/default/files/gender_assessment_report_u_final_26_oct_2017_0.pdf], підготовлено Стратегію запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному із конфліктом [https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-09/crsv%20strategy%20ua_0.pdf], яка частково була інкорпорована в оновлений НПД 1325. Внесені зміни до актів законодавства, якими скасовано заборону на понад 450 професій для жінок [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text>], забезпечені рівні права при проходженні військової служби тощо. 28 жовтня 2020 р. Кабінетом Міністрів України було затверджено другий НПД 1325 [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>].

З 2018 р. плани пріоритетних дій Уряду включали заходи, спрямовані на досягнення гендерної рівності [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2018-%D1%80#Text>]⁸ [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2018-%D1%80#Text>]⁹. В 2020 році в Програмі діяльності Уряду [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-programi-diyalnosti-kabinetu-ministriv-t120620>] та плані пріоритетних дій Уряду на 2020 рік є окремий розділ «1.3. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-prioritetni-a1133r>]. Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО в 2017, 2018, 2019 та 2020 роках також містить розділ «Гендерна рівність» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/2017#Text>; <https://www.president.gov.ua/documents/892018-23882>; <https://www.president.gov.ua/documents/1172019-26450>; <https://www.president.gov.ua/documents/2032020-33861>]¹⁰.

8 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 р. № 244-р «Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2018 рік» // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2018-%D1%80#Text>

9 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 р. № 1106-р «Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2019 рік» // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2018-%D1%80#Text>

10 Указ Президента України від 8 квітня 2017 року № 103/2017 «Про затвердження Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО на 2017 рік» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/2017#Text>; Указ Президента України від 28 березня 2018 р. № 89/2018 «Про затвердження Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО на 2018 рік» // <https://www.president.gov.ua/documents/892018-23882>; Указ Президента України від 10 квітня 2019 р. № 117/2019 «Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2019 рік» // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117/2019#Text>

2018 рік надав ще один приклад нового підходу до формування правового забезпечення державної гендерної політики: розпорядженням Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р був затверджений 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 [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]. Вперше заходи, що їх планував здійснити Кабінет Міністрів для втілення в життя рекомендацій моніторингового органу ООН – Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок, було затверджено у вигляді окремого урядового плану [http://www.if.gov.ua/files/uploads/Zakluchni_zauvazhennya_Komitetu_OON.pdf].

Гендерна інтеграція як принцип формування політики призвела до появи нормативно-правових актів, в яких питання гендерної рівності включалися у галузеві стратегії та плани. Такий розвиток законодавства зараз притаманний для усе більшого числа різних галузей та сфер державного управління, із залученням різних міністерств, не обмежуючись лише Міністерством соціальної політики України як уповноваженим центральним органом виконавчої влади в цій сфері [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text>].

ПРИКЛАДИ ГЕНДЕРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ В НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ ДОКУМЕНТАХ

- Стратегія реформування системи управління державними фінансами [<https://www.kmu.gov.ua/npas/249797370>] та План заходів на її виконання [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/415-2017-%D1%80#Text>]
- Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19>] (Міністерство фінансів).
- Прийнята у 2016 році Стратегія подолання бідності передбачає створення умов для забезпечення гендерної рівності оплати праці в усіх сферах економічної діяльності [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-%D1%80#n10>].
- У Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018 – 2021 роки [<https://www.kmu.gov.ua/npas/250383204>] тематика забезпечення гендерної рівності проходить як наскрізна.
- Зміни до Класифікатора професій, якими дозволялося використовувати при формуванні професій та посад фемінітиви [<https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=c1108c0b-54f2-4e12-b196-efe22f195e05&title=NakazMinekonomikiVid18-08-2020-1574-proZatverdzhenniaZmini9-DoNatsionalnogoKlasifikatoraDk003-2010>] (Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства)

- Запровадження вимог щодо наявності ґендерних компетентностей для державних службовців категорії «А» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/462-2019-%D0%BF#Text>] (Національне агентство державної служби)
- Включення норми про ґендерні квоти до Виборчого кодексу [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>]
- Легітимізація застосування фемінітивів як способу вербальної візуалізації жінок [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/437-2019-%D0%BF#Text>]
- Прийняття Ґендерної стратегії системи безоплатної правової допомоги (Міністерство юстиції України, Координаційний центр безоплатної правової допомоги) [<http://qala.org.ua/wp-content/uploads/2018/11/nakaz-KTS-vid-22.11.2018-95.pdf>] та інші.
- Затвердження 226 показників, які мають збиратися для моніторингу ґендерної рівності (Державна служба статистики) [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pitannya-zboru-danih-dlya-monitoringu-gendernoyi-rivnosti-s21220>]
- Розробка та прийняття методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ (Міністерство соціальної політики) [<https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html?PrintVersion>]
- Ці приклади є першими в різногалузевому розвитку ґендерного законодавства і мають стимулювати інші сфери. Так само використання інструменту ґендерного аудиту активізувало формування феміністичної політики Міністерства закордонних справ України та затвердження Плану дій МЗС із ґендерної рівності. Ґендерний аудит також було проведено у Міністерстві соціальної політики України.

Увага до проблем чоловіків виявилася у виданні Указу Президента України «Про День батька» [<https://www.president.gov.ua/documents/2742019-27017>].

Нормативно-правові документи формують засади для реалізації політики, яка в свою чергу має відповідати нагальним суспільним потребам і викликам, що з ними стикаються людина, суспільство, держава. Так, до збройної агресії Росії додалася пандемія КОВІД-19, яка загострила, зокрема, проблему домашнього насильства. До прийнятого в 2017 р. Закону «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>] та низки підзаконних актів на його виконання додався Указ Президента України від 21 вересня 2020 р. № 398/2020 «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» [<https://www.president.gov.ua/documents/3982020-35069>].

Разом з тим розвиток правової бази відбувається і завдяки розвитку на глобальному рівні підходів до змісту, форм та напрямів розвитку ґендерної політики. У 2015 р. Організацією Об'єднаних Націй були прийняті Цілі сталого розвитку до 2030 року [<https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/sustainable-development-report/the-2030-agenda-for-sustainable-development.html>], які визначають основні стандарти загальнолюдського розвитку на цей час. Окрема ціль 5 «Гендерна рівність» є водночас і каталізатором успішної реалізації інших цілей (Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року») [<https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>]

Підтвердження взятих на себе зобов'язань у сфері ґендерної рівності Україна зробила, приєднавшись до Глобального Партнерства з утвердження ґендерної рівності – «Партнерства Біарріц» – ініціативи країн Великої сімки за участі «ООН Жінки» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2020-%D1%80#Text>] та розробивши План заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках цієї міжнародної ініціативи [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-z-realizaciyi-zobovyazan-uryadu-ukrayini-vzyatih-v-ramkah-t161220>]. Для цього проект листа, який було спрямовано до Міністерства закордонних справ Французької Республіки, був затверджений відповідним розпорядженням Кабінету Міністрів України. Така сама процедура застосовувалася для приєднання України до Міжнародної коаліції за рівну оплату праці¹¹ [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1127-2020-%D1%80#Text>] та міжнародній ініціативі «Коаліції дій для сприяння досягненню ґендерної рівності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1277-2020-%D1%80#Text>].

ЗОБОВ'ЯЗАННЯ УКРАЇНИ В РАМКАХ «ПАРТНЕРСТВА БІАРРІЦ»

- реформування законодавства у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею;
- розвиток інклюзивного та ґендерно чутливого публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення;
- наскрізна інтеграція ґендерного компоненту в освітній процес;
- забезпечення ефективної реалізації законодавства у сфері протидії домашньому та ґендерно зумовленому насильству;
- зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків.

Розширення участі України в неконвенційних ініціативах та організаціях стало поштовхом для пошуку нових правових форм приєднання, що й було реалізовано шляхом затвердження Кабінетом Міністрів України проектів листів до відповідних організацій.

11 Міжнародна коаліція за рівну оплату праці (ЕРІС) започаткована на 72-й сесії Генеральної Асамблеї ООН 18 вересня 2017 р. в м. Нью-Йорку (США).

ПРОБЛЕМИ

Проблеми розвитку нормативно-правового забезпечення державної гендерної політики наведені нижче.

1. Повільний стан ратифікації так званих «гендерних» конвенцій МОП, зокрема Конвенції про нічну працю № 171 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text], Конвенції про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294], Конвенції про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530] та Конвенції про викоринення насильства та домагань в світі праці № 190 [<http://employers.org.ua/news/id2190>], а також політична неспроможність денонсувати застарілу Конвенцію МОП № 45.
2. Відсутність політичної волі для ратифікації Конвенції Ради Європи із запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами [<https://ips.ligazakon.net/document/view/MU11251?an=12>].
3. Необхідність оновлення Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» відповідно до сучасних потреб та завдань державної гендерної політики.
4. Відсутність стратегічного документу у сфері гендерної рівності, Національної стратегії, яка б орієнтувалася на міжнародні правові рамки, зокрема Цілі сталого розвитку до 2030 року та Пекінську платформу дій – підсумковий документ Четвертої всесвітньої конференції ООН зі становища жінок (1995 р.).
5. Відсутність фактичної відповідальності за порушення законодавства із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Робота із вдосконалення нормативно-правового забезпечення державної гендерної політики має бути спрямована на вирішення зазначених проблем, розробку та прийняття Національної стратегії у сфері гендерної рівності, а також на подальший розвиток принципу гендерної інтеграції в усіх сферах та галузях державного управління.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО РОЗДІЛУ 1

- Заклучні зауваження до восьмої періодичної доповіді. – Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок, 3 березня 2017 р. [http://www.if.gov.ua/files/uploads/Zakluchni_zauvazhennya_Komitetu_OON.pdf]
- Конвенція МОП про нічну працю № 171 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text]
- Конвенція МОП про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294]
- Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530]
- Конвенція МОП про викорінення насильства та домагань в світі праці № 190 [<http://employers.org.ua/news/id2190>]
- Конвенція Ради Європи із запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (2011 р.) [<https://ips.ligazakon.net/document/view/MU11251?an=12>]
- Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифікована із заявою 16 вересня 2014 р.) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text]
- Конституція України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>]
- Виборчий кодекс України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>]
- Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
- Закон України від 20 вересня 2011 р. № 3739-VI «Про протидію торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>]
- Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>]
- Указ Президента України від 26 липня 2005 р. № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text>]

- Закон України від 7 грудня 2017 р. № 2229-VIII «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>]
- Указ Президента України від 25 квітня 2001 р. № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/283/2001#Text>]
- Указ Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015 «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015#Text>]
- Указ Президента України від 19 травня 2019 р. № №274/2019 «Про День батька» [<https://www.president.gov.ua/documents/2742019-27017>]
- Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [<https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>]
- Указ Президента України від 26 травня 2020 р. № 203/2020 «Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203/2020#Text>]
- Указ Президента України від 21 вересня 2020 р. № 398/2020 «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» [<https://www.president.gov.ua/documents/3982020-35069>]
- Указ Президента України від 3 грудня 2020 р. №533/2020 «Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні» [<https://www.president.gov.ua/documents/5332020-35809>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423 «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 1106 «Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони». [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vikonannya-ugodi-pro-asociaciyu-mizh-ukrayinoyu-z-odniyeyi-storoni-ta-yevropejskim-soyuzom-yevropejskim-spiptovaristvom-z-atomnoyi-energiyi-i-yihnimi-derzhavami-chlenami-z-inshoyi-storoni>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 22 травня 2019 р. № 437 «Питання українського правопису» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/437-2019-%D0%BF#Text>]

- Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 12 червня 2020 р. № 471 «Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-programi-diyalnosti-kabinetu-ministriv-t120620>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 р. № 1393-р «Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/248740679>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 р. № 161-р «Про схвалення Стратегії подолання бідності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-%D1%80#n10>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 лютого 2017 р. № 142-р «Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017 – 2020 роки» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/249797370>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 травня 2017 р. № 415-р «Про затвердження плану заходів з реалізації Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017 – 2020 роки» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/415-2017-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 лютого 2019 р. № 121-р «Про участь делегації Уряду України у 63-й сесії Комісії ООН зі становища жінок» [<https://ips.ligazakon.net/document/KR190121?an=1>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 686-р «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/686-2019-%D1%80#Text>]

- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 637-р «Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/637-2018-%D1%80#n2>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 травня 2020 р. № 505-р «Про схвалення проекту листа Уряду України до Міністерства Європи та закордонних справ Французької Республіки щодо участі Уряду України у міжнародній ініціативі «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1127-р «Про схвалення проекту листа Уряду України до секретаріату Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC)» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1127-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 09 вересня 2020 р. № 1133-р «Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2020 рік» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-prioritetni-a1133r>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1128-р «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 жовтня 2020 р. № 1277-р «Про участь Уряду України у міжнародній ініціативі “Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності”» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1277-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів від 02 грудня 2020 р. № 1517-р «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pitannya-zboru-danih-dlya-monitoringu-gendernoyi-rivnosti-s21220>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-z-realizaciyi-zobovyazan-uryadu-ukrayini-vzyatih-v-ramkah-t161220>]

- Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 13 жовтня 2017 р. № 1254 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text>]
- Наказ Міністерства фінансів України від 2 січня 2019 р. № 1 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19>]
- Наказ Міністерства соціальної політики від 14 квітня 2020 р. № 257 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ» [<https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html?PrintVersion>]
- Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 18 серпня 2020 р. № 1574 «Про затвердження Зміни № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010» [<https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=c1108c0b-54f2-4e12-b196-efe22f195e05&title=NakazMinekonomikiVid18-08-2020-1574-proZatverdzhenniaZmini9-DoNationalnogoKlasifikatoraDk003-2010->]
- Наказ Координаційного центру безоплатної правової допомоги від 22 листопада 2018 р. № 95 «Про затвердження Ґендерної стратегії системи безоплатної правової допомоги» [<http://qala.org.ua/wp-content/uploads/2018/11/nakaz-KTS-vid-22.11.2018-95.pdf>]
- Стратегія запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному із конфліктом, 2018 [https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-09/crsv%20strategy%20ua_0.pdf]
- Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна» [<https://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=938d9df1-5e8d-48cc-a007-be5bc-60123b8&tag=TSiliStalogoRozvitku>]
- Добровільний національний огляд щодо Цілей сталого розвитку в Україні [<https://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=938d9df1-5e8d-48cc-a007-be5bc60123b8&tag=TSiliStalogoRozvitku>]

РОЗДІЛ 2.

ЗАГАЛЬНІ ПІДХОДИ, МЕХАНІЗМИ ТА ІНСТРУМЕНТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ



2.1.

ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Інституційний механізм державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків визначено Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст.ст. 7, 8 – 13) [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>].

До суб'єктів формування та реалізації державної політики належать:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, яким визначено Міністерство соціальної політики України;
- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- громадські об'єднання

див. ст. 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

[<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]

Інституційний механізм – органи, уповноважені забезпечувати ґендерну рівність та підтримувати інтеграцію ґендерного підходу в усі політики в усіх сферах. Зазвичай це – центральний державний орган, доповнений міжвідомчою координаційною структурою з питань ґендерної рівності, а також контактні особи або координатори, відповідальні за інтеграцію ґендерного підходу у міністерствах.

Загальна структура може включати органи на різних рівнях управління – національний, регіональний та місцевий – та інші державні установи поза складом Уряду, особливо на парламентському рівні, а також незалежні агенції та інші органи, такі як органи з питань ґендерної рівності та/або інституції Уповноважених з прав людини (Омбудсперсонс), що спеціалізуються на ґендерній рівності або мають більш загальний мандат з повноваженнями приймати та аналізувати скарги на наявність дискримінації за ознаками статі та ґендера (див. Ґендерний глосарій Європейського інституту із ґендерної рівності)¹² [<https://eige.europa.eu/thesaurus/browse>].

ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Засадничими функціями парламенту є законодавча і контрольна, тому роль Верховної Ради України в реалізації ґендерної політики необхідно розглядати насамперед через них.

Передумовою здійснення законодавчої функції на засадах принципу рівних прав та можливостей має бути його інституційне закріплення. З часу внесення перших законопроектів ґендерна тематика належала до відання Комітету з прав людини (у Верховній Раді IX скликання – Комітету з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнаціональних відносин). У цьому Комітеті, починаючи з IV скликання, працює підкомітет з ґендерної рівності (в IX скликанні – підкомітет з питань ґендерної рівності і недискримінації).

У Верховній Раді IX скликання створено і працює підкомітет з питань дотримання Україною міжнародних зобов'язань у сфері прав людини та ґендерної політики в структурі Комітету з питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва. Проте існування цих структур не є достатнім для всебічного і комплексного підходу до ґендерної тематики. Їх діяльність має бути доповненою / доповнюється належною експертною підтримкою структурних підрозділів Секретаріату Верховної Ради – Головного науково-експертного, Головного юридичного управлінь, секретаріатів комітетів – на предмет наскрізного врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у діяльності Верховної Ради України.

12 Gender Equality Glossary and Thesaurus // <https://eige.europa.eu/thesaurus/browse>

Зусилля окремих народних депутатів, міжнародних і громадських організацій поки не зробили цей процес сталим, а інституційна і індивідуальна спроможність згаданих структурних підрозділів потребує системної підтримки та підготовки.

Контрольна функція Верховної Ради в цілому здійснюється у таких основних формах:

- парламентські слухання;
- комітетські слухання;
- години Уряду;
- депутатські звернення і запити;
- тимчасові слідчі комісії;
- імпічмент Президента;
- діяльність Уповноваженого з прав людини;
- діяльність Рахункової палати.

Кожна із них може наповнюватися гендерною складовою через тематику слухань (парламентських чи комітетських), через питання членам Уряду, через звернення і запити тощо. На превеликий жаль, народні депутати недостатньо використовують можливості контрольної функції в цілому, зокрема у сфері гендерної політики.

Скликання Верховної Ради	Тема парламентських слухань	Дата проведення
IV	Становище жінок в Україні: реалії та перспективи	9 червня 2004 р.
V	Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи	21 листопада 2006 р.
	Сучасний стан та актуальні завдання у сфері попередження гендерного насильства	21 листопада 2006 р.
VI	–	
VII	Забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Проблеми та дієвий шлях їх вирішення	16 жовтня 2013 р.
VIII	Запобігання та протидія дискримінації жінок з вразливих соціальних груп	10 жовтня 2018 р.

Парламентські слухання відбуваються не частіше одного разу у скликання (два слухання у V скликанні відбувалися в один день, тому реально це було одне слухання з двома темами), і навіть не в усіх скликаннях. Недооцінювання впливу ролі парламентських слухань спостерігається як з боку народних депутатів, так і з боку громадськості, адже остання може наполегливіше ініціювати їх проведення як безпосереднє, так і через міжфракційне об'єднання «Рівні можливості».

Міжфракційне об'єднання (МФО) «Рівні можливості» вперше створено 6 грудня 2011 р. депутатами Верховної Ради України VI скликання і поновлювалося в наступних скликаннях. Міжфракційні об'єднання створені і в місцевих радах.

МФО «Рівні можливості» утворене задля сприяння боротьбі з суспільними стереотипами у гендерній політиці, шляхом співпраці у створенні та підтримці спільних законопроектів, спрямованих на обстоювання гендерної рівності та рівних можливостей для жінок та чоловіків у праці, освіті, політиці, медицині та інших сферах життя, протидію насильству в сім'ї, захист дітей, багатодітних сімей, батьків/матерів-одинаків.

Місія МФО – просування гендерної рівності, поліпшення становища жінок у суспільстві; надання політиці рівних можливостей цілеспрямованості та системності; об'єднання зусиль законодавчої та виконавчої влади та громадянського сектора щодо просування прав жінок; сприяння процесу адаптації законодавства України до законодавства ЄС.

У 2016 р. за ініціативи співголів об'єднання було сформовано Громадську раду при МФО «Рівні можливості», метою створення якої визначено об'єднання та ефективну координацію зусиль народних депутатів, громадських активістів та міжнародних організацій, які працюють над питаннями гендерної рівності в Україні. На відміну від інших країн, де діяльність міжфракційних об'єднань регламентується загальними документами та має інституційну підтримку, в Україні робота секретаріатів подібних утворень базується на волонтерській роботі чи підтримці донорських організацій, що не сприяє сталій та ефективній їх роботі.

Серед проблем у сфері реалізації гендерної політики у Верховній Раді України можна відзначити такі:

- відсутність плану реалізації гендерної політики у Верховній Раді України;
- брак інституційного закріплення функцій, пов'язаних з гендерною політикою, в Апараті Верховної Ради України;
- недостатня гендерна компетентність народних депутатів та Апарату Верховної Ради України.

Вирішення цих проблем необхідно починати з планування. Для цього можна скористатися гендерним індикатором діяльності Верховної Ради [https://radaprogram.org/sites/default/files/files/vr_gender_indicator_2015.pdf], що базується на Плані дій для гендерно-сенситивних парламентів Міжпарламентського союзу [<http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf>]. Він має 7 складових, що відповідають ключовим напрямкам дій:

- збільшення кількості жінок в парламенті;
- посилення законодавства і політики гендерної рівності;

- наскрізне впровадження ґендерної рівності в усю діяльність парламенту;
- підвищення ґендерної сенситивності інфраструктури і парламентської культури;
- розподіл відповідальності за ґендерну рівність між жінками і чоловіками-депутатами;
- заохочення політичних партій впроваджувати політику ґендерної рівності;
- ґендерна чутливість і рівність персоналу парламенту.

УПОВНОВАЖЕНИЙ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Функція парламентського контролю за додержанням прав та свобод людини, включаючи питання ґендерної рівності, реалізується, зокрема, через діяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини і закріплюється Законом України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text>].

УПОВНОВАЖЕНИЙ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ 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;
- розглядає звернення про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі;
- у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі

див. ст. 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

[<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]

Повноваження щодо розгляду звернень про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі підсилюється нормами ст. 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, або вона постраждала від насильства за ознакою статі, має право звернутися зі скаргою, зокрема, до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>].

Уповноважений може призначати своїх представників, організація діяльності яких відбувається за положеннями, що їх затверджує Уповноважений. У 2012 – 2018 рр. було призначено представника з питань дотримання прав дитини, недискримінації та гендерної рівності. З 2018 р. ці функції були розділені між двома представниками – з дотримання прав дитини та сім'ї та дотримання рівних прав і свобод.

Представник Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод є посадовою особою, який забезпечує здійснення Уповноваженим 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 (відповідно до Посадової інструкції, затвердженої наказом Уповноваженого ВРУ з прав людини від 25 квітня 2019 року [<https://qr.go.page.link/G8dqm>]).

Також у структурі Секретаріату Уповноваженого діє Департамент моніторингу рівних прав і свобод, а також Управління з дотримання прав дитини та сім'ї.

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

Повноваження Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків визначені ст. 10 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ:

- забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- приймає Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та забезпечує його виконання;
- розробляє та реалізує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- спрямовує та координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;

- враховує принцип ґендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;
- затверджує порядок проведення ґендерно-правової експертизи;
- здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України

див. ст. 10 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

[<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]

Координація інституціонального механізму у виконавчій гілці влади з 2017 р. здійснювалася віце-прем'єр-міністром з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/296-2016-%D0%BF>, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-2017-%D0%BF#n2¹³>], [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/274-2020-%D0%BF#n149>], [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/852-2020-%D0%BF#n8>].

7 червня 2017 р. постановою Кабінету Міністрів України № 390 було запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики та затверджено Положення про Урядового уповноваженого [<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ru/390-2017-%D0%BF>].

У вересні 2020 р. з метою посилення координації створена Комісія з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під головуванням Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-utvorennya-komisiyi-z-pitankoo-784>]. З 2007 р. існує Міжвідомча рада з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми, Положення про яку також затверджено Кабінетом Міністрів України [<https://www.kmu.gov.ua/npas/91244299>].

Спеціальним уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків визначено Міністерство соціальної політики України. Функції та повноваження Міністерства соціальної політики як уповноваженого органу влади в сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків також визначені Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст. 11) [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>] та Положенням про Міністерство соціальної політики України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text>].

13 Постанова від 18 квітня 2016 р. № 296 «Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України» // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/296-2016-%D0%BF#Text>. Постанова втратила чинність на підставі Постанови КМ № 274 від 25.03.2020

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування мають визначених у їх складі уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Механізм на рівні центрального органу виконавчої влади (або органу місцевого самоврядування) включає такі структурні елементи:

- уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- консультативно-дорадчі органи, до компетенції яких віднесено питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- радники з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- відповідальні структурні підрозділи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

див. ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
[\[http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15\]](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15)

Наявність інституційного механізму гендерної політики – це основа, на якій поставатиме зміст практичної діяльності. Завдяки наявності та роботі інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування здатні реалізовувати покладені на них повноваження та завдання в межах своєї компетенції, визначені законодавством України.

Уповноважена особа (або координатор) – це посадова особа органу державної влади на рівні заступника керівника або керівника органу. Її повноваження визначено у ст. 13 «Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування» Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>].

Станом на жовтень 2020 р. такі особи визначені в 66 ЦОБВ та в 25 обласних державних адміністраціях.

Відповідальні структурні підрозділи станом на 30 жовтня 2020 р. існують у 31 ЦОБВ. Найчастіше це – департаменти з питань кадрової чи правової роботи, зв'язків з громадськістю.

В облдержадміністраціях (та КМДА) їх 25. Найчастіше це – департаменти соціального захисту населення, управління у справах сім'ї та молоді.

Міністерство внутрішніх справ, Національна гвардія, Міністерство соціальної політики України створили у своєму складі спеціально уповноважені підрозділи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Визначення на найближчі роки значної кількості завдань у сфері державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, таких як запровадження ґендерно орієнтованого бюджетування, здійснення ґендерно-правової експертизи нормативно-правових актів, здійснення ґендерного аналізу впливу політик та програм, проведення інформаційних кампаній, підготовка оцінки прогнозу ґендерного впливу нормативно-правових актів, формування ґендерної компетентності фахівців, вимагають оновлення підходів до формування та розвитку інституційного механізму забезпечення ґендерної політики, включення ґендерного компоненту в діяльність усіх структурних підрозділів центральних органів виконавчої влади, обласних державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування та його закріплення на рівні положень про підрозділи, а також призначення контактних осіб, в посадових інструкціях яких будуть визначені повноваження щодо здійснення належної роботи.

ГРОМАДСЬКІ ОБ'ЄДНАННЯ

Громадські об'єднання та іноземні неурядові організації можуть:

- брати участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань ґендерної рівності, запобіганні та протидії насильству за ознакою статі;
- брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм;
- делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;

- проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобіганні та протидії насильству за ознакою статі;
- здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі

див. ст. 14 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
[\[http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15\]](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15)

Роль громадських об'єднань у формуванні та реалізації державної гендерної політики є дуже важливою. Вони виступають як ініціаторами політики, так і її імплементаторами, виконуючи також моніторингову функцію. Форми та формати співпраці органів влади та громадських організацій є різноманітними й не вичерпуються участю в консультативно-дорадчих органах.

Консультативно-дорадчі органи – це громадські ради, експертні та робочі групи, мережі експертів тощо, які працюють при ЦОБВ, обласних державних адміністраціях, органах місцевого самоврядування. КДО з питань гендерної політики (або органи, до компетенції яких належить розгляд таких питань) станом на 30 жовтня 2020 р. сформовано у 9 ЦОБВ та в усіх обласних державних адміністраціях.

Створення консультативно-дорадчих органів при ЦОБВ дозволяє залучати широке коло фахівців та експертів під час розробки, впровадження, моніторингу та аналізу державної політики, тому наявність лише 9 консультативно-дорадчих органів у міністерствах та інших ЦОБВ обмежує такі можливості.

Громадські консультації, слухання та обговорення – наступні важливі інструменти, що дозволяють застосовувати гендерний аудит, аналіз та вносити пропозиції у проекти нормативно-правових документів. Правова підстава – стаття 13 Закону України «Про місцеве самоврядування»: громадяни мають право проводити громадські слухання – зустрічатися з депутатами та посадовими особами місцевої ради, під час яких громадяни їх заслуховують та подають власні пропозиції до вирішення проблем міста [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>] – та «Порядок проведення консультацій з громадськістю з питань формування та реалізації державної політики», затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 1378 від 15 жовтня 2004 р. [<https://www.kmu.gov.ua/npas/10241991>]

Радників з гендерних питань станом на 31 грудня 2020 р. призначено у 6 ЦОБВ. Зокрема, йдеться про Міністерство оборони, Державний комітет з питань телебачення та радіомовлення, Державну прикордонну службу, Державну службу з надзвичайних ситуацій, Державне бюро розслідувань, Державне агентство автомобільних доріг. Радники працюють як на громадських засадах, так і у штаті.

Радників з гендерних питань на громадських засадах призначено у 8 обласних державних адміністраціях.

При призначенні радників з гендерних питань використовуються різні моделі. Є, наприклад, радники, чия діяльність підтримується проектами міжнародних організацій у рамках міжнародної технічної допомоги. Є працівники міністерств, які працюють у різних департаментах та підрозділах і виконують відповідні функції. Є також особи, які працюють радниками керівника або заступника керівника ЦОБВ і на яких покладено додаткові функції радників з гендерних питань.

Прийняття у 2020 р. постанови Кабінету Міністрів України № 930, якою затверджене Типове положення про радника керівника з гендерних питань та Типове положення про відповідальний структурний підрозділ [<https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостej-zhinok-i-cholovikiv-i091020-930>], стало важливим кроком для посилення інституційного механізму державної гендерної політики на галузевому та регіональному рівнях.

Відзначаючи досягнення при формуванні інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема запровадження посади Урядового уповноваженого з питань гендерної рівності, а також прийняття планів та стратегій, Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок в п. 23 заключних зауважень за результатами представлення Україною восьмої періодичної доповіді про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (2017 р.) рекомендував Україні [<https://qrgo.page.link/1fMSt>]:

- (а) прийняти чітку стратегію для консолідації і зміцнення потенціалу національного механізму щодо поліпшення становища жінок на центральному та місцевому рівнях і гарантувати його належну дієвість, а також наявність достатніх людських та фінансових ресурсів для прийняття рішень, спрямованих на ефективне виконання Конвенції і гарантувати, що він буде дієздатним і децентралізовано зможе забезпечувати дотримання прав людини для жінок на всіх рівнях;

- (b) забезпечити ефективну координацію та розробити стратегію актуалізації гендерної проблематики, яка включає гендерне бюджетування, і яка може застосовуватися у всіх стратегіях і програмах на всіх рівнях для забезпечення різних аспектів життя жінок;
- (c) забезпечити, щоб національні механізми комплексно і ефективно здійснювали розробку політик і програм, спрямованих на досягнення гендерної рівності, з урахуванням необхідності дотримання прав людини, а також поліпшити збір даних з розбивкою за ознакою статі та з урахуванням інших відповідних факторів, необхідних для оцінки результативності та ефективності таких стратегій і програм.

ПРОБЛЕМИ

Проблеми забезпечення роботи інституціонального механізму в усіх гілках влади наведені нижче.

1. Не врегульованість питання врахування гендерної складової у положеннях про ЦОВВ та їхні структурні підрозділи, обласні державні адміністрації, що не створює правових підстав для наскрізності врахування гендерних підходів у різних напрямках та сферах політики та у розрізі регіонів.
2. Недостатня загальна координація всередині інституційного механізму.
3. Недостатня гендерна компетентність уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
4. Факультативність (необов'язковість) призначення радників керівників з гендерних питань та недостатня компетентність радників керівників з гендерних питань, а також інших учасників інституційного механізму.
5. Відсутність чіткої стратегії для консолідації і зміцнення потенціалу національного механізму щодо поліпшення становища жінок на центральному та місцевому рівнях, забезпечення прав людини.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

- забезпечити і гарантувати належну дієвість національного механізму шляхом наявності достатніх людських та фінансових ресурсів;
- забезпечити ефективну координацію та розробити стратегію актуалізації ґендерної проблематики, яка включає ґендерне бюджетування, і яка може застосовуватися у всіх стратегіях і програмах на всіх рівнях для забезпечення різних аспектів життя;
- поліпшити збір даних з розбивкою за ознакою статі з урахуванням інших відповідних факторів, необхідних для оцінки результативності та ефективності таких стратегій і програм.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 2.1

- Заключні зауваження Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок за результатами розгляду восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [<https://qr.go.page.link/1fMSt>]
- Закон України від 23 грудня 1997 р. № 776/97-ВР «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text>]
- Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
- Закон України від 27 лютого 2014 р. № 794-VII «Про Кабінет Міністрів України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України № 1378 від 15 жовтня 2004 р. «Порядок проведення консультацій з громадськістю з питань формування та реалізації державної політики» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/10241991>]
- Положення про Міжвідомчу раду з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2007 р. № 1087 [<https://www.kmu.gov.ua/npas/91244299>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423 «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text>]

- Постанова Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2016 р. № 296 «Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/296-2016-%D0%BF>] (постанова втратила чинність на підставі постанови від 25 червня 2020 р. № 274)
- Постанова Кабінету Міністрів України від 1 березня 2017 р. № 117 «Про внесення змін до пункту б додатка 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2016 р. № 296» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/117-2017-%D0%BF>] (постанова втратила чинність на підставі постанови від 25 червня 2020 р. № 274)
- Постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390 «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики» [<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ru/390-2017-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2020 р. № 274 «Про визначення питань, що належать до компетенції віце-прем'єр-міністрів України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/274-2020-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 9 вересня 2020 р. № 852 «Про внесення змін у додатки 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 25 березня 2020 р. № 274» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/852-2020-%D0%BF#n8>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 2 вересня 2020 р. № 784 «Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-utvorennya-komisiyi-z-pitan-ko-784>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-i091020-930>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]
- Наказ Міністерства юстиції України від 3 липня 2018 р. № 2260/5 «Про затвердження Змін до Положення про центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0774-18>]
- Посадова інструкція Представника Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, затверджена Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини 25 квітня 2019 року [<https://qrgo.page.link/G8dqm>]

2.2. ҐЕНДЕРНО-ПРАВОВА ЕКСПЕРТИЗА ЗАКОНОДАВСТВА

Оскільки Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ще у 2005 р. була визначена необхідність розробки та прийняття нормативно-правових актів із урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, умовою виконання цієї норми є наявність компетентностей для здійснення такої роботи, а також оцінювання документів на відповідність такому принципу.

Необхідність проведення ґендерно-правової експертизи чинного законодавства визначена Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Чинне законодавство підлягає ґендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок ґендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт.

Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Проекти нормативно-правових актів підлягають ґендерно-правовій експертизі. Висновок ґендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду. Порядок проведення ґендерно-правової експертизи визначає Кабінет Міністрів України

див. ст. 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

[<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]

Кабінет Міністрів України:

- забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- враховує принцип гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;
- спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

див. ст. 10 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

[<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]

Постанова Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2006 р. № 504 «Про проведення гендерно-правової експертизи» (втратила чинність на підставі постанови від 28 листопада 2018 р. № 997) [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>] встановила, що відповідальним за проведення гендерно-правової експертизи органом виконавчої влади є Міністерство юстиції України, та визначила гендерно-правову експертизу як складову правової експертизи.

2 травня 2006 р. Міністерство юстиції видало наказ № 42/5 «Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи» (наказ втратив чинність згідно з наказом Міністерства юстиції України від 27 листопада 2018 року № 3719/5 [<https://minjust.gov.ua/files/genera/2018/12/05/20181205100550-39.docx>]) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v42_5323-06/conv#Text], яким було затверджено Інструкцію з проведення гендерно-правової експертизи та форму висновку.

Незважаючи на те, що згадані нормативно-правові акти були прийняті з самого початку набуття чинності Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», процес здійснення експертизи не став завдяки їм ані якісним, ані результативним. Це сталося, зокрема, внаслідок неспроможності підрозділу Міністерства юстиції України, на який було покладено цей обов'язок, охопити все законодавство, тому експертиза здійснювалася вибірково. Негативні висновки експертизи далі не супроводжувалися змінами в законодавстві, тому цей пункт не був включений до Регламенту Кабінету Міністрів України. Крім того, такий підхід обмежував можливості опанування знаннями і навичками в цій сфері юридичних підрозділів інших органів влади.

Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи» усунула певні недоліки попереднього періоду [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>].

Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи» (із змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 р. № 1066) визначає порядок проведення гендерно-правової експертизи (здійснює Міністерство юстиції України):

- чинного законодавства
- проектів НПА (здійснюється Мін'юстом під час проведення правової експертизи);
- проектів НПА, які підлягають реєстрації Міністерством юстиції України.

При цьому розробник в обов'язковому порядку дотримується принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час розроблення проектів нормативно-правових актів та вимог Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженої Мінсоцполітики.

Постановою також запроваджено можливість та порядок проведення громадської гендерно-правової експертизи.

Наказом Міністерства юстиції України від 27 листопада 2018 р. № 3719/5 були затверджені Методичні рекомендації з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів [<https://minjust.gov.ua/files/gener-al/2018/12/05/20181205100550-39.docx>].

Методичні рекомендації визначають основні завдання, послідовність проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів з метою поліпшення розуміння змісту експертизи та її етапів та оформлення висновків за її результатами.

Необхідно зазначити, що Регламентом Кабінету Міністрів України зі змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2019 р. № 874 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 18 липня 2007 р. № 950 і від 31 травня 2017 р. № 512» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/874-2019-%D0%BF#Text>], було оптимізовано процедуру підготовки проектів нормативно-правових актів, що вносяться на розгляд Уряду, усунуто дублювання функцій між органами виконавчої влади щодо проведення гендерно-правової експертизи.

Відповідно до цих змін, експертний висновок до проекту нормативно-правового акту готувався Секретаріатом Кабінету Міністрів України за формою, затвердженою Державним секретарем Кабінету Міністрів України та передбачав, зокрема, оцінку врахування розробником у проекті акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерно-правова експертиза) за форматом чек-листа.

В структурі Секретаріату Кабінету Міністрів відповідальним підрозділом за проведення такої оцінки проекту акта було визначено Апарат Урядового уповноваження з питань гендерної політики.

Міністерством юстиції України відповідно до вимог п. 2 постанови Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2019 р. № 874 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 18 липня 2007 р. № 950 і від 31 травня 2017 р. № 512» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/874-2019-%D0%BF#Text>] було підготовлено та внесено в установленому порядку на розгляд Кабінету Міністрів України пропозиції щодо внесення змін до актів Кабінету Міністрів України, що впливають з цієї постанови. Зміни стосуються, зокрема, Порядку проведення гендерно-правової експертизи – в частині закріплення за розробником обов'язку дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків при розробленні проектів нормативно-правових актів. Міністерство юстиції України проводить гендерно-правову експертизу проектів нормативно-правових актів, висновки подаються у формі чек-листа.

Разом з тим, згідно зі змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 р. № 1066 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1066-2019-%D0%BF#n8>], функція щодо проведення гендерно-правової експертизи проектів нормативно-правових актів знову передана до Мін'юсту і наразі здійснюється ним під час проведення правової експертизи у порядку, визначеному постановою Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 (із змінами) [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>].

ПРОБЛЕМИ

1. Питання, пов'язані із недотриманням норм чинного законодавства, насамперед Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», в частині здійснення моніторингу всього обсягу законодавства, а не тільки документів Кабінету Міністрів України та центральних органів виконавчої влади.
2. Недостатня інституційна та індивідуальна спроможність органів виконавчої влади враховувати принцип гендерної рівності при розробці нормативно-правових актів.
3. Відсутність інституційної складової для здійснення гендерно-правової експертизи в Секретаріаті Верховної Ради України і в Офісі Президента України.
4. Прийнята у 2020 р. постанова Кабінету Міністрів України № 930 має рекомендаційний/не обов'язковий характер (рекомендувати, у межах граничної чисельності працівників розглянути можливість), у зв'язку з обмеженими фінансовими ресурсами та штатним розписом, не всі органи влади різного рівня будуть утворення структурних підрозділів;

5. Вибірковість здійснення експертизи чинного законодавства і низький відсоток актів, які пройшли таку експертизу: щорічно Міністерство юстиції України здійснює експертизу близько десяти актів.
6. Складність здійснення експертизи і подальшого доведення необхідності змін полягає і в тому, що не є унормованим та операціоналізованим поняття «урахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: такого опису немає в жодній інструкції або методичних рекомендаціях, і ця ситуація потребує виправлення.
7. Складність у розробників проектів НПА із визначенням здійснення позитивних дій державою. Так, забезпечення ґендерної рівності передбачає не лише забезпечення рівних прав (рівного правового статусу), тобто відсутність дискримінації, а й рівні можливості для його реалізації. У ситуації існуючого довготривалого дискримінаційного становища рівні можливості можна забезпечувати застосуванням позитивних дій. Оскільки визначення позитивних зобов'язань держави носять часто загальний та описовий характер, це ускладнює їх «переклад» мовою нормативно-правових актів.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

- усунути інституційні проблеми;
- підвищити інституційну і індивідуальну спроможність;
- створити бази даних стандартних висновків.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 2.2

- Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>]

- Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 «Питання проведення ґендерно-правової експертизи» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2019 р. № 874 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 18 липня 2007 р. № 950 і від 31 травня 2017 р. № 512» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/874-2019-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 р. № 1066 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1066-2019-%D0%BF#n25>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р. «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]
- Наказ Міністерства юстиції України від 27 листопада 2018 р. № 3719/5 «Про затвердження Методичних рекомендацій з проведення ґендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів, визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 року № 42/5» [<https://minjust.gov.ua/files/general/2018/12/05/20181205100550-39.docx>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 р. № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>]

2.3. ФОРМУВАННЯ ҐЕНДЕРНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ФАХІВЦІВ

Знання з ґендерної проблематики потрібні широкому колу фахівців, насамперед державним службовцям. «Первинно» такі знання та розуміння ґендерних підходів у практичній діяльності мають здобуватися вже у вищих навчальних закладах усіх профілів та рівнів. Причому це мають бути не спонтанні короткі тренінги, а включення ґендерної проблематики до всіх навчальних предметів та курсів, де в цьому є необхідність. Це питання буде розкрито в розділі 3 (підрозділ 3.3 «Освіта») публікації.

Вирішальна роль у процесі підвищення кваліфікації відводиться Національному агентству державної служби, яке забезпечує роботу центрів підвищення кваліфікації, та Національній академії державного управління при Президентові України.

6 лютого 2019 р. Кабінетом Міністрів України була прийнята постанова № 106 «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» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-polozhennya-pro-sistemu-profesijnogo-navchannya-derzhavnih-sluzhbovciv-goliv-miscevih-derzhavnih-administracij-yih-pershih-zastupnikiv-ta-zastupnikiv-posadovih>].

Зміст загальних програм підвищення кваліфікації охоплює загальні питання державного управління та місцевого самоврядування, питання запобігання корупції, зміни у законодавстві з питань державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, європейської та євроатлантичної інтеграції, із забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, підвищення рівня володіння іноземною мовою, яка є офіційною мовою Ради Європи, державною

мовою, а також інші питання, визначені відповідними державними, регіональними, місцевими програмами, стратегіями

див. п. 9 Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. № 106 [<https://qrgo.page.link/LhyMC>]

ГЕНДЕРНІ КОМПЕТЕНЦІЇ ФАХІВЦІВ

Складаються із знань, навичок (умінь) та цінностей¹⁴.

Передбачено знати:

- базові основи гендерної теорії, міжнародні документи з утвердження гендерної рівності; національне законодавство щодо гендерної рівності, зміст, напрями та актуальні завдання державної політики щодо гендерної рівності; нормативно-правові акти із забезпечення гендерної рівності у сфері, в якій працює фахівець або фахівчиня; гендерні особливості роботи, що здійснюється в межах функціональних обов'язків; поняття гендерної інтеграції; гендерні ролі та стереотипи в сучасному українському суспільстві, їх вплив на роботу та реалізацію державної політики; зміни, які відбуваються в сучасному українському суспільстві, пов'язані з утвердженням гендерної рівності; поняття гендерного балансу та шляхів його досягнення; особливості утвердження гендерної рівності в сфері діяльності; поняття та види гендерно зумовленого насильства; визначення вразливих груп для ризику потрапляння в ситуацію гендерно зумовленого насильства (ГЗН); шляхи реагування на факти ГЗН у роботі з колегами/колежанками та населенням; поняття, види та прояви гендерної дискримінації в суспільстві та шляхи реагування на неї; інструменти реалізації гендерної політики, зокрема гендерно дезагрегованої, гендерний аналіз, гендерно-правова експертиза.

Передбачено вміти:

- застосовувати положення міжнародного та національного законодавства з утвердження гендерної рівності у своїй щоденній роботі; аналізувати ситуацію з утвердження гендерної рівності у своїй сфері діяльності;

¹⁴ Жінки. Мир. Безпека. Інформаційно-навчальний посібник для фахівців соціальної сфери. Київ, 2017 // <https://www.osce.org/files/f/documents/3/3/386408.pdf>

- визначати успіхи та проблеми в досягненні ґендерної рівності у своїй сфері діяльності; інтегрувати ідеї ґендерної рівності в усі напрями та види своєї професійної діяльності; визначати ґендерні стереотипи та розвінчувати їх при виконанні своїх функціональних обов'язків; визначати види ҐЗН та адекватно реагувати на такі випадки; звернутися по допомогу у випадках потрапляння в ситуацію ҐЗН та дискримінації; надати допомогу особам, постраждалим від ҐЗН та дискримінації, відповідно до своїх функціональних обов'язків; вести ґендерно дезагреговану статистику та користуватися нею; використовувати інструменти реалізації ґендерної політики; дотримуватися положень кодексу етичної поведінки, особливо в частині недопущення фактів сексуальних домагань, сексизму, ґендерної дискримінації; бути ґендерно чуйним/чуйною у ході виконання своєї професійної діяльності; уникати використання дискримінаційних суджень, практик та дискримінаційної мови.

Передбачено мати:

- цінності ґендерної рівності, ненасильства; ґендерну чуйність; неприйнятне ставлення до сексизму, ҐЗН, ґендерної дискримінації; розуміння власної відповідальності за утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві; готовність звернутися по допомогу у випадках потрапляння в ситуацію ҐЗН чи ґендерної дискримінації на роботі; готовність підтримати колег/колежанок, які постраждали від ҐЗН чи ґендерної дискримінації; толерантне ставлення до осіб, постраждалих від ҐЗН чи ґендерної дискримінації; позитивне ставлення до необхідності дотримання положень кодексу етичної поведінки¹⁵.

Прикладом використання уніфікованого підходу до формування ґендерних компетентностей є Методичні рекомендації із впровадження ґендерних підходів в освітній процес вищих навчальних закладів сектору безпеки та оборони, які підготовлені колективом авторів за технічної підтримки «ООН Жінки». Така робота є тривалою та вимагає ресурсів, але її результатом має стати застосування єдиних принципів в підготовці фахівців та наявність якісного матеріалу для використання в роботі.

Крім того, у 2020 році НАДС затвердило короткострокову програму підвищення кваліфікації «Інтеграція ґендерного підходу під час розроблення нормативно-правових актів», а в Національній академії державного управління при Президентіві України викладається спеціалізована дисципліна «Ґендерна політика»; цю тему також включено до програми курсів підвищення кваліфікації.

15 Цит. за: Жінки. Мир. Безпека. Інформаційно-навчальний посібник для фахівців сектору безпеки. Київ, 2017 // <https://www.osce.org/files/f/documents/3/3/386408.pdf>

ПРОБЛЕМИ

1. Брак уніфікованого підходу до розвитку компетентностей.
2. Брак уніфікованого інструментарію.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

- включити ґендерні компетентності до переліку компетентностей державних службовців усіх категорій;
- поширити на інші сфери та галузі досвід сектору безпеки та оборони із використання уніфікованого підходу до формування ґендерних компетентностей фахівців;
- здійснювати постійний моніторинг та контроль професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та посадових осіб місцевого самоврядування щодо включення ґендерної складової у процес професійного навчання.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 2.3

- Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. № 106 «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» [<https://qr.go.page.link/LhyMC>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]

2.4. ЗБИРАННЯ ДАНИХ З РОЗБИВКОЮ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями.

Статистичні дані, зазначені в частині першій цієї статті, є невід'ємною складовою державної статистичної звітності

див. ст. 5 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

[<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]

Важливим інструментом формування та реалізації ефективної гендерної політики держави є збирання статистичних даних із розбивкою за ознакою статі. Виробником дезагрегованих за статтю даних є Державна служба статистики України, а також низка центральних органів виконавчої влади. Статистика дає інформацію про соціально-демографічні особливості таких груп, як жінки та чоловіки. Йдеться, наприклад, про рівень оплати за працю рівної цінності, про відсоткове співвідношення чоловіків та жінок на різних посадах та щаблях державної служби, про рівень освіти і поширеність хвороб, які можуть переважно вражати жінок або чоловіків; про кількісне співвідношення жінок і чоловіків в політичних партіях або в керівних органах громадських організацій; про тих, хто бере відпустку по догляду за дитиною, тощо.

Показники гендерної статистики є інформаційним джерелом для забезпечення моніторингу становища жінок і чоловіків у країні. Вони допомагають забезпечити вироблення стратегічних рішень соціально-економічної політики для реалізації принципу рівноправності в суспільстві.

Статистичні дані з розподілом за статтю допомагають здійснювати оцінку прогнозів впливу нормативних актів, а також проводити ґендерно-правову експертизу нормативно-правових актів, які ухвалюються не лише Верховною Радою чи Кабінетом Міністрів, а й будь-яким органом державної влади України.

Питання збору показників для моніторингу ґендерної рівності значною мірою вирішено шляхом прийняття розпорядження КМУ від 2 грудня 2020 року «Питання збору даних для моніторингу ґендерної рівності» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pitannya-zboru-danih-dlya-monitoringu-gendernoyi-rivnosti-s21220>]. Разом з тим питання збору адмінданих, дезагрегованих за статтю лишається відкритим.

Окреме важливе питання – збирання даних з розбивкою за статтю щодо дітей. Для формування в цій сфері ефективної державної політики від національного рівня до рівня об'єднаної територіальної громади необхідно за кожним індикатором мати статистику по хлопчиках та дівчатах.

ПРОБЛЕМИ

В Україні збирається багато даних, в т.ч. дезагрегованих за статтю, але вони не обробляються та не оприлюднюються, а отже доступні в багатьох випадках лише за запитом.

1. Низький рівень культури прийняття рішень, з врахуванням статистичних даних і, як наслідок, відсутність розуміння цінності даних, дезагрегованих за статтю.
2. Відсутність множинних (наскрізних) фільтрів у статистичних даних.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

- сприяти формуванню культури прийняття рішень, що базуються на статистичних даних дезагрегованих за статтю;
- проводити міжсекторальні консультації із органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування щодо необхідності збору даних, дезагрегованих за статтю;
- підвищити інституційну та індивідуальну спроможність в органах державної влади в користуванні статистичними даними, дезагрегованими за статтю;
- сформувати уніфікований мінімальний перелік показників моніторингу ґендерної рівності та забезпечити регулярний (щорічний) збір даних для формування ґендерних профілів адміністративно-територіальних одиниць різного рівня.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 2.4

- Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів від 02 грудня 2020 р. № 1517-р «Питання збору даних для моніторингу ґендерної рівності» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pitannya-zboru-danih-dlya-monitoringu-gendernoyi-rivnosti-s21220>]
- Наказ Державної служби статистики України від 1 березня 2019 р. № 97 «Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань гармонізації національних показників ґендерної рівності до міжнародних стандартів» [http://www.ukrstat.gov.ua/norm_doc/2019/97/97_2019.htm]

2.5.

УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМИ ФІНАНСАМИ

8 лютого 2017 р. Кабінет Міністрів України своїм розпорядженням № 142-р схвалив **Стратегію реформування системи управління державними фінансами на 2017 – 2020 роки** (далі – Стратегія) [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/142-2017-%D1%80#Text>].

24 травня 2017 р. розпорядженням № 415-р Кабінет Міністрів України затвердив **План заходів з реалізації Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017 – 2020 роки** [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/415-2017-%D1%80#Text>].

14 червня 2017 р. розпорядженням № 411-р Кабінету Міністрів було схвалено **проект Основних напрямів бюджетної політики** питань застосування гендерного підходу в бюджетному процесі до переліку індикаторів здійснення фінансового аудиту.

У 2020 р. відбувається процес підготовки Стратегії реформування системи управління державними фінансами, яка також має містити гендерну складову.

ПРОБЛЕМИ

Проблеми забезпечення гендерної рівності в зазначеній сфері наведені нижче.

1. Відсутність законодавчої норми обов'язкового застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, що робить це факультативним і залежним від політичної волі конкретного керівника.
2. Слабка координація між всіма учасниками бюджетного процесу щодо застосування гендерно орієнтованого підходу на всіх стадіях бюджетного процесу.

3. Низький рівень підготовки фахівців у сфері ґендерної рівності, які беруть участь у бюджетному процесі.
4. Відсутність державного аудиту та державного моніторингу щодо застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

- наскрізне включення ґендерно орієнтованого підходу в Бюджетний кодекс України;
- у програму підвищення кваліфікації державних службовців та спеціалістів органів місцевого самоврядування включити навчальні модулі, присвячені питанням застосування ґендерних підходів у бюджетному процесі;
- забезпечити здійснення державного аудиту та державного моніторингу щодо застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі;
- забезпечити включення ґендерної складової до проекту Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2021 – 2025 роки.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 2.5

- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 лютого 2017 р. № 142-р «Про затвердження Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017 – 2020 роки» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/142-2017-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 травня 2017 р. № 415-р «Про затвердження Плану заходів з реалізації Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017 – 2020 роки» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/415-2017-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 червня 2017 р. № 411-р «Про схвалення проекту Основних напрямів бюджетної політики на 2018 – 2020 роки» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/411-2017-%D1%80#Text>]
- Наказ Міністерства фінансів України від 2 січня 2019 р. № 1 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» [<https://ips.ligazakon.net/document/MF19001>]

- Наказ Міністерства фінансів України від 10.12.2010 р. № 1536 «Про результативні показники бюджетної програми» [<https://qrgo.page.link/DNfre>]
- Наказ Міністерства фінансів України від 29.03.2019 р. № 130. «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання у 2019 році місцевих бюджетів на середньостроковий період» [<https://qrgo.page.link/UUZoV>]
- Наказ Міністерства фінансів України від 23.10.2019 р. № 446 «Про огляди витрат державного бюджету» [<https://qrgo.page.link/yDqMe>]
- Наказ Міністерства фінансів України від 19.05.2020 р. № 223 «Порядок здійснення оцінки ефективності бюджетних програм головними розпорядниками коштів державного бюджету» [<https://ips.ligazakon.net/document/RE34929>]

2.6. МІЖНАРОДНА ТЕХНІЧНА ДОПОМОГА

Міжнародна технічна допомога (МТД) – фінансові та інші ресурси та послуги, що відповідно до міжнародних договорів України надаються партнерами з розвитку на безоплатній та безповоротній основі з метою підтримки України

див. п. 2 Порядку залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. № 153 [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/153-2002-%D0%BF#Text>]

Порядок отримання Україною міжнародної технічної допомоги регламентовано постановою Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. № 153 «Про створення єдиної системи залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/153-2002-%D0%BF#Text>].

До 2020 р. цей документ був «гендерно сліпим» і не враховував питання використання ґендерних підходів у процесі надання, використання та звітування про результати використання міжнародної технічної допомоги.

У 2020 р. розпочалося формування нової архітектури координації міжнародної технічної допомоги, що дістало вияву в змінах до постанови Кабінету Міністрів України № 153, внесених 9 жовтня 2020 р. постановою № 942 [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/942-2020-%D0%BF#n23>].

У 2020 р. запроваджено трирівневу систему координації МТД.

- Перший рівень – Форум «Партнерство з розвитку».
- Другий рівень – Стратегічна платформа.
- Третій рівень – секторальні (міжсекторальні) робочі групи.

На третьому рівні серед секторальних донорських груп (станом на грудень 2020 р. таких груп було 23) діє Гендерна донорська група, співголовами якої від Уряду є Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, представник Служби віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції та два представники партнерів з розвитку. Результати моніторингу впровадження допомоги враховуються на другому стратегічному рівні, координацію якого здійснює Віцепрем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції.

Також змінами до постанови до переліку обов'язкових документів для подання проєктної пропозиції включено аналіз впливу проєкту (програми) на досягнення гендерної рівності та принципів інклюзії (див. постанову Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 942) [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/942-2020-%D0%BF#n23>].

8 жовтня 2020 р. учасниками Форуму координації міжнародної технічної допомоги «Партнерство заради розвитку» була ухвалена Спільна заява, якою визначено, що такі теми, як цифровізація, боротьба із корупцією та досягнення гендерної рівності, є наскрізними для усіх створених секторальних 23 груп.

Уряд України і Партнери з розвитку домовились про подальше зміцнення співробітництва для проведення ключових реформ шляхом розширення новоствореного трирівневого механізму координації МТД з секторальними робочими групами та інтеграції питань боротьби з корупцією, цифровізації та гендерної рівності у всіх секторах. Вищезазначені пріоритети реформ повинні бути головним напрямом діяльності відповідних секторальних робочих груп на третьому рівні координації, а також Стратегічної платформи координації міжнародної технічної допомоги (другий рівень)

*див. Спільну заяву за результатами Форуму
«Партнерство заради розвитку»
[<https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/10.2020/spilna-zayava-ukr-1.pdf>]*

ПРОБЛЕМИ

1. Попри визначення ґендерного прогнозу впровадження проекту серед обов'язкових для подання на реєстрацію документів, ґендерна складова відсутня на етапах проміжного та заключного моніторингу стану виконання проекту, що значною мірою перетворює нововведене положення на декларативне.
2. Міжсекторальна та секторальна інтеграція ґендерного компоненту в робочих групах третього рівня не забезпечена інституційно та кадрово.
3. У разі визначення Gender Focal Points в секторальних робочих групах третього рівня координації міжнародної технічної допомоги необхідним є первинне та постійне навчання відповідальних осіб.
4. Відсутні методичні рекомендації щодо включення ґендерної складової в діяльність кожної з робочих груп та у процес отримання міжнародної технічної допомоги.
5. У значній частині центральних органів виконавчої влади, представники яких очолюють секторальні та міжсекторальні робочі групи, інституційний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є слабким і нездатним до координації процесу включення ґендерної складової на рівні співпраці із донорами.
6. Відсутня комплексна національна ґендерна стратегія, яка б визначала перспективні напрями ґендерної інтеграції в різних сферах та галузях управління і створювала б орієнтири для партнерів з розвитку та центральних органів виконавчої влади для впровадження ґендерної складової в систему міжнародної технічної допомоги.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

- частина визначених проблем можуть бути вирішені шляхом внесення змін та доповнень до постанови Кабінету Міністрів України № 153 (врахування ґендерної проблематики під час проміжного та заключного моніторингу, визначення відповідальних з ґендерної рівності на рівні кожної секторальної робочої групи);
- також потребує розробки та затвердження Національна стратегія в сфері ґендерної рівності, яка забезпечуватиме розуміння основних цілей та завдань у межах секторальних груп;

- необхідним є проведення регулярних навчань для гендерних уповноважених в робочих групах;
- необхідно підготувати та затвердити як нормативно-правовий акт методичні рекомендації щодо включення гендерної складової в процес отримання міжнародної технічної допомоги;
- важливо, щоб процес координації міжнародної технічної допомоги відбувався не тільки на національному, а і на місцевому рівнях.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 2.6

- Постанова Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. № 153 «Про створення єдиної системи залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/153-2002-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 942 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. № 153» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/942-2020-%D0%BF#n23>]
- Спільна заява Форуму координації міжнародної технічної допомоги «Партнерство заради розвитку», 8 жовтня 2020 р. [<https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/10.2020/spilna-zayava-ukr-1.pdf>]

2.7.

МНОЖИННА ДИСКРИМІНАЦІЯ. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ДИСКРИМІНАЦІЮ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ТА ЗА НЕВИКОНАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>] визначає дискримінацію за ознакою статі як ситуацію, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

У свою чергу ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>] розглядає дискримінацію як ситуацію, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Розвиток механізму запобігання та протидії дискримінації в Україні поки має нетривалу історію, при цьому є широкі можливості для подальшого розвитку і вдосконалення цього механізму. Випадки дискримінації не так часто потрапляють до суду. Окрему увагу необхідно приділити множинній дискримінації з урахуванням фактору статі.

Гендерна дискримінація (як і інші її види) трапляється не лише як ізольована форма дискримінації, а й також зачіпає жінок, які одночасно страждають від дискримінації за ознаками расового та етнічного походження, віку, інвалідності, сексуальної орієнтації, релігії тощо.

Випадків множинної дискримінації на сьогодні в судах чи позасудовій практиці не зафіксовано. Водночас життєвих прикладів множинної дискримінації існують багато, їх фіксують як громадські організації¹⁶, так і органи державної влади. Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у 2017 р. під час розгляду восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок акцентував українському Уряду на необхідність привернення уваги до питань множинної дискримінації.

Гармонізувати своє антидискримінаційне законодавство з метою заборони дискримінації жінок за всіма ознаками і включити сюди пряму і непрямую дискримінацію в державному і приватному секторі, а також комплексні форми дискримінації, відповідно до статті 1 Конвенції та її Загальної рекомендації № 28 (2010 р) про основні зобов'язання держав-учасниць відповідно до статті 2 Конвенції

*див. Рекомендацію 21 заключних зауважень
Комітету до восьмої періодичної доповіді України
[[https://www.mil.gov.ua/content/gender/CEDAW-
Concluding-Observations-UKR.pdf](https://www.mil.gov.ua/content/gender/CEDAW-Concluding-Observations-UKR.pdf)]*

Здійснення гендерного аналізу потреб різних груп внутрішньо переміщених жінок і дівчат, включаючи тих, які піддаються різним формам множинної дискримінації (в тому числі вдів, жінок і дівчат з інвалідністю, літніх жінок, жінок, що належать до ромських національних меншин або сексуальних меншин), та розроблення пропозицій щодо регулювання виявлених потреб різних груп внутрішньо переміщених жінок і дівчат шляхом видання підзаконних нормативно-правових актів, що забезпечують права внутрішньо переміщених осіб

*(див. п. 10 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, затв. розпорядженням
Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р)
[<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]*

Для реалізації зазначеного зауваження до Національного плану дій на виконання рекомендацій, викладених в заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок за результатами розгляду восьмої періодичної доповіді України, було включено низку завдань.

У жовтні 2018 р. відбулися парламентські слухання на тему: «Запобігання та протидія дискримінації жінок з вразливих соціальних груп»¹⁷, під час яких також піднімалося питання протидії множинній дискримінації. За результатами виступів народних депутатів на цих слуханнях, представників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, міжнародних та громадських організацій були підготовлені рекомендації, які включали положення із протидії множинній дискримінації, проте вони не були затверджені Верховною Радою України.

Наведені вище кроки не створюють ефективного комплексного механізму, здатного не лише на реактивні, а й на проактивні дії. Погляд на жінок як на вразливу категорію зміщує акценти від створення системи протидії дискримінації до протекціоністських заходів і приділення уваги до вирішення проблем окремих жінок (їх груп).

Для зміни ситуації із множинною дискримінацією необхідно вирішити такі першочергові проблеми:

- брак верифікованих даних про випадки множинної дискримінації;
- брак обізнаності як в суспільстві взагалі, так і серед представників держави (у тому числі правоохоронних органів) та органів місцевого самоврядування;
- відсутність законодавчого визначення поняття «множинна дискримінація», класифікації цього явища;
- слабкість і нефокусованість заходів із попередження множинної дискримінації;
- відсутність дієвого покарання (адміністративного та кримінального) за дискримінацію.

ПРОБЛЕМА:

Брак обізнаності та брак верифікованих даних

1. Відсутність уніфікованого підходу до збору даних про дискримінацію ускладнює створення картини з відображення окремих груп жінок (з інвалідністю, етнічних, релігійних груп тощо) та специфічних випадків їх дискримінації.
2. Відсутність даних призводить до низької обізнаності про ситуацію в цілому та підвищує стереотипи та стигму.

17 http://kompravluud.rada.gov.ua/documents/zahod_kom/sl_k_p/73956.html

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Змінити ситуацію можна як створенням єдиного спільного підходу до збору даних, так і пілотуванням такого підходу до однієї із груп, що може часто відчувати на собі множинну дискримінацію. Другий спосіб може бути ефективнішим, адже допоможе виправити ті складові механізму і процесу, що виявляться недієвими чи занадто складними.

ПРОБЛЕМА:

Відсутність законодавчого визначення поняття «множинна дискримінація», класифікації явища та заходів з його запобігання та подолання, а також дієвого покарання за дискримінацію

Не останнім фактором є відсутність визначення множинної дискримінації в законодавстві. Перший відповідний законопроект¹⁸, внесений у Верховну Раду України у 2015 р., пройшов перше читання, проте і досі не перетворився на закон [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66561].

Означеним законопроектом запропоноване таке визначення.

«31) множинна дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб зазнає дискримінації в будь-якій формі, встановленій цим Законом, більш ніж за однією ознакою одночасно»;

Проте таке визначення не розкриває повною мірою поняття, яке є більш складним і багатofакторним.

Для порівняння важливо звернутися до досвіду Ради Європи і Європейського Союзу, які теж намагаються створити передумови для ефективної протидії цьому явищу.

Послідовна множинна дискримінація – ситуація, коли особа зазнає дискримінації за різними ознаками в окремих випадках. Наприклад, жінка з інвалідністю може зазнати дискримінації одного разу через свою стать, а іншого разу – через свою інвалідність. З цим видом дискримінації найлегше боротися, оскільки кожен інцидент може відповідно оцінюватися індивідуально.

18 Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу) // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66561

Рада Європи¹⁹ розглядає множинну дискримінацію як один із бар'єрів на шляху до гендерної рівності, а також як складне явище, що може діставати вияву в різний спосіб. Розрізняються такі види множинної дискримінації:

- послідовна множинна дискримінація;
- адитивна (додана) множинна дискримінація;
- інтерсекційна дискримінація.

Адитивна множинна дискримінація – ситуація, коли особа зазнає дискримінації з тієї самої нагоди, але за двома ознаками.

Як приклад можна розглянути негативне ставлення до гомосексуальної жінки, оскільки вона є жінкою та одночасно є гомосексуальною. Цей тип дискримінації є адитивним, оскільки кожну з підстав можна визначати незалежно.

Інтерсекційна дискримінація трапляється, коли дві або кілька підстав діють одночасно і взаємодіють нерозривно, формуючи чіткі та специфічні форми дискримінації в індивідуальному випадку.

Наприклад, молода ромська жінка зазнає дискримінації на ринку праці, оскільки роми можуть сприйматися як «небезпечні», оскільки вона є жінкою, а отже, «невдовзі повинна мати дітей», а також тому, що вона молода і тому недосвідчена. В особливих обставинах поєднання цих факторів створює негативну синергію, так що дискримінація не може бути повністю зрозуміла як додавання лише критеріїв.

Інтерсекційні дослідження засвідчили, що:

- при використанні підходу до дискримінації на підставі однієї ознаки, потерпілі можуть опинитися невидимою меншиною в меншині – як у суспільстві в цілому, так і в межах групи меншин. Вони також можуть потерпати від дискримінації в межах групи меншин. У випадку з ромською жінкою остання може, наприклад, потерпати у своїй громаді як молода жінка;

- потерпілі частіше стикаються з більшою кількістю випадків дискримінації, ніж це демонструється оцінкою за однією підставою;
- потерпілі частіше страждають від загострених форм дискримінації, які часто є більш інтенсивними та роблять людину більш вразливою в суспільстві;
- потерпілі частіше страждають від структурної нерівності в суспільстві, що підвищує ризик настання злиднів, соціальної ізоляції та маргіналізації.

Європейський Союз також приділяє увагу питанням множинної дискримінації. Порівняльна оцінка ситуації в країнах-членах засвідчує, що всі вони стикаються з подібними проблемами і долають подібні бар'єри²⁰ [<http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3808&langId=en>].

Європейський інститут із ґендерної рівності (англ. – European Institute for Gender Equality, EIGE) – автономний орган Європейського Союзу, створений з метою сприяння та поширення ідеї ґендерної рівності, у тому числі впровадження ґендерного підходу у політиках всіх країн ЄС [<https://eige.europa.eu/>]

Множинна дискримінація – будь-яке поєднання форм дискримінації осіб за ознаками статі, расової, етнічної приналежності, релігійних чи інших вірувань, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації, ґендерної приналежності, ідентичності чи інших ознак, а також дискримінація, якої зазнають люди, які мають чи які сприймаються як такі, що мають, перелічені ознаки

див. Ґендерний глосарій Європейського інституту із ґендерної рівності
[<https://eige.europa.eu/thesaurus/browse>]

Термін «множинна дискримінація» використовується як «парасолькове» нейтральне поняття для всіх випадків дискримінації за кількома дискримінаційними ознаками. Це явище може діставати вияву двома способами. Перший – «адитивна множинна (додаткова) дискримінація» – відбувається на підставі кількох підстав/ознак, не пов'язаних одна з одною. Другий – «інтерсекційна (міжсекторальна перехресна) дискримінація» – коли дві або більше ознак взаємодіють так, що виявляються нероздільними.

20 Multiple Discrimination in EU Law Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination? // <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3808&langId=en>

Жінки, що належать до соціально незахищених вразливих груп, більше ризикують зазнавати нерівного поводження (оскільки сукупність їх певних характеристик є «спусковим гачком» для дискримінації, і вони піддаються множинній дискримінації різними способами або різною мірою), ніж чоловіки, що належать до одних і тих самих груп (наприклад, стерилізація ромських жінок без їх згоди).

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Множинна дискримінація часто призводить до множинної шкоди. Водночас множинність підстав, за якими відбувається дискримінація, завжди загрожує небезпечною встановлення ієрархії між ними.

Для вирішення проблеми необхідний комплексний підхід із відображенням таких складових:

- чітке визначення явища множинної дискримінації;
- оцінка можливого впливу встановленої множинної дискримінації на санкції, збитки та відшкодування;
- чітка концепція чи інструкції щодо того, як такі установи, як суди, органи з питань рівності тощо розглядатимуть справи, щоб виявити явище та реагувати на нього на практиці.

Ще одним проблемним питанням є відповідальність за дискримінацію та порушення законодавства України із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Чинні положення розділу VI Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>] значною мірою є декларативними, оскільки в адміністративному та кримінальному законодавстві України відсутні санкції за дискримінацію за будь якою ознакою, в тому числі за ознакою статі.

Стаття 22. **Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань, насильства за ознакою статі**

Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань або постраждала від насильства за ознакою статі, має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом.

Особи або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення прав, гарантованих Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту невиправдано затягується.

Стаття 24. Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

[\[http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15\]](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15)

У ст. 24 Закону зазначається, що особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом. Але такий закон не визначено.

Повноваження розглядати скарги на дискримінацію за ознакою статі відповідно до ст. 22 Закону мають такі суб'єкти: державні органи (Закон не визначає, які саме), органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування та їх посадові особи, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини та/або суд в порядку, визначеному законом.

Розгляд скарг на дискримінацію за ознакою статі здійснює також Експертна рада з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі, яка є консультативно-дорадчим органом, створеним при Міністерстві соціальної політики України [\[https://www.msp.gov.ua/documents/5640.html?PrintVersion\]](https://www.msp.gov.ua/documents/5640.html?PrintVersion).

12 березня 2019 р. наказом Міністерства юстиції України № 33 були затверджені Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги [\[https://zakononline.com.ua/documents/show/112397_112397\]](https://zakononline.com.ua/documents/show/112397_112397).

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 2.7

- Заключні зауваження Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 3 березня 2017 р. [<https://www.mil.gov.ua/content/gender/CEDAW-Concluding-Observations-UKR.pdf>]
- Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
- Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]
- Наказ Міністерства юстиції України від 12 березня 2019 р. № 33 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків ґендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги» [https://zakononline.com.ua/documents/show/112397_112397]

РОЗДІЛ 3.

ОСНОВНІ СФЕРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ



3.1.

ГРОМАДСЬКО-ПОЛІТИЧНА СФЕРА (ВИБОРЧИЙ ПРОЦЕС, ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ТА СЛУЖБА В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ, ГРОМАДСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ

Розділ III Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>] визначає рівність прав жінок і чоловіків в громадсько-політичній сфері. Фактично ці норми розкривають положення Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та запроваджують можливість застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків у виборчому процесі, на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців.

Позитивні дії, відповідно до цього Закону, становлять собою спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України.

Прикладом таких дій є гендерні квоти, які передбачені прийнятим 19 грудня 2019 р. Виборчим кодексом України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>].

При формуванні виборчих списків кандидатів організація партії повинна забезпечити у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте тощо) кожного виборчого списку кандидатів присутність як чоловіків, так і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі)

див. ст.ст. 154, 219 Виборчого кодексу України
[<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>]

Під час формування переліку кандидатів до відповідної ради (територіальної громади з кількістю виборців до 10 тисяч) організація партії повинна забезпечити представництво не менше 30 відсотків осіб однієї статі у загальній кількості кандидатів до відповідної ради

див. ст. 220 Виборчого кодексу України

[\[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text\]](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text)

Законом України «Про політичні партії в Україні» [\[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14#Text\]](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14#Text) передбачена можливість фінансування статутної діяльності політичних партій з державного бюджету – фінансування залежить від кількості голосів виборців.

Гендерна квота (30% добровільна гендерна квота у виборчих списках кандидатів в депутати) дозволяє отримати додаткові кошти з Державного бюджету (рівна частка від 10% щорічного обсягу державного фінансування статутної діяльності політичних партій) – вони надаються відповідній партії, якщо кількість депутатів однієї статі, які пройшли до парламенту за партійним списком, не перевищує двох третин загальної кількості від партії.

У 2019 р. на фінансування статутної діяльності політичних партій з державного бюджету було спрямовано 565 680 500 грн., державне фінансування отримали одинадцять партій, з яких додаткове фінансування «за гендерною квотою» – дві: «Голос» та «Європейська солідарність», які у своєму складі мали співвідношення жінок і чоловіків приблизно 40 на 60.

Слід зазначити, що раніше в Україні гендерні квоти законодавчо були також закріплені у статті 4 Закону «Про місцеві вибори» [\[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/595-19#Text\]](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/595-19#Text), втратив чинність, крім положень щодо організації та проведення повторних, проміжних, додаткових виборів і заміщення депутатів, обраних у багатомандатному виборчому окрузі, повноваження яких достроково припинені, що діють до наступних чергових або поза-чергових виборів депутатів місцевих рад, на підставі Кодексу № 396-IX від 19.12.2019, ВВР, 2020, № 7, № 8, № 9, ст.48], який передбачав пропорційну виборчу систему для міських, районних, обласних рад та гендерні квоти в списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах.

Представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30% загальної кількості кандидатів у виборчому списку

*див. ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори»
[<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/595-19#Text>],
втратив чинність, крім окремих положень.*

Проте, закріплюючи таку гарантію, Закон «Про місцеві вибори» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/595-19#Text>], втратив чинність, крім окремих положень] не передбачав жодних санкцій за її недотримання, внаслідок чого норма фактично не працювала.

На сьогодні ж недотримання пропорційного представництва в списках партій призведе до відмови виборчої комісії в реєстрації всіх кандидатів у депутати, висунутих партією

*див. ст.ст. 159, 230 Виборчого кодексу України
[<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>]*

Серйозною перешкодою до подолання гендерної нерівності в політичній сфері та сфері прийняття рішень також є усталені гендерні стереотипи, які зв'язують політичну та управлінську діяльність виключно з чоловіками. Це яскраво продемонстрували вибори до органів місцевої влади восени 2020 р., так само як і неготовність окремих політичних партій та їх осередків сприймати реалії сучасного законодавства щодо гендерних квот, чії списки кандидатів не були зареєстровані.

Серед інших проблем варто відзначити нестачу власних фінансових коштів, особливо у жінок-кандидаток, що перешкоджає забезпеченню рівного доступу до процесів прийняття рішень.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Пунктом 7 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про державну службу» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>] визначено, що одним з принципів державної служби є забезпечення рівного доступу до державної служби, тобто заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 974-р [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-%D1%80#Text>] було схвалено Концепцію реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, якою передбачається налагодження повноцінної та ефективної системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, затвердження порядків акредитації відповідних освітніх програм у сфері професійного навчання, забезпечення систематичного виявлення потреб у професійному навчанні, повноцінного моніторингу та оцінки якості освітніх послуг у сфері професійного навчання та результатів професійного навчання, зокрема з питань гендерної політики.

10 травня 2018 р. розпорядженням Кабінету Міністрів України № 342-р [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/342-2018-%D1%80#Text>] затверджено План заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, яким передбачено розроблення програм спеціальних короткострокових навчальних курсів, семінарів, тренінгів, модулів до професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, зокрема з питань гендерної політики.

Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН на період до 2025 року [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>] передбачає внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджених наказом НАДС від 5 серпня 2016 р. № 158 (для протидії сексизму, сексуальним домаганням, психологічному та сексуальному насильству, дискримінації під час прийняття на службу, виконання службових обов'язків та участі у прийнятті рішень).

Враховуючи положення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також на виконання Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, НАДС видано наказ від 20 травня 2020 р. № 80-20 «Про затвердження форми звітності КСДС «Звіт про кількісний склад державних службовців» та Інструкції щодо її заповнення» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0484-20#Text>]. Наказом передбачено удосконалення процедури збору та обробки інформації щодо чисельності державних службовців за статтю та віковою групою, за категоріями посад державної служби.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ГРОМАДСЬКІЙ СФЕРІ

Громадські організації є важливою складовою інституційного механізму утвердження гендерної рівності. Вони зробили значний внесок в розвиток гендерної політики в Україні, проте досі на шляху до їх повної і ефективної участі зустрічаються різні бар'єри: це – і упередження щодо спроможності, і брак розуміння необхідної таким структурам незалежності, і брак законодавчої підтримки.

Документом, що докладно регламентує участь громадськості у формуванні та реалізації політики, є загальне Типове положення про громадську раду при центральному, місцевому органі виконавчої влади, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2004 р. № 1378 [<https://www.kmu.gov.ua/npas/10242020>], відповідно до п. 1 якого громадська рада є консультативно-дорадчим органом, який утворюється при міністерстві, іншому центральному органі виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, місцевій державній адміністрації з метою здійснення координації заходів, пов'язаних із забезпеченням проведення консультацій з громадськістю з питань формування та реалізації державної політики.

Цей документ давно піддається критиці через його низьку дієвість та проблеми під час формування громадських рад. Це стосується ризику втратити свою незалежність, брак експертного потенціалу тощо.

Іншим форматом залучення громадськості до формування та реалізації державної політики може бути створення експертних рад за прикладом органу, створеного наказом Міністерства соціальної політики України від 8 червня 2012 р. № 345 «Про Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі» [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0345739-12#Text>]. Діяльність цієї ради ще має багато недоліків, проте її організаційний ресурс далеко не вичерпаний.

Який би формат залучення не був застосований, співпраця має базуватися на принципах рівності, взаємоповаги і орієнтованості на результат.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

- активізувати діяльність Експертної ради з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі на національному рівні та прискорити створення подібних структур при місцевих органах влади і місцевого самоврядування;
- вивчити можливість створення подібних рад (експертної ради з питань діяльності відповідного органу влади, а не обов'язково суто з питань дискримінації) при інших органах влади.

Для вирішення проблем, які існують у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в громадсько-політичній сфері в цілому, необхідними є наступні кроки:

- проведення інформаційних кампаній, спрямованих на зменшення стереотипів щодо участі жінок у політичній сфері;
- здійснення постійного моніторингу та оцінки якості освітніх послуг у сфері професійного навчання з питань гендерної політики;
- оцінка результатів професійного навчання з питань гендерної політики;
- організація та проведення навчань відповідних фахівців щодо складових інституційного механізму забезпечення гендерної рівності;
- організація та проведення навчань фахівців з питань інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 3.1

- Конституція України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>]
- Виборчий кодекс України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>]
- Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР «Про місцеве самоврядування в Україні» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>]
- Закон України від 5 квітня 2001 р. № 2365-III «Про політичні партії в Україні» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14#Text>]

- Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
- Закон України від 14 липня 2015 р. № 595-VIII «Про місцеві вибори» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/595-19#Text>]
- Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII «Про державну службу» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>]
- Типове положення про громадську раду при центральному, місцевому органі виконавчої влади, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2004 р. № 1378 [<https://www.kmu.gov.ua/npas/10242020>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 974-р «Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 р. № 342-р «Про затвердження Плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/342-2018-%D1%80#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики від 8 червня 2012 р. № 345 «Про Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі» [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0345739-12#Text>]
- Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 20 травня 2020 р. № 80-20 «Про затвердження форми звітності КСДС «Звіт про кількісний склад державних службовців» та Інструкції щодо її заповнення» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0484-20#Text>]

3.2.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СФЕРА

Розділ IV Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>] присвячений забезпеченню гендерної рівності в соціально-економічній сфері, а саме рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва, у сфері соціального захисту, у праці та одержанні винагороди за неї, під час укладання колективних договорів та угод. Сформульовані положення базуються на стандартах та принципах міжнародних документів, в тому числі конвенцій МОП.

В Україні спостерігається розрив у економічній спроможності між жінками та чоловіками. Ця проблема є комплексною та складається з ряду вужчих питань, кожне з яких потребує вирішення. Зберігається високий рівень гендерної сегрегації (горизонтальної та вертикальної) у професійній освіті та на ринку праці. Поширеним є дискримінаційне ставлення роботодавців до працівниць-жінок як на рівні працевлаштування, так і стосовно їх кар'єрного зростання. Це зумовлює відмінності в соціальному статусі жінок і чоловіків, у якісних характеристиках їх зайнятості, їх нерівні можливості доступу до економічних ресурсів, розрив у розмірах заробітної плати (близько 20%).

У державному секторі економіки рівень посадових окладів залежить від штатних посад, хоча інші види виплат жінкам та чоловікам, котрі залежать від суб'єктивного фактору, є більш вразливими. У приватних компаніях, де керівник часто самостійно встановлює оплату праці, жінкам можуть платити менше через гендерні стереотипи, зокрема через стереотип про чоловіка як годувальника родини, та через згоду жінок працювати за менші гроші.

Розглянемо докладніше показник гендерного розриву в оплаті праці.

Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text] кожна держава-учасниця забезпечує застосування щодо всіх працівників принципу рівної винагороди для чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Цей принцип може застосовуватись або на рівні національного законодавства, або на рівні колективних договорів між роботодавцями й працівниками, або ж на обох цих рівнях. Для України як держави, яка ратифікувала Конвенцію № 100, він є обов'язковим.

Стаття 11 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (Україна ратифікувала її 12 березня 1981 р.) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text] зобов'язує держави-учасниці вживати заходів щодо забезпечення на основі рівності чоловіків та жінок права на рівну винагороду, включаючи доплати, на рівне ставлення до праці рівної цінності та на рівний підхід до оцінювання якості роботи.

Загальна рекомендація № 13 про Рівну винагороду за рівноцінну працю, прийнята Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок на восьмій сесії 1989 р. до Статті 11 Конвенції (<https://cutt.ly/sh1sHQR>) рекомендує розглянути питання вивчення, розробки та ухвалення систем оцінки роботи, в основі яких лежить критерій нейтрального ставлення до обох статей, і котрі полегшать зіставлення цінності різного виду професій, у яких сьогодні переважають жінки, з тими професіями, у яких наразі переважають чоловіки.

Також рекомендовано заохочувати зусилля сторін досягати колективних домовленостей, відповідно до яких було б забезпечено застосування принципу рівної винагороди за рівноцінну працю у колективних договорах та угодах.

Відповідно до ст. 4 Європейської соціальної хартії (ратифікована 14 вересня 2006 р.) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text] Україна, зокрема, взяла на себе зобов'язання визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності.

Хоча низка міжнародних трудових норм містять право на рівну оплату за працю рівної цінності, поняття «праця рівної цінності» у національному законодавстві наразі не визначене, а національні системи оцінки робіт на основі критерію нейтрального ставлення до обох статей, котрі уможливають зіставлення цінності різних професій, ще не розроблені й не запроваджені.

Стаття 21 Закону України «Про оплату праці» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>] зазначає, що забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від статі, але не містить чіткого положення про те, що кожен працівник незалежно від статі має право на рівну оплату за рівноцінну працю.

Однак поняття «праця рівної цінності» не обмежується тільки однаковою (тотожною) роботою чи роботою, яка виконується в той самий час. Роботи, що їх виконують жінки та чоловіки, можуть передбачати різні умови праці та кваліфікацію, але можуть бути рівноцінними й відповідно оплата за такі роботи має бути однаковою.

Тож важливо розробити національні системи оцінки робіт рівної цінності, та скласти класифікатор робіт рівної цінності для його подальшого практичного використання.

Восьма ціль Цілей сталого розвитку «Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх» [<https://qr.go.page.link/gRorf>] також має одним з пріоритетів «до 2030 року забезпечити повну і продуктивну зайнятість та гідну працю для всіх жінок і чоловіків, у тому числі молодих людей та людей з інвалідністю, і рівну оплату за працю рівної цінності».

Одним із шляхів подолання негативного явища різної оплати праці рівної цінності має стати приєднання України до Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC) [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1127-2020-%D1%80#Text>]. Основною метою цієї коаліції є зменшення гендерного розриву в оплаті праці та втілення принципу рівної оплати за рівноцінну працю у всіх країнах і галузях. Ця коаліція, яку ініціювали Міжнародна організація праці, «ООН Жінки» та Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), взаємодіє з урядами, роботодавцями, працівниками та їхніми організаціями, приватним сектором, громадянським суспільством і науковими колами з метою вжиття конкретних заходів для прискорення усунення гендерного розриву й досягнення справедливості в оплаті праці.

Слід зазначити, що за оцінкою, наданою в аналітичному огляді МОП «Україна. Відповідність національного законодавства, політики та практик критеріям взаємодії Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC)» (травень 2019 р.), Україна повністю відповідає семи з визначених 11 критеріїв для вступу. 9 грудня 2020 р. Генеральний директор МОП повідомив українську сторону про приєднання України до EPIC.

Недостатній рівень розвитку соціально-побутової інфраструктури й систем інституційної підтримки працівників з сімейними обов'язками та значна різниця у кількості часу, що його чоловіки та жінки витрачають на домашню роботу, досі залишається важливим чинником, що обмежує економічні можливості жінок. Бракує обліку репродуктивної роботи та неоплачуваної домашньої роботи, що переважно виконуються жінками.

Такі зобов'язання містяться в низці ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці, що регулюють зайнятість і працю жінок, та працю працівників із сімейними обов'язками. Це Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text]; Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text], а також три ключові конвенції, котрі регулюють працю працівниць-матерів, а також вагітних працівниць та породіль. Це Конвенція про зайнятість жінок до та після пологів № 3, Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text], Конвенція про нічну працю № 171 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text], Конвенція про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294#Text]. Конвенції регулюють умови праці жінок-працівниць, зокрема з огляду на їх актуальне чи можливе материнство, та потребу узгодити умови їх праці з охороною їх репродуктивного здоров'я.

Україна, зі свого боку, ще посилила ці зобов'язання, підписавши у вересні 2014 року Угоду про асоціацію між Україною та ЄС [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011], включно із сімома так званими «директивами рівності», викладеними у частині «Антидискримінація та гендерна рівність» Додатку XL до Глави 21 Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей Угоди, [https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/ugoda-pro-asociaciyu/40_Annex.pdf].

Це був позитивний і дуже обнадійливий для українського соціального та трудового антидискримінаційного законодавства крок. На відміну від конвенцій МОП, директиви містили деталізований підхід до регулювання відносин у секторах їх дії. Це суттєво полегшувало їх впровадження. Крім того, Директиви регулювали не лише сектори, для України традиційно віднесені до сфери політики гендерної рівності, але й такі непопулярні для неї сектори, як рівність та недискримінація за ознакою статі у сфері послуг; у соціальному забезпеченні; а також, у зайнятості та праці.

П'ять із семи «директив рівності» регулювали рівність і недискримінацію за ознакою статі: **Директива Ради № 2004/113/ЄС від 13.12.2004** про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг, **Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19.12.1978** про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення, **Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992** про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць, **Директива Ради 2010/18/ЄС від 8.03.2010** про впровадження переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, CEEP і ETUC, та скасування **Директиви 96/34/ЄС**, а також **Директива Європейського парламенту і Ради № 2006/54/ЄС від 5.07.2006** про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості [усі доступні за посиланням https://minjust.gov.ua/m/str_45891].

Тим не менше, більш сприятливі форми якісного поєднання професійних та сімейних обов'язків, такі як гнучкий робочий час, дистанційний режим роботи тощо, досі мало поширені й недостатньо закріплені в національному трудовому законодавстві. Усталені нормативні підходи до режиму роботи працівників, що стосуються графіків змінності, графіків виходу на роботу, рішень про встановлення п'яти- чи шестиденного робочого тижня, поділу робочого дня на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, гнучкого режиму роботи тощо потребують перегляду, як і внутрішні переконання роботодавців. Складнощі виникають з обліком відпрацьованого часу за таких режимів роботи, регулюванням якості виконаних робіт, визначенням форм і систем оплати праці, забезпеченням безпеки праці.

Відчутною проблемою також є тінізація зайнятості. Із загальної кількості неформально зайнятого населення частка жінок становить близько 40%. Це знижує рівень соціальної захищеності працівниць та їх можливостей скористатися законодавчо забезпеченими соціальними гарантіями. Ця проблема є особливо гострою для жінок, які проживають у сільській місцевості.

З метою вирішення проблемних питань у сфері праці та соціального захисту жінок і чоловіків у 2015 р. Кодекс законів про працю України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>] було доповнено статтею 2-1 «Рівність трудових прав громадян України», яка забороняє будь-яку дискримінацію 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 та 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.

Розширенню економічних можливостей жінок та їх доступу до раніше заборонених професій сприяло:

- прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>]. Відповідно до цього Закону особам обох статей надаються рівні можливості щодо укладення контракту на проходження військової служби, при цьому жінки можуть укласти контракт на проходження військової служби до досягнення граничного віку перебування на військовій службі. Жінкам надається рівний доступ до посад і військових звань;
- скасування у 2017 р. наказу Міністерства охорони здоров'я України № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок», що діяв із 1993 р. і встановлював перелік з понад 450 професій, заборонених для жінок (крім розділу щодо гірничих робіт, яка втратить чинність з дати, з якої Україна денонсує Конвенцію про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45) [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text>];
- видання наказу Міністерства оборони України від 13 грудня 2018 р. № 627 «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1507-18#Text>], що відкриває для військовослужбовців-жінок близько 300 військово-облікових спеціальностей, у тому числі і «бойові» (із близько тисячі), зокрема такі, як водій, санінструктор, начальник диспетчерського пункту, радіотелефоніст, гранатометник, командир бойової машини, командир відділення, кулеметник, мінометник, начальник відділення (керівник підрозділу), снайпер, стрілець, технік, інструктор, начальник медпункту. Посади, які наказ залишає

закритими для жінок: мінер, сапер, всі посади високомобільних десантних військ, всі посади танкових підрозділів, всі посади морського флоту, більшість посад авіації;

- прийняття постанови Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF#Text>]. Згідно з постановою для кращого врахування потреб жінок і чоловіків при працевлаштуванні запроваджено нові підходи до надання Державною службою зайнятості сервісних послуг;
- прийняття постанови Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. № 373 «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text>]. Це сприятиме підвищенню професійного рівня працівників, підготовці кадрів відповідно до потреб роботодавців. Прийняті основні нормативно-правові акти, необхідні для запровадження та ефективного функціонування системи підтвердження результатів неформального навчання.

Одним з способів врегулювання питань врахування принципу ґендерної рівності в соціально-трудовах відносинах є включення положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків до генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

- покладання обов'язків уповноваженого з ґендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;
- комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;
- усунення нерівності заїї наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>]:

- колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців, зокрема щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заборони дискримінації (ст.ст. 1, 7, 8);

- зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги (ст. 7);
- умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод (ст. 5).

Наразі дискримінація за ознакою статі в колективних договорах і угодах дістає вияв, зокрема, через: нерівний доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки, у тому числі отримання досвіду практичної роботи; нерівний доступ до оплачуваної праці та різних професій (занять), включаючи критерії відбору, умови найму та кар'єрного зростання; необґрунтовану чи безпідставну нерівність в оплаті праці; неоднакові умови праці та організації робочого часу; нерівний доступ до отримання компенсацій та допомоги.

З метою забезпечення єдиного методологічного підходу до включення до колективних договорів та угод положень щодо створення умов праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі, забезпечували б їх фактичну рівність на робочому місці, усували дискримінацію за ознакою статі 29 січня 2020 р. Міністерство соціальної політики України наказом №56 затвердило Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах (далі – Методичні рекомендації) [<https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>].

У Методичних рекомендаціях наведені приклади дискримінаційних випадків за різними ознаками. Рекомендується включати до колективних договорів окремий розділ «Рівність і недискримінація», що охоплюватиме положення про домовленість між сторонами створювати умови, які дозволяли б жінкам і чоловікам: працювати на рівній основі; забезпечувати можливість поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці за однакової кваліфікації та однакових умов праці працівників; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов роботи; унеможлиблювати та захищати від випадків сексуальних домагань, інших проявів насильства за ознакою статі.

Профспілкам (профспілковим представникам) рекомендується ініціювати включення до колективних договорів і угод заходів з ґендерного вирівнювання в межах підприємства.

Методичні рекомендації можуть бути використані суб'єктами сторін соціального діалогу відповідного рівня під час укладання колективних договорів і угод.

Передбачається, що застосування Методичних рекомендацій дасть змогу:

- ефективніше використовувати наявні різноманітні робочі ресурси;
- отримувати більші вигоди для підприємства у конкуренції за кваліфіковану робочу силу завдяки усуненню дискримінаційних чинників;
- зробити взаємовідносини на робочому місці більш функціональними та соціально безконфліктними завдяки прозорому та рівноправному ставленню роботодавців до працівниць і працівників різних категорій;
- забезпечити ефективний та комплексний захист прав працюючих жінок і чоловіків.

Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства своїм наказом від 18 серпня 2020 р. № 1574 затвердило Зміну № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затв. наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 р. № 327, щодо можливості внесення запису про назву роботи до кадрової документації окремого працівника з адаптацією для означення жіночої статі особи, яка виконує відповідні роботи [[https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=c1108c0b-54f2-4e12-b196-efe22f195e05&title=NakazMinekonomikiVid18-08-2020-1574-proZatverdzhenniaZmini9-DoNatsionalnogoKlasifikatoraDk003-2010-\].](https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=c1108c0b-54f2-4e12-b196-efe22f195e05&title=NakazMinekonomikiVid18-08-2020-1574-proZatverdzhenniaZmini9-DoNatsionalnogoKlasifikatoraDk003-2010-)

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 3.2

- Цілі Сталого Розвитку – 2030, ЦСР 8.5 та Цілі сталого розвитку, адаптовані для України (2015–2030 роки) [<https://qrqo.page.link/gRorf>]
- Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text]
- Пекінська декларація, прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року, Статті 15 та 16 / [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text]
- Конвенція МОП про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45 (укр/рос) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text]
- Конвенція МОП про нічну працю жінок у промисловості (переглянута в 1948 році) № 89 (укр/рос) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_148#Text]
- Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text]
- Конвенція МОП про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103 (укр/рос) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text]

- Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text]
- Конвенція МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text]
- Конвенція МОП про нічну працю № 171 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text]
- Конвенція МОП про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294#Text]
- Європейська соціальна хартія (переглянута) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text]
- Європейська Хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад [https://www.auc.org.ua/sites/default/files/hartiya_ukr.pdf]
- Директива Ради № 2000/78/ЄС від 27.11.2000, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності [доступна з https://minjust.gov.ua/m/str_45891]
- Директива Ради № 2004/113/ЄС від 13.12.2004 про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг [доступна з https://minjust.gov.ua/m/str_45891]
- Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць (десята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви No89/391/ЄЕС) [доступна з https://minjust.gov.ua/m/str_45891]
- Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення [доступна з https://minjust.gov.ua/m/str_45891]
- Директива Європейського парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами), [доступна з https://minjust.gov.ua/m/str_45891]
- Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text]

- Конституція України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>]
- Кодекс законів про працю України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>]
- Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII «Про колективні договори і угоди» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>]
- Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>]
- Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>]
- Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
- Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>]
- Закон України від 6 вересня 2018 р. № 2523-VIII «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>]
- Стратегії подолання бідності та План заходів на 2020 рік з реалізації Стратегії подолання бідності [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/202-2020-%D1%80#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 11 травня 2017 р. № 373 «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]

- Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 травня 2020 р. № 505-р «Про схвалення проекту листа Уряду України до Міністерства Європи та закордонних справ Французької Республіки щодо участі Уряду України у міжнародній ініціативі «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1127-р «Про схвалення проекту листа Уряду України до секретаріату Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (ЕПІС)» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1127-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>]
- Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 13 жовтня 2017 р. № 1254 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text>]
- Наказ Міністерства оборони України від 13 грудня 2018 р. № 627 «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1507-18#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики від 29 січня 2020 р. № 56 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах» [<https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>]
- Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 18 серпня 2020 р. № 1574 «Про затвердження Зміни № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010» [<https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=c1108c0b-54f2-4e12-b196-efe22f195e05&title=NakazMinekonomikiVid18-08-2020-1574-proZatverdzhenniaZmini9-DoNationalnogoKlasifikatoraDk003-2010->]

3.3. ОСВІТА

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>] гарантує рівні права та можливості жінкам і чоловікам у здобутті освіти. В умовах європейського спрямування розвитку українського суспільства впровадження у сферу освіти принципів ґендерної рівності набуває особливої значущості.

Стаття 21. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці

Держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти.

Навчальні заклади забезпечують:

- рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам;
- підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка та спрямованих на формування ненасильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, поваги до людської гідності та статевої недоторканості;
- виховання культури ґендерної рівності, ненасильницької поведінки, взаємоповаги та рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків між жінками та чоловіками.

Центральний орган виконавчої влади з питань освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, та факультативне вивчення правових засад ґендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства

див. ст. 21 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
[\[http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15\]](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15)

Сьогодні у сфері освіти існують приховані та відкриті елементи ґендерної дискримінації. Йдеться як про зміст навчальних предметів та навчально-методичної літератури, ґендерні взаємовідносини в педагогічному колективі, стиль викладання та педагогічного спілкування, упередженість в оцінюванні навчальних та професійних результатів суб'єктів освітнього процесу та здобувачів освіти, так і про наявність окремих програм / блоків для хлопців і дівчат, мовленнєвий / мовний сексизм.

Недосконала ґендерна статистика не дає змоги здійснювати спостереження та аналіз ступеню забезпечення рівного доступу до якісної освіти, можливостей особистісного розвитку, професійного самовизначення та кар'єрного зростання. Упровадження принципу ґендерної рівності та недискримінації у системі освіти в Україні пов'язане з необхідністю подолання ґендерно нейтрального підходу до формування освітньої політики, оскільки однакове ставлення до осіб різних статей може призводити до закріплення та відтворення нерівності, до невидимості дискримінації і неможливості розв'язати проблеми дискримінованих груп. Водночас ґендерна рівність повинна передбачати забезпечення всім учасникам/учасницям освітнього процесу в Україні рівних можливостей у доступі до наявних позитивних результатів у сфері освіти і науки.

Проблемами у сфері освіти, які сприяють збереженню ґендерної нерівності, є:

- низький рівень обізнаності з ґендерної проблематики;
- високий рівень поширення ґендерних стереотипів серед освітян;
- невключення ґендерних підходів до програми підготовки освітян;
- високий рівень впливу антиґендерної ідеології на академічне середовище, науковців, викладачів, суспільство та політиків.

10 вересня 2009 р. було видано наказ Міністра освіти і науки № 839 «Про впровадження принципів ґендерної рівності в освіту» [<https://osvita.ua/legislation/other/4849/>], яким було затверджено План заходів з впровадження принципів ґендерної рівності у роботу Міністерства освіти і науки України, Міністерства освіти і науки Автономної Республіки Крим, управлінь освіти і науки обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, навчальних закладів всіх типів та форм власності. Цим же наказом керівникам вищих, професійно-технічних, загальноосвітніх, дошкільних та позашкільних навчальних закладів ставилося завдання забезпечити системну роботу щодо впровадження ґендерних підходів у навчально-виховний процес.

Наказ Міністерства освіти і науки від 18.05.2007 № 399 «Про заходи Міністерства освіти і науки України на виконання державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» у відкритому доступі знайти не вдалося (він був відмінений наказом № 839 від 10 вересня 2009 р.).

2016 – 2017 рр. на виконання Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року, відповідно до листа МОН України від 5 лютого 2016 р. № 1/11-1267 про посилення діяльності щодо впровадження ґендерного компоненту в освіту спільними зусиллями ГО «ЕдКемп Україна» [<https://www.edcamp.org.ua/>], Громадського інформаційно-аналітичного центру «КРОНА» [<http://www.krona.org.ua/>], Інституту модернізації змісту освіти [<https://imzo.gov.ua/>] та за підтримки Представництва в Україні Фонду імені Гайнріха Бьолля реалізується проект з розробки та впровадження ґендерної та антидискримінаційної експертизи проектів підручників (2016 рік – для 8 класу, 2017 рік – для 9 класу, 2018 – для 1 і 10 класів), які у II турі конкурсного відбору проектів підручників для учнів загальноосвітніх навчальних закладів були рекомендовані для видання державним коштом. Здійснена експертиза засвідчила, що 98% поданих на конкурс проектів підручників містили вияви прямої та/або непрямої дискримінації за різними захищеними ознаками, передусім за ознаками статі, інвалідності, віку.

Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>], у розділі щодо протидії дискримінації за ознакою статі та дискримінації більше ніж за однією ознакою передбачає цілий ряд заходів, спрямованих на отримання освіти дівчатами та хлопцями ромської національності, забезпечення використання однакових за змістом навчальних програм з усіх предметів, здійснення моніторингу відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в закладах вищої освіти. Моніторинг стану забезпечення ґендерної рівності також передбачає збирання даних із розбивкою статі, які стосуються освітньої сфери [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pitannya-zboru-danih-dlya-monitoringu-gendernoyi-rivnosti-s21220>].

Прийнятий в 2020 році Наказ Міністерства освіти і науки № 931 «Про затвердження Порядку надання грифів навчальній літературі та навчальним програмам» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1119-20#Text>] лише частково вирішив питання правового закріплення антидискримінаційної експертизи, оскільки не розповсюджується на весь освітній контент.

З метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків у складі Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти постановою Кабінету Міністрів України від 29 серпня 2018 р. № 703 передбачено застосування позитивних дій при формуванні його складу [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/703-2018-%D0%BF#Text>].

Сьогодні у багатьох навчальних закладах різного рівня акредитації діють Центри гендерної освіти та гендерні лабораторії. Запровадження посади освітнього омбудсмена також укріплює можливості інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в освіті [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/491-2018-%D0%BF#Text>].

У рамках приєднання до міжнародної ініціативи «Партнерства Біарріц» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2020-%D1%80#Text>] Україна взяла на себе зобов'язання у сфері освіти щодо інтеграції гендерного компоненту в освітній процес.

ПРОБЛЕМИ

«На сьогодні можна констатувати недостатню ефективність впровадження гендерних підходів до виконання освітньою системою своїх гендерно-просвітницьких функцій. Гендерна складова не стала предметом повсякчасної уваги вчителів, вихователів, методистів, шкільних психологів, соціальних педагогів на рівні середньої ланки освіти. Також гендерні дисципліни не стали обов'язковими в дидактиці вищої школи»²¹.

Незважаючи на проходження Урядового комітету з питань європейської та євроатлантичної інтеграції в січні 2018 р., Кабінетом Міністрів України не була затверджена Стратегія упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020» в силу тиску з боку релігійних організацій.

Серйозною інституційною проблемою є також ліквідація посади радника Міністра освіти та науки з гендерних питань у березні 2020 р.

21 Кизима І.І. Гендерні підходи в системі післядипломної педагогічної освіти України. Львів, 2016. С. 193 // <https://qrgo.page.link/eCCoJ>

РЕКОМЕНДАЦІЇ

- вдосконалити законодавче забезпечення здійснення антидискримінаційної експертизи, закріпивши обов'язковість її проведення для всього навчального контенту;
- продовжити здійснення антидискримінаційної експертизи навчального контенту з поширенням її на навчальні матеріали для всіх рівнів освіти, а також зі включенням положення щодо обов'язковості виконання її рекомендацій;
- затвердити наказом МОН методичні рекомендації щодо проведення антидискримінаційної експертизи навчального контенту;
- внести зміни до законодавства щодо проведення ґендерного аудиту навчальних закладів;
- затвердити Стратегію упровадження ґендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: ґендерний вимір – 2030»;
- відновити посаду радника з ґендерних питань у Міністерстві освіти та науки України, зважаючи на необхідність цієї посади, а також на затвердження постановою Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930 Типового положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі [<https://www.kmu.gov.ua/storage/app/uploads/public/5f8/453/04d/5f845304de941633825877.doc>];
- забезпечити включення ґендерної складової до усіх стратегічних документів з розвитку освіти.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 3.3

- Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
- Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII «Про освіту» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2015 р. № 244 «Про утворення Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2015-%D0%BF#Text>]

- Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 6 червня 2018 р. № 491 «Деякі питання освітнього омбудсмена» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/491-2018-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 29 серпня 2018 р. № 703 «Про затвердження Положення про конкурс щодо обрання членів Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/703-2018-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-i091020-930>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 травня 2020 р. № 505-р «Про схвалення проекту листа Уряду України до Міністерства Європи та закордонних справ Французької Республіки щодо участі Уряду України у міжнародній ініціативі «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 9 вересня 2020 р. № 1133-р «Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2020 рік» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1133-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1128-р «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів від 02 грудня 2020 р. № 1517-р «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pitannya-zboru-danih-dlya-monitoringu-gendernoyi-rivnosti-s21220>]

- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження ґендерної рівності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>]
- Наказ Міністерства освіти і науки від 20 липня 2020 р. № 931 «Про затвердження Порядку надання грифів навчальній літературі та навчальним програмам». Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 11 листопада 2020 р. за № 1119/35402 [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1119-20#Text>]
- Лист МОН України від 5 лютого 2016 р. № 1/11-1267 «Про посилення діяльності щодо впровадження ґендерного компоненту в освіту» [<http://www.krona.org.ua/>]

3.4.

КОМУНІКАЦІЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА

Зважаючи на серйозність проблеми, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>] було доповнено ст. 21-1 згідно із Законом від 7 грудня 2017 р. «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>]:

Стаття 21-1. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у діяльності засобів масової інформації

Засоби масової інформації відповідно до законодавства сприяють недопущенню:

- дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі;
- поширення матеріалів, що відтворюють чи зміцнюють дискримінаційні уявлення про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків, схвалюють або провокують дискримінацію за ознакою статі чи насильство за ознакою статі, включаючи сексуальне насильство.

Засоби масової інформації можуть ухвалювати кодекси професійної етики та інші корпоративні стандарти з метою запобігання насильству за ознакою статі, у тому числі всім формам насильства стосовно жінок, та виховання поваги до гідності кожної людини незалежно від статі.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
[<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]

Існуючі прояви нерівності, дискримінації та насильства за ознакою статі, сексизму нерідко замовчуються в суспільстві, що є негативною тенденцією. Наявні ґендерні стереотипи відображаються також в управлінській та організаційній практиці, що знижує їхню ефективність.

Небезпечним явищем є поширення сексистського та дискримінаційного контенту в інформаційному, зокрема телевізійному, просторі, у тому числі сексистської реклами. Громадське об'єднання Індустріальний ґендерний комітет по рекламі (ІҐКР)²² майже 10 років проводить експертизу реклами на наявність дискримінації. Комітет розглядає скарги на дискримінаційну рекламу від громадян, а також пропонує експертні висновки. Означена ініціатива органу самоорганізації маркетологів і рекламистів дає позитивні результати в цій сфері, проте це не може підмінити собою діяльність органів державної влади.

Сексизм визначається як будь-які дії, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, основою яких є ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які мають місце в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і: спрямовані на порушення власної гідності або прав людини чи групи людей; завдають фізичної, сексуальної, психологічної або соціально-економічної шкоди або страждань особі чи групі осіб; створюють загрозове, вороже, принизливе або образливе середовище; перешкоджають незалежності або повноцінному здійсненню прав людини, і це відбувається з боку особи чи групи осіб; підтримують та посилюють ґендерні стереотипи

див. Рекомендацію Комітету міністрів Ради Європи державам-членам CM/Rec(2019)1 від 27 березня 2019 р. щодо запобігання сексизму та боротьби з ним
[\[https://rm.coe.int/cm-rec-2019-sexism-ukr-rev-ps-no-track-changes-fin-with-content-al/1680953cb8\]](https://rm.coe.int/cm-rec-2019-sexism-ukr-rev-ps-no-track-changes-fin-with-content-al/1680953cb8)

У контексті інформаційної та комунікаційної політики важливим є Закон України „Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [\[http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5207-17\]](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5207-17). Так, концептуальним є введення нових визначень у нормативно-правову систему; заборони дискримінації за відкритим переліком ознак; визначення форм дискримінації та сфер застосування закону; повноваження органів влади та офісу Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; механізм оскарження дискримінації.

Разом з тим комунікація з питань ґендерної рівності є ефективним інструментом реалізації державної ґендерної політики, особливо в умовах розширення антиґендерних течій та поглядів, які підтримуються політиками, релігійними організаціями і є виявом гібридних загроз.

22 <http://uam.in.ua/gkr/>

Завдання, спрямовані на поліпшення обізнаності окремих груп, а також суспільства в цілому з питань гендерної рівності, недискримінації, протидії насильству та торгівлі людьми включалися до усіх державних програм та планів, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>], 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 [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>], Національного плану дій України з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>] та другого Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnogo-a1544r>].

До Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018 – 2021 роки [<https://www.kmu.gov.ua/npas/250383204>] тематика забезпечення гендерної рівності була включена як наскрізна.

З метою поліпшення розуміння суспільством суті та завдань державної гендерної політики та сприйняття її як невід'ємної складової демократичної та правової держави 16 вересня 2020 р. розпорядженням Кабінету Міністрів України № 1128-р було схвалено Концепцію комунікації у сфері гендерної рівності [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>]. Концепція враховує основні напрями діяльності органів державної влади із забезпечення гендерної рівності та охоплює собою такі теми в межах щорічних планів реалізації на національному та регіональному рівнях: жінки, мир, безпека; участь жінок у процесі прийняття рішень та політичній діяльності; усунення насильства за ознакою статі; розширення економічних прав та можливостей жінок, усунення гендерного розриву в оплаті праці та дотриманні трудових прав; забезпечення рівного доступу жінок та чоловіків до правосуддя; поєднання професійного та сімейного життя, формування відповідального материнства та батьківства; освіта з урахуванням гендерної тематики; турбота про здоров'я, зокрема репродуктивне; тривалість життя та добробут жінок і чоловіків, зокрема інформування щодо профілактики онкологічних та інших тяжких захворювань та інформаційна протидія поширенню шкідливих звичок.

Для реалізації Концепції розробляється план заходів, що має затверджуватися Кабінетом Міністрів України. Планом заходів передбачаються конкретні заходи, індикатори досягнення цілей, визначаються перелік відповідальних органів виконавчої влади, а також джерела та обсяги фінансування заходів.

Запорукою ефективної реалізації цієї Концепції є не тільки планування та управління, орієнтовані на результат, а й активна взаємодія різних державних структур між собою, а також з організаціями громадянського суспільства, насамперед жіночими та феміністичними, партнерами з розвитку та з міжнародними організаціями.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 3.4

- Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи CM/Rec(2019)1 державам-членам від 27 березня 2019 р. щодо запобігання сексизму та боротьби із сексизмом [<https://rm.coe.int/cm-rec-2019-sexism-ukr-rev-ps-no-track-changes-fin-with-content-al/1680953cb8>]
- Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
- Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [<http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 779-р «Про схвалення Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018 – 2021 роки» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/250383204>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#n11>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1128-р «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnogo-a1544r>]

3.5.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ

Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України є одним із основних пріоритетних напрямів державної політики у сфері євроатлантичної інтеграції відповідно до стандартів та рекомендацій НАТО.

Закон України «Про національну безпеку України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>] визначає основи та принципи національної безпеки і оборони, цілі та основні засади державної політики, що гарантуватимуть суспільству і кожному громадянину захист від загроз.

Частина 1 ст. 3 Закону визначає, що державна політика у сферах національної безпеки і оборони спрямована на захист: людини і громадянина – їхніх життя і гідності, конституційних прав і свобод, безпечних умов життєдіяльності; суспільства – його демократичних цінностей, добробуту та умов для сталого розвитку; держави – її конституційного ладу, суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності; території, навколишнього природного середовища – від надзвичайних ситуацій.

Серед основних принципів, що визначають порядок формування державної політики у сферах національної безпеки і оборони: верховенство права, підзвітність, законність, прозорість та дотримання засад демократичного цивільного контролю за функціонуванням сектору безпеки і оборони та застосуванням сили. Особливого значення ці підходи набули в умовах збройної агресії Російської Федерації проти України.

Крім загальних норм, визначених міжнародними договорами, ратифікованими Україною у встановленому законом порядку, та національних нормативно-правових актів, що містять загальні норми гендерної політики, в секторі безпеки і оборони діють акти безпекового та військового законодавства, що містять як загальні та спеціальні норми, які регламентують суспільні відносини за участю персоналу підрозділів сектору безпеки і оборони, так і норми, безпосередньо пов'язані із формуванням та реалізацією гендерної політики в цьому секторі.

Необхідно зауважити, що Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який було прийнято Верховною Радою України в 2005 р., не враховує питань, які стосуються сфери сектору безпеки та оборони України, і в цій частині також потребує свого доопрацювання відповідно до вимог сучасності [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>].

Загальні акти можна умовно розподілити на три групи:

- ті, що містять норми, які сприяють забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- ті, що не містять норм, які регламентують питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- ті, що містять норми, які ставлять в нерівні умови жінок і чоловіків.

НОРМИ, ЩО СПРИЯЮТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЮ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

З початком збройної агресії Російської Федерації проти України яскраво візуалізувалася ситуація з обмеженням доступу військовослужбовців-жінок до деяких військових посад. У зв'язку із цим наказом Міністерства оборони України від 12 червня 2017 р. № 318 [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0810-17/conv#Text>] були внесені зміни до Тимчасового переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та дозволено призначати військовослужбовців-жінок на бойові військові посади, серед яких: командир бойової машини піхоти, далекомірник, механік-водій, навідник та оператор бойової машини, командир міномета, розвідник, стрілець-снайпер, старшина роти (батареї) та інші.

Тимчасовий перелік штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу втратив чинність на підставі наказу Міністерства оборони України від 13 грудня 2018 р. № 627 «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1507-18#Text>]. У зазначеному акті не виділяються посади, на які дозволено чи заборонено призначати військовослужбовців-жінок. Потреба у регламентації військово-службових відносин за участю жінок відпала після набрання чинності змін до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», унесених Законом від 6 вересня 2018 р. «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19>].

Жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі та дотримання правил військового обліку

див. ч. 12 ст. 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»
[\[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text\]](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text)

До 2019 року у військові (військово-морські) ліцеї приймали до своїх лав тільки придатних до військової служби юнаків. З прийняттям постанови Кабінету Міністрів України від 15 травня 2019 р. № 486 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1087» [\[https://xn--80aagahqwyibe8an.com/ministriv-kabineta-postanovi/postanova-vid-travnya-2019-486-pro-vnesennya-2019-72099.html\]](https://xn--80aagahqwyibe8an.com/ministriv-kabineta-postanovi/postanova-vid-travnya-2019-486-pro-vnesennya-2019-72099.html) в зазначені заклади освіти сектору безпеки і оборони, відповідно до Положення про військовий (військово-морський) ліцей [\[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2003-%D0%BF#Text\]](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2003-%D0%BF#Text), дозволено проводити набір як хлопців, так і дівчат.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ, ЩО НЕ МІСТЯТЬ ПОЛОЖЕНЬ З РЕГЛАМЕНТУВАННЯМ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Нормативно-правові акти, що не містять положень з регламентуванням питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зазвичай називають нейтральними. Проте нейтральність норм може мати ненейтральні результати, адже набувають значення неформальні чинники – стереотипи, упередження тощо.

Приклад 1. Положення, що не враховує особливості служби жінок в секторі безпеки і оборони.

Так, в Законі України «Про військовий обов'язок і військову службу» встановлені вимоги до військової форми без урахування фізіологічних особливостей будови тіла жінок і чоловіків [\[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12/print1343649594697876#Text\]](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12/print1343649594697876#Text).

ПРОБЛЕМА

Негативним для жінок результатом такого підходу є необхідність переробляти форму під свою тілобудову чи носити незручні одяг і взуття.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

До внесення змін і доповнень (за потреби) до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» відповідні служби мають розпочати роботу з визначення потреби у зміні необхідних параметрів службового одягу (як за розмірами, так і за формою).

Приклад 2. Відсутність вимог, спрямованих на досягнення рівності.

Не встановлені вимоги щодо здійснення аналізу паритетного представництва на посадах жінок і чоловіків при формуванні списків кадрового резерву

див. наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25 квітня 2019 р. № 322 «Про затвердження Порядку формування і використання кадрового резерву для призначення на керівні посади осіб офіцерського складу в органах і підрозділах Державної прикордонної служби України»
[\[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0517-19#Text\]](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0517-19#Text)

ПРОБЛЕМА

Кадровий резерв за інерцією поповнюється переважно чоловіками і тоді, коли є жінки, які можуть бути до нього зараховані.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків необхідно враховувати як при складанні кадрового резерву, так і при внесенні змін і доповнень до нормативно-правових актів, що це регламентують.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА, ЩО НОСЯТЬ ПРОТЕКЦІОНІСТСЬКИЙ ХАРАКТЕР І Є НАСКРІЗНИМИ ДЛЯ ВСІХ СФЕР ЖИТТЯ

Приклад 3. Не завжди збалансовані з сімейними обов'язками права жінок і чоловіків.

Стаття 10-1. **Право військовослужбовців на відпустки. Порядок надання військовослужбовцям відпусток та відкликання з них**

19. Надання військовослужбовцям у періоди, передбачені пунктами 17 і 18 цієї статті, інших видів відпусток, крім відпусток військовослужбовцям-жінкам у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку, а також відпусток у зв'язку з хворобою або для лікування після тяжкого поранення за висновком (постановою) військово-лікарської комісії, припиняється.

Стаття 11. **Право військовослужбовців на охорону здоров'я та медичну допомогу**

5. Військовослужбовці-жінки користуються всіма пільгами, передбаченими законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства. Ці пільги поширюються на батьків з числа військовослужбовців, які виховують дітей без матері (у разі її смерті, позбавлення батьківських прав, на час перебування у лікувальному закладі охорони здоров'я та в інших випадках відсутності материнського піклування про дітей).

Стаття 15. **Пенсійне забезпечення і допомога**

2. Військовослужбовцям, крім військовослужбовців строкової військової служби, які звільняються зі служби за станом здоров'я, виплачується одноразова грошова допомога в розмірі 50 відсотків місячного грошового забезпечення за кожний повний календарний рік служби. У разі звільнення з військової служби за віком, у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, закінченням строку контракту, у зв'язку з прямим підпорядкуванням близькій особі, систематичним невиконанням умов контракту командуванням, на підставах, визначених пунктом 1 частини другої статті 36 Закону України «Про розвідку», а також у зв'язку з настанням особливого періоду та небажанням продовжувати військову службу військовослужбовцем-жінкою, яка має дитину (дітей) віком до 18 років одноразова грошова допомога в розмірі 50 відсотків місячного грошового забезпечення за кожний повний календарний рік служби виплачується за наявності вислуги 10 років і більше.

Закон України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»

[<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>]

ПРОБЛЕМА

Частка чоловіків серед тих, хто бере в Україні відпустку по догляду за дитиною, дуже мала і коливається на рівні 1%²³. Законодавчі обмеження посилюють «анти-мотивацію».

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Внести зміни і доповнення до нормативно-правових актів загального і спеціального характеру для усунення бар'єрів перед чоловіками повною мірою виконувати батьківські обов'язки.

До затвердження законодавчих змін необхідно проводити інформаційні кампанії щодо підвищення їх необхідності.

Приклад 4. Відсутня можливість отримання допомоги на дитину самотньому батьку.

Стаття 24. Надбавки та допомога до пенсії по інвалідності

До пенсії по інвалідності, що призначається особам офіцерського складу, прапорщикам і мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам, які мають право на пенсію за цим Законом (у тому числі до обчисленої в мінімальному розмірі), нараховується:

а) надбавка непрацюючим особам з інвалідністю, які мають на своєму утриманні непрацездатних членів сім'ї (стаття 30), – на кожного непрацездатного члена сім'ї в розмірі 50 процентів прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. При цьому надбавка нараховується тільки на тих членів сім'ї, які не одержують пенсійні виплати із солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю, державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю, допомогу на дітей самотніми матерям.

23 За даними Мінсоцполітики, станом на 1 січня 2019 р. матеріальну допомогу при народженні дитини загалом отримували 1 млн 104 тис. осіб, з них – 15 тис. чоловіків. Таку допомогу часто оформлюють на того з батьків, хто планує брати відпустку // <https://hromadske.ua/posts/tato-v-dekreti-sho-zavazhaye-cholovikam-chastishe-brati-vidpustku-po-doglyadu-za-ditinoju>

За наявності права одночасно на пенсію, зазначені види допомоги і надбавку до пенсії по інвалідності на непрацездатного члена сім'ї за вибором пенсіонера може бути призначено пенсію, державну соціальну допомогу або нараховано на цього члена сім'ї надбавку. За наявності в сім'ї двох або більше пенсіонерів кожний непрацездатний член сім'ї, який перебуває на їх спільному утриманні, враховується для нарахування надбавки тільки одному з пенсіонерів за їх вибором.

Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб»
[\[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2262-12/print1350997199850222#Text\]](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2262-12/print1350997199850222#Text)

ПРОБЛЕМА

Це питання не врегульоване загальним законодавством, а тому не може бути вирішеним тільки в рамках сектору безпеки і оборони.

Неврегульованість збалансованих прав і можливостей жінок і чоловіків залишається проблемою українського законодавства.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

На цьому етапі важливе широке інформування про наявну проблематику – щодо впливу неврегульованості, зокрема, на сектор безпеки і оборони та ситуацію загалом.

Приклад 5. Відмінні вимоги до жінок і чоловіків-військовослужбовців з настанням особливого періоду.

Стаття 26. Звільнення з військової служби

3. Військовослужбовці, які проходять військову службу за призовом осіб офіцерського складу, звільняються із служби на підставах:

д) у зв'язку з настанням особливого періоду та небажанням продовжувати військову службу військовослужбовцем-жінкою, яка має дитину (дітей) віком до 18 років;

4. Військовослужбовці, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, звільняються з військової служби на підставах:

г) через такі сімейні обставини або інші поважні причини (якщо військовослужбовці не висловили бажання продовжувати військову службу):

- військовослужбовці-жінки, які мають дитину (дітей) віком до 18 років;
- виховання матір'ю (батьком) – військовослужбовцем, яка (який) не перебуває у шлюбі, дитини або кількох дітей віком до 18 років, які з нею (з ним) проживають, без батька (матері);
- утримання військовослужбовцем повнолітньої дитини віком до 23 років, яка є особою з інвалідністю I чи II групи;
- утримання військовослужбовцем дитини з інвалідністю, яка має будь-які види порушень функцій організму III-IV ступеня їх вираження та обмеження життєдіяльності будь-якої категорії II-III ступеня їх вираження відповідно до критеріїв встановлення інвалідності дітям, затверджених Кабінетом Міністрів України, або дитини з інвалідністю, яка має функціональні порушення в організмі та обмеження життєдіяльності, які відповідають критеріям для встановлення I чи II групи інвалідності для повнолітньої особи згідно з порядком, затвердженим Кабінетом Міністрів України;
- необхідність постійного стороннього догляду за хворою дружиною (чоловіком), дитиною, а також батьками своїми чи дружини (чоловіка), що підтверджується відповідним медичним висновком медико-соціальної експертної комісії для осіб віком понад 18 років чи лікарсько-консультативної комісії для осіб до 18 років;
- наявність у військовослужбовця трьох і більше дітей віком до 18 років;
- утримання військовослужбовцем дитини з інвалідністю підгрупи А віком до 18 років;

5. Контракт припиняється (розривається), а військовослужбовці, які проходять військову службу за контрактом, звільняються з військової служби на підставах:

2) під час дії особливого періоду (крім періодів з моменту оголошення мобілізації – протягом строку її проведення, який визначається рішенням Президента України, та з моменту введення воєнного стану – до оголошення демобілізації):

г) через такі сімейні обставини або інші поважні причини (якщо військовослужбовці не висловили бажання продовжувати військову службу):

- військовослужбовці-жінки, які мають дитину (дітей) віком до 18 років;
- утримання військовослужбовцем повнолітньої дитини віком до 23 років, яка є особою з інвалідністю I чи II групи;

- виховання матір'ю (батьком) – військовослужбовцем, яка (який) не перебуває у шлюбі, дитини або кількох дітей віком до 18 років, які з нею (з ним) проживають, без батька (матері); утримання військовослужбовцем дитини з інвалідністю, яка має будь-які види порушень функцій організму III-IV ступеня їх вираження та обмеження життєдіяльності будь-якої категорії II-III ступеня їх вираження відповідно до критеріїв встановлення інвалідності дітям, затверджених Кабінетом Міністрів України, або дитини з інвалідністю, яка має функціональні порушення в організмі та обмеження життєдіяльності, які відповідають критеріям для встановлення I чи II групи інвалідності для повнолітньої особи згідно з порядком, затвердженим Кабінетом Міністрів України;
- необхідність постійного стороннього догляду за хворою дружиною (чоловіком), дитиною, а також батьками своїми чи дружини (чоловіка), що підтверджується відповідним медичним висновком медико-соціальної експертної комісії для осіб віком понад 18 років чи лікарсько-консультативної комісії для осіб до 18 років;
- наявність у військовослужбовця трьох і більше дітей віком до 18 років;
- утримання військовослужбовцем дитини з інвалідністю підгрупи А віком до 18 років;

6. Військовослужбовці, які проходять кадрову військову службу, звільняються з військової служби на підставах:

2) під час дії особливого періоду (крім періодів з моменту оголошення мобілізації – протягом строку її проведення, який визначається рішенням Президента України, та з моменту введення воєнного стану – до оголошення демобілізації):

г) через такі сімейні обставини або інші поважні причини (якщо військовослужбовці не висловили бажання продовжувати військову службу):

- військовослужбовці-жінки, які мають дитину (дітей) віком до 18 років;
- виховання матір'ю (батьком) – військовослужбовцем, яка (який) не перебуває у шлюбі, дитини або кількох дітей віком до 18 років, які з нею (з ним) проживають, без батька (матері);
- утримання військовослужбовцем повнолітньої дитини віком до 23 років, яка є особою з інвалідністю I чи II групи;
- необхідність постійного стороннього догляду за хворою дружиною (чоловіком), дитиною, а також батьками своїми чи дружини (чоловіка), що підтверджується відповідним медичним висновком медико-соціальної експертної комісії для осіб віком понад 18 років чи лікарсько-консультативної комісії для осіб до 18 років;

- утримання військовослужбовцем дитини з інвалідністю, яка має будь-які види порушень функцій організму III-IV ступеня їх вираження та обмеження життєдіяльності будь-якої категорії II-III ступеня їх вираження відповідно до критеріїв встановлення інвалідності дітям, затверджених Кабінетом Міністрів України, або дитини з інвалідністю, яка має функціональні порушення в організмі та обмеження життєдіяльності, які відповідають критеріям для встановлення I чи II групи інвалідності для повнолітньої особи згідно з порядком, затвердженим Кабінетом Міністрів України;
- наявність у військовослужбовця трьох і більше дітей віком до 18 років;
- утримання військовослужбовцем дитини з інвалідністю підгрупи А віком до 18 років.

Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12/print1343649594697876#Text>]

Стаття 9. Виплата одноразової грошової допомоги при звільненні зі служби

Особам рядового, сержантського, старшинського та офіцерського складу та деяким іншим особам, які мають право на пенсію за цим Законом та звільняються зі служби за станом здоров'я, працівникам міліції (особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ), які на момент опублікування Закону України «Про Національну поліцію» проходили службу в органах внутрішніх справ, мали календарну вислугу не менше п'яти років і до 7 листопада 2015 року були звільнені із служби в органах внутрішніх справ незалежно від підстав звільнення та продовжили роботу в Міністерстві внутрішніх справ або Національній поліції (їхніх територіальних органах, закладах і установах) на посадах, що заміщуються державними службовцями відповідно до Закону України «Про державну службу», а в навчальних, медичних закладах та науково-дослідних установах – на будь-яких посадах, виплачується одноразова грошова допомога в розмірі 50 відсотків місячного грошового забезпечення за кожний повний календарний рік служби.

У разі звільнення зі служби за віком, у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, закінченням строку контракту, у зв'язку з прямим підпорядкуванням близькій особі, систематичним невиконанням умов контракту командуванням, на підставах, визначених пунктом 1 частини другої статті 36 Закону України «Про розвідку», а також у зв'язку з настанням особливого періоду та небажанням продовжувати військову службу військовослужбовцем-жінкою,

яка має дитину (дітей) віком до 16 років одноразова грошова допомога в розмірі 50 відсотків місячного грошового забезпечення за кожний повний календарний рік служби виплачується за наявності вислуги 10 років і більше.

(Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб») [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2262-12/print1350997199850222#Text>]

ПРОБЛЕМА

Як і попередні приклади, ця ситуація відображає «материнську теорію» в праві, тобто правовий супровід виключного права і обов'язку жінки все життя одноосібно опікуватися дитиною.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Необхідним є широке інформування про наявну проблематику, уникнення стереотипного ставлення та ініціювання змін у законодавстві.

Приклад 6. Наявність залишкових положень, що відображають попередню історію, коли жінки в секторі безпеки і оборони були скоріше винятком. Деякі положення не враховують існування жінок-військовослужбовців.

12. Членам сім'ї померлих пенсіонерів із числа військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, поліцейських, співробітників Служби судової охорони, осіб, зазначених у пункті «ж» статті 1-2 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» незалежно від призначення пенсій в разі втрати годувальника, виплачується одноразова грошова допомога: дружині – в розмірі тримісячної пенсії годувальника і на кожного непрацездатного члена сім'ї – у розмірі місячної пенсії годувальника.

При визначенні розміру одноразової грошової допомоги, передбаченої цим пунктом, до членів сім'ї, які мають право на допомогу, належать: дружина незалежно від віку і працездатності, діти, які не досягли 18 років або старші цього віку, якщо вони стали особами з інвалідністю до досягнення 18 років, або були на день смерті годувальника вихованцями, учнями, студентами, курсантами та слухачами, стажистами закладів освіти і не досягли 23-річного віку; батьки, які перебували на утриманні померлого і досягли пенсійного віку: чоловіки – 60 років, жінки – 55 років, або є особами з інвалідністю.

Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 1992 р. № 393 «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, поліцейським, співробітникам Служби судової охорони та членам їхніх сімей» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393-92-%D0%BF#Text>]

ПРОБЛЕМА

Проблема, імовірно, носить технічний характер – зміни не були внесені, коли це положення стало актуальним не лише для дружини померлого, а і для чоловіка.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Необхідність ініціювати зміни в законодавстві.

Приклад 7. Гендерні стереотипи в мові.

В назві нагороди чи відзнаки відображений ґендерний стереотип

Див., наприклад, Указ Президента України від 21 серпня 1996 р. № 720/96 «Про встановлення відзнаки Президента України – ордена «За мужність» [<https://www.president.gov.ua/documents/72096-20203>]; наказ Міністерства внутрішніх справ України від 16 квітня 2013 р. № 368 «Про встановлення відомчих заохочувальних відзнак Державної прикордонної служби України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0728-13#Text/>].

ПРОБЛЕМА

У назві нагороди чи відзнаки слово «мужність» є стереотипним відображенням зв'язку чеснот відваги і сміливості з «традиційно» чоловічими якостями.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Необхідність ініціювати зміну назви нагороди та відзнаки на нейтральну – за звитягу, відвагу тощо.

Приклад 8. Забезпечення формування гендерної компетентності фахівців сектору безпеки та оборони.

Підвищення рівня гендерної компетентності фахівців сектору безпеки та оборони міститься серед завдань Національного плану дій на виконання резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» до 2020 р. та Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН до 2025 р.

Проблемою залишається недостатність сталого включення гендерних підходів до програми підготовки та підвищення кваліфікації фахівців сектору безпеки та оборони, поширеність гендерних стереотипів та включення гендерної компетентності до умов кар'єрного зростання фахівців.

Вирішенню цієї проблеми має сприяти запровадження в усіх закладах вищої освіти, які готують фахівців для сектору безпеки та оборони, Методичних рекомендацій із впровадження гендерних підходів в освітній процес вищих навчальних закладів сектору безпеки та оборони, що підготовлені колективом авторів – викладачів та викладачок десяти ВНЗ сектору безпеки та оборони за технічної підтримки «ООН Жінки» та за ініціативи Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції [https://nuou.org.ua/assets/documents/method_recomendations_gender_integration.pdf].

ІНСТИТУАЛІЗАЦІЯ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ

Інституалізація ґендерної політики в різних складових сектору безпеки та оборони відбувається різними темпами. Разом з тим можна виділити певні моменти, варті уваги.

У Міністерстві внутрішніх справ України для комплексного впровадження ґендерної політики, системної та ефективної координації всіх органів системи МВС активно провадиться робота щодо розбудови інституційного механізму.

1. На виконання ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>] наразі у ЦОВВ призначені уповноважені особи – координатори з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.
2. Радники з ґендерних питань призначені (на громадських засадах) і в органах системи МВС – ДПСУ, НГУ, НПУ, ДСНС.
3. У закладах вищої освіти та навчальних центрах органів системи МВС також ведеться активна робота щодо розбудови мережі ґендерних радників задля методичного та наукового спрямування політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в освітньому процесі навчальних закладів сектору безпеки. Наразі у всіх 7 закладах вищої освіти, що перебувають у сфері управління МВС, призначено радників з ґендерних питань, яким МВС надає методичну та практичну підтримку в реалізації їх діяльності.
4. В апараті Міністерства внутрішніх справ України, Національній поліції України, Національній гвардії України, Державній міграційній службі України, Державній прикордонній службі України та Державній службі України з надзвичайних ситуацій створено відповідальні структурні підрозділи з ґендерних питань, що спрощує координацію та взаємодію між всіма органами системи у реалізації завдань ґендерної політики та справляє позитивний вплив на своєчасне та ефективне виконання покладених на органи завдань.
5. За дорученням Міністра внутрішніх справ до функціональних обов'язків керівників підрозділів усіх рівнів в апараті, органах, закладах, установах, що належать до сфери управління МВС України, НГУ та ЦОВВ внесені положення щодо забезпечення керівниками принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
6. Наказом МВС від 26.04.2019 № 330 затверджений План заходів МВС з реалізації ґендерної політики на період до 2021 року. План включає в себе всі завдання та заходи, які передбачені Державною соціальною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, Національного плану дій з реалізації резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року та Національним планом 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. Крім того, виконавцями зазначеного Плану заходів визначено всі структурні підрозділи апарату МВС, НГУ, ЦОВВ та всі заклади, установи та організації, які належать до сфери управління МВС.

7. За дорученням Міністра внутрішніх справ від 27 квітня 2020 № 55/37 «Про запровадження ґендерного компоненту в систему службової підготовки» з метою підвищення рівня поінформованості з питань ґендерної рівності, формування культури на засадах нульової толерантності до дискримінаційних проявів Міністерством внутрішніх справ України спільно з Національною академією внутрішніх справ розроблено лекційні матеріали щодо загальних засад впровадження ґендерної рівності, які включені до щорічних планів службової підготовки поліцейських, військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту. Лекційні матеріали складаються з трьох лекцій: «Засади розуміння ґендера та ґендерної рівності», «Законодавче врегулювання та міжнародні стандарти ґендерної рівності», «Забезпечення ґендерної рівності в системі МВС та інших центральних органах виконавчої влади».

До кожної лекції розроблені тестові завдання, які проходить кожен працівників органів системи МВС щороку під час проходження службової підготовки. Зазначені лекції розміщені на освітніх порталах Національної поліції України, Національної гвардії України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій та Державній прикордонній службі України.

8. Наказом командувача Національної гвардії України від 30.07.2019 № 396 «Про підготовку, організацію та проведення кваліфікаційних іспитів військовослужбовців НГУ на право носіння берету з відзнакою». Цим наказом надається право жінкам брати участь у кваліфікаційних іспитах на право носіння Берету з відзнакою, що раніше було заборонено.
9. Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 21.04.2020 № 347 «Про затвердження порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України» затверджено механізм проведення службових розслідувань у Національній гвардії України. Пункт 1 Розділу II Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України визначає однією з підстав проведення службових розслідувань установлення фактів дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак, а також сексуальних домагань. Проведення службового розслідування за вказаними підставами здійснюється з обов'язковою участю представників уповноваженого ґендерного підрозділу;
10. Наказом МВС від 13.10.2014 № 1067 (зі змінами наказ МВС від 22.07.2019 № 592) «Про затвердження Інструкції з фізичної підготовки в НГУ» усунуті правові обмеження щодо участі військовослужбовців – жінок у змаганнях (раніше військовослужбовці – жінки не враховувалися до спис очного складу підрозділу для участі у змаганнях.

11. Наказом командувача Національної гвардії України від 27.12.2017 № 911 «Про затвердження Інструкції про заходи контролю за зверненнями громадян, які містять інформацію щодо дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань у НГУ» здійснюється своєчасне реагування на випадки ґендерної дискримінації за ознакою статі в НГУ.

У Міністерстві оборони України визначено уповноважену особу (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Щодо відповідального структурного підрозділу з питань ґендерної політики, то в Міністерстві оборони України утворено відділ з ґендерних питань та зв'язків з громадськими і релігійними організаціями Департаменту соціального та гуманітарного забезпечення.

У структурі Міністерства оборони призначено 60 уповноважених з ґендерних питань – радників керівників (начальників) структурних підрозділів апарату Міноборони, Генерального штабу ЗСУ, військових навчальних закладів, видів Збройних Сил України на громадських засадах та 8 радників за штатним розписом у складі ЗСУ.

Серед основних проблем – брак інституційної і індивідуальної спроможності радників реалізовувати відповідні функції, а також плінність кадрів. Керівництво на місцях недостатньо серйозну увагу приділяє до ролі структурних підрозділів і осіб, відповідальних за реалізацію ґендерної політики.

Вирішити ці та інші проблеми покликаний, зокрема, НПД з реалізації Резолюції Ради Безпеки ООН 1325.

У 2016 р. Уряд України вперше затвердив Національний план дій України з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р) [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>]. 5 вересня 2018 р. розпорядженням Кабінету Міністрів України № 637-р [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/637-2018-%D1%80#n2>] до нього були внесені зміни, відповідно до яких центральні та місцеві органи виконавчої влади мають забезпечити організацію роботи міжвідомчих координаційних рад з питань виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека».

Впровадженням Національного плану дій щодо резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» у Міноборони опікується спеціально створена робоча група. Необхідно продовжити її діяльність задля координації впровадження другого Національного плану дій «Жінки, мир, безпека» до 2025 року. У 2018 р. було затверджено річний план Міноборони з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека».

Міністерство внутрішніх справ України наказом від 27 січня 2017 р. № 65 утворило робочу групу МВС щодо розробки та впровадження НПД 1325²⁴ [<https://ips.ligazakon.net/document/MVS695>], а також затвердило заходи із виконання НПД 1325 [<https://ngu.gov.ua/ua/nakaz-no1019-vid-12122017-pro-zahody-z-vykonannya-rozporyadzhennya-kabinetu-ministriv-ukrayiny-vid>].

Зазначені заходи дозволили зробити значний крок у впровадженні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони України.

Другий Національний план, затверджений 28 жовтня 2020 р. [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnogo-a1544r>] продовжує розпочату роботу. 5 його стратегічних цілей звертаються, зокрема, до проблем, пов'язаних з гендерною нерівністю.

1. Участь жінок у прийнятті рішень.
2. Стійкість до безпекових викликів.
3. Постконфліктне відновлення і перехідне правосуддя.
4. Протидія насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом.
5. Інституційна спроможність виконавців Національного плану.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Для усунення проблем необхідно забезпечити, щоб реалізація нового Національного плану дій мала чітку координацію як на національному, так і на місцевому рівнях. Важливо також звернути увагу на інші недоліки у виконанні попереднього Плану.

Забезпечити моніторинг виконання Національного плану дій на національному та місцевих рівнях.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 3.5

- Закон України від 20 грудня 1991 р. № 2011-XII «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>]

24 Наказ Міністерства внутрішніх справ від 27 січня 2017 р. № 65 «Про створення у МВС міжвідомчої робочої групи» // <https://ips.ligazakon.net/document/MVS695> (наказ втратив чинність згідно з наказом від 12 грудня 2017 р. № 1019).

- Закон України від 25 березня 1992 р. № 2232-XII «Про військовий обов'язок і військову службу» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>]
- Закон України від 9 квітня 1992 р. № 2262-XII «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2262-12/print1350997199850222#Text>]
- Закон України від 24 березня 1999 р. № 548-XIV «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14#Text>]
- Закон України від 23 квітня 1999 р. № 613-XIV «Про участь України в міжнародних операціях з підтримання миру та безпеки» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/613-14#Text>]
- Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
- Закон України від 21 червня 2018 р. № 2469-VIII «Про національну безпеку України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>]
- Закон України від 6 вересня 2018 р. № 2523-VIII «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19>]
- Указ Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015 «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015#Text>]
- Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2019 рік, затв. Указом Президента України від 10 квітня 2019 р. № 117/2019 [https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/66/94/be3713ff58b6d-b13129cb53e80f534a7_1554906766.pdf]
- Указ Президента України від 20 квітня 2019 р. № 155/2019 «Питання європейської та євроатлантичної інтеграції» [<https://www.president.gov.ua/documents/1552019-26586>]
- Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [<https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>]

- Указ Президента України від 26 травня 2020 р. № 203/2020 «Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік» [<https://www.president.gov.ua/documents/2032020-33861>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 1992 р. № 393 «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, поліцейським, співробітникам Служби судової охорони та членам їхніх сімей» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393-92-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1087 «Про затвердження Положення про військовий (військово-морський) лицей» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2003-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 15 травня 2019 р. № 486 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1087» [<https://xn--80aagahqwyibe8an.com/ministriv-kabineta-posta-novi/postanova-vid-travnnya-2019-486-pro-vnesennya-2019-72099.html>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 637-р «Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/637-2018-%D1%80#n2>]

- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1128-р «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnogo-a1544r>]
- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 31 жовтня 2016 р. № 1132 «Про речове забезпечення військовослужбовців та працівників Державної прикордонної служби України в мирний час та особливий період» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1536-16#Text>]
- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 9 листопада 2016 р. № 1179 «Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16#Text>]
- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 12 грудня 2017 р. № 1019 «Про заходи з виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р» [<https://ngu.gov.ua/ua/nakaz-no1019-vid-12122017-pro-zahody-z-vykonannya-rozporядzhennya-kabinetu-ministriv-ukrayiny-vid>]
- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 31 липня 2019 р. № 639 «Про участь національного персоналу в міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1088-19#Text>]
- Наказ Міністерства оборони України від 12 червня 2017 р. № 318 «Про затвердження Зміни до Тимчасового переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу з урахуванням тих, на які дозволяється призначати військовослужбовців-жінок, та відповідних їм військових звань і тарифних розрядів посад» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0810-17/conv#Text>] (наказ втратив чинність на підставі наказу від 13 грудня 2018 р. № 627)
- Наказ Міністерства оборони України від 18 липня 2017 р. № 370 «Про затвердження Зразків військової форми одягу та загальних вимог до знаків розрізнення військовослужбовців та ліцеїстів військових ліцеїв» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1047-17#Text>]
- Наказ Міністерства оборони України від 13 грудня 2018 р. № 627 «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1507-18#Text>]

- Наказ Міністерства оборони України від 13 лютого 2019 р. № 57 «Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанта запасу» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-19>]
- Наказ Міністерства оборони України від 9 січня 2020 р. № 4 «Про затвердження Положення про особливості організації освітньої діяльності у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0250-20#Text>]
- Наказ Міністерства оборони України від 5 лютого 2020 р. № 26 «Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно військове звання молодшого лейтенанта запасу» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0188-20#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 р. № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 14 квітня 2020 р. № 257 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ» [<https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html?PrintVersion>]
- Наказ командувача Національної гвардії України від 30.07.2019 № 396 «Про підготовку, організацію та проведення кваліфікаційних іспитів військовослужбовців НГУ на право носіння берету з відзнакою».
- Наказ командувача Національної гвардії України від 27.12.2017 № 911 «Про затвердження Інструкції про заходи контролю за зверненнями громадян, які містять інформацію щодо дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань у НГУ».

3.6.

ПРОТИДІЯ ҐЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОМУ НАСИЛЬСТВУ, У ТОМУ ЧИСЛІ ДОМАШНЬОМУ (НАСИЛЬСТВУ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ)

Проблема ґендерно зумовленого насильства, одним з різновидів якого є домашнє насильство, залишається гострою в Україні, та додатково посилюється збройною агресією проти України з боку Російської Федерації, окупацією Криму та частини територій Донецької та Луганської областей, адже в таких ситуаціях завжди зростає рівень насильства, в тому числі ґендерно зумовленого.

Помилково застосовувати термін «ґендерне насильство» виключно як насильство щодо жінок, що не відповідає дійсності. Але потрібно враховувати, що переважна більшість випадків насильства за ґендерною ознакою вчиняється все-таки щодо жінок.

Ґендерне насильство – це насильство, яке стосується чоловіків і жінок, проте жертвами якого переважно є жінки. Воно виникає як наслідок нерівних владних стосунків між жінками і чоловіками. Це – насильство, яке спрямоване проти жінки, тому що вона є жінкою, чи непропорційно впливає на жінок. Воно стосується (але не вичерпується) фізичної, сексуальної і психологічної шкоди, у тому числі залякування, страждань, примусу та/або позбавлення свободи в сім'ї чи в суспільстві взагалі. Це також стосується насильства, яке чинить чи не зупиняє держава²⁵.

Визначення ґендерного насильства, що його застосовує Фонд Народонаселення ООН, чітко встановлює соціальні виміри й глибинні причини насильства. Без такого розуміння проблеми не може бути сфокусованої і відповідальної політики та зусиль з подолання насильства.

25 Фонд народонаселення ООН, Ґендерна тематична група, 1998.

У 2001 р. Верховна Рада України прийняла Закон «Про попередження насильства в сім'ї»²⁶ [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2789-14#Text>], який визначав основні засади державної політики в цій сфері. Водночас в ньому не було враховано ряд питань та викликів, які потребували реагування, а відтак – у відповідь на прийняття Радою Європи Конвенції про запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульської конвенції) [<https://ips.ligazakon.net/document/view/MU11251?an=12>] було розроблено і в грудні 2017 р. прийнято новий Закон «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>], а також унесено зміни до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України щодо криміналізації систематичних випадків домашнього насильства та інших форм насильства за ознакою статі (див. Закон України від 6 грудня 2017 р. «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами») [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2227-19#Text>].

Для впровадження в життя положень Закону «Про запобігання та протидію домашньому насильству» було розроблено низку нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України та ЦОБВ.

Відповідно до положення про Міністерство соціальної політики України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text>], Мінсоцполітики забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері запобігання та протидії домашньому насильству.

Постановою Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 № 658 визначено Порядок взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/658-2018-%D0%BF>].

Постанова Кабінету Міністрів України 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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/658-2018-%D0%BF>]

Виконання Закону викликало чимало позитивних зрушень: створення бригад соціально-психологічної допомоги, посилення мережі притулків для постраждалих, застосування термінових заборонних та обмежувальних приписів, впровадження корекційних програм, робота урядової «гарячої лінії» 15-47 з питань протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей, разом з «гарячими лініями», роботу яких забезпечують громадські організації, зокрема «Ла Страда-Україна», а також запровадження кримінальної відповідальності за вчинення домашнього насильства.

Мобільні бригади створені та діють на підставі Положення про мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або

26 Закон втратив чинність на підставі Закону від 7 грудня 2017 р. № 2229-VIII.

насильства за ознакою статі, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 р. № 654 [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/654-2018-%D0%BF>]. Перші мобільні бригади були створені у жовтні 2015 р. за підтримки Фонду народонаселення ООН у співпраці з МБФ «Українська фундація громадського здоров'я» в рамках гуманітарного реагування на сході України. Станом на 1 квітня 2020 р., на території населених пунктів України діяло 334 відповідних мобільних бригад²⁷.

У лютому 2020 р. запрацювала урядова «гаряча лінія» 15-47 [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1145-2019-%D0%BF>], [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/972-2019-%D0%BF>]. Станом на листопад 2020 р., на цю лінію надійшли понад 10 000 звернень, а також понад 20 000 – на Національну «гарячу лінію» із запобігання домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації (116123, 0800-500-335) та понад 75 000 – на Національну дитячу «гарячу лінію» (116111, 0-800-500-225).

Станом на 1 вересня 2020 р., надання соціальних послуг, у тому числі тимчасового притулку особам, які перебувають у складних життєвих обставинах, зокрема внаслідок учинення стосовно них сексуального насильства, забезпечують:

- 21 центр соціально-психологічної допомоги [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/824-2019-%D0%BF>];
- 28 притулків або відділень для осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/655-2018-%D0%BF>];
- 334 мобільні бригади соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/654-2018-%D0%BF>];
- 2 центри медико-соціальної реабілітації постраждалих осіб;
- 11 центрів денного перебування постраждалих осіб;
- 116 обласних, міських, районних «гарячих ліній» з питань запобігання та протидії домашньому насильству.

Національної поліцією України створено 45 мобільних груп з реагування на випадки вчинення домашнього насильства.

МВС за участю Національної поліції створено чат-бот #ДійПротиНасильства [https://t.me/police_helpbot] у месенжерах «Телеграм» та «Вайбер», у якому акумульована вся інформація для громадян з приводу запобігання та протидії домашньому насильству. На сайті Національної поліції додано вкладку з інформацією щодо протидії та запобігання домашньому насильству, планом безпеки для потерпілої особи та можливістю подати повідомлення про домашнє насильство онлайн.

27 <https://www.msp.gov.ua/news/18476.html>

Варто зазначити, що попри свою важливість, Закон «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>] містить низку недоліків (наприклад, невизначеність термінології, неврахування усіх суб'єктів, які мають здійснювати роботу у сфері запобігання та протидії домашньому насильству), а також дискусійних моментів (зокрема, щодо створення Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі та створення окремого державного підприємства «Кол-центр з питань запобігання насильства»).

Крім того, механізм запобігання та протидії домашньому насильству потребує подальшого вдосконалення із урахуванням процесів децентралізації. Особливо гострою ця проблема постає в сільській місцевості та у віддалених гірських районах, де соціальні працівники, які можуть забезпечити допомогу постраждалим, практично відсутні.

Є проблеми і в установленні відповідальності за вчинення домашнього насильства та насильства за ознакою статі. Зокрема, від адміністративної відповідальності за такі дії звільнені «люди в погонах», за вчинене ними правопорушення передбачається несення відповідальності за дисциплінарними статутами, які, в свою чергу, уваги таким діянням не приділяють.

Типове положення про притулок для осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі, містить формулювання, що обмежують доступ до нього, зокрема, ВІЛ-позитивних жінок.

Існує гостра необхідність у забезпеченні ефективної роботи, спрямованої на формування в суспільстві негативного ставлення до насильницької моделі стосунків, виявлення та забезпечення захисту осіб, які постраждали від різних видів насильства, а також розширення їх доступу до правових, медичних та соціально-психологічних послуг. Слід зазначити, що саме гендерний підхід при наданні соціальних послуг уразливим категоріям населення дає можливість не лише критично визначати їх потреби, а й надавати допомогу, враховуючи особливості у сприйнятті власних проблем жінками та чоловіками.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 3.6

- Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
- Закон України від 6 грудня 2017 р. № 2227-VIII «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2227-19#Text>]

- Закон України від 7 грудня 2017 р. № 2229-VIII «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 р. № 654 «Про затвердження Типового положення про мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/654-2018-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 р. № 655 «Про затвердження Типового положення про притулок для осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/655-2018-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України 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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/658-2018-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 2018 р. № 800 «Деякі питання соціального захисту дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах, у тому числі таких, що можуть загрожувати їх життю та здоров'ю» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2018-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2019 р. № 234 «Про затвердження Порядку формування, ведення та доступу до Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/234-2019-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 824 «Про затвердження типових положень про денний центр соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі, та спеціалізовану службу первинного соціально-психологічного консультування осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/824-2019-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2019 р. № 1145 «Про поширення експериментального проекту із створення «єдиного входу» опрацювання звернень громадян та запитів на публічну інформацію на опрацювання звернень та повідомлень про/або від осіб, які постраждали від торгівлі людьми, домашнього насильства, насильства за ознакою статі, насильства стосовно дітей, або про загрозу вчинення такого насильства» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1145-2019-%D0%BF>]

- Постанова Кабінету Міністрів України від 27 листопада 2019 р. № 972 «Про реалізацію експериментального проекту із створення «єдиного входу» опрацювання звернень громадян та запитів на публічну інформацію» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/972-2019-%D0%BF>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]
- Розпорядження 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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2018-%D1%80>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 травня 2020 р. № 505-р «Про схвалення проекту листа Уряду України до Міністерства Європи та закордонних справ Французької Республіки щодо участі Уряду України у міжнародній ініціативі «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Другого Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnogo-a1544r>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 11 грудня 2018 р. № 1852 «Про утворення Державної установи «Кол-центр Міністерства соціальної політики України з питань протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1458-18>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України та Міністерства внутрішніх справ України від 13 березня 2019 р. № 369/180 «Про затвердження Порядку проведення оцінки ризиків вчинення домашнього насильства» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0333-19#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 3 липня 2019 р. № 1037 «Про затвердження форм документів, із яких формується особова справа постраждалої особи, влаштованої до притулку для осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0772-19>]

- Наказ Міністерства соціальної політики України від 1 жовтня 2018 р. № 1434 «Про затвердження Типової програми для кривдників» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1222-18>]
- Наказ Міністерства юстиції України від 12 березня 2019 р. № 33 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги» [https://zakononline.com.ua/documents/show/112397___112397]
- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 1 серпня 2018 р. № 654 «Про затвердження Порядку винесення уповноваженими підрозділами органів Національної поліції України термінового заборонного припису щодо кривдника» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0965-18>]
- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25 лютого 2019 р. № 124 «Про затвердження Порядку взяття на профілактичний облік, проведення профілактичної роботи та зняття з профілактичного обліку кривдника уповноваженим підрозділом органу Національної поліції України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0270-19>]
- Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 1 лютого 2019 р. № 278 «Про затвердження Порядку проведення та документування результатів медичного обстеження постраждалих осіб від домашнього насильства або осіб, які ймовірно постраждали від домашнього насильства, та надання їм медичної допомоги» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0262-19#Text>]
- Наказ Генеральної прокуратури України від 31 січня 2019 р. № 16 «Про затвердження Змін до Положення про порядок ведення Єдиного реєстру досудових розслідувань» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0179-19>]

3.7. ПРОТИДІЯ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ

Конституцією України закріплено право на життя, свободу, особисту недоторканність, право вільно пересуватися, обирати місце перебування і проживання, право на свободу праці та іншу не заборонену законом діяльність. Одним із найбільш серйозних порушень фундаментальних прав людини є торгівля людьми, адже вона позбавляє людину одного з основних її прав і свобод, руйнує принцип рівної гідності всіх людей та верховенства права. Ця проблема має міждержавний характер і перебуває на вістрі уваги на міжнародному рівні впродовж понад століття.

За даними дослідження, проведеного на замовлення МОМ, понад 260 000 українців постраждали від торгівлі людьми з 1991 року, що робить Україну однією з основних країн походження постраждалих від сучасного рабства в Європі²⁸.

В Україні політика протидії торгівлі людьми враховує специфіку тієї ролі, яку країна відіграє в ланцюзі міжнародної торгівлі людьми, а це – і країна походження, і країна транзиту, і країна призначення.

Важливо відзначити, що останнім часом також зростає і число українців та українок, яких експлуатують на території України без вивезення за її межі. Хоча основний канал торгівлі людьми формується Україною саме як країною походження, політика протидії торгівлі людьми повинна бути комплексною і враховувати зростаючі загрози нових форм торгівлі людьми в постійно мінливих зовнішньополітичних і соціально-економічних умовах.

Основним суб'єктом протидії торгівлі людьми є держава. У сучасній українській правовій системі існує широкий спектр законодавчих актів, що регулюють діяльність державних органів та громадськості у сфері протидії злочинам, пов'язаним із торгівлею людьми,

28 <https://iom.org.ua/ua/protidiya-torgivli-lyudmi>

Найперше слід відзначити положення ст.ст. 3, 29 Конституції України: людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Кожна людина має право на свободу та особисту недоторканність.

Закон України від 20 вересня 2011 р. «Про протидію торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>], прийнятий після ратифікації Україною Факультативного протоколу до Конвенції ООН проти транснаціональної організованої злочинності [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_791#Text] та Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_858#Text], з наступними змінами та доповненнями є основним нормативно-правовим актом, що визначає організаційно-правові засади формування та реалізації державної політики протидії торгівлі людьми.

Основні принципи державної політики протидії торгівлі людьми:

- забезпечення прав і свобод людини, громадянина; поваги і неупередженого ставлення до осіб, які постраждали від торгівлі людьми;
- особи, які постраждали від торгівлі людьми, мають право на отримання допомоги незалежно від статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак;
- взаємодія органів виконавчої влади між собою, з відповідними органами, які здійснюють оперативну-розшукову діяльність, досудове розслідування, та з громадськими і міжнародними організаціями.

Основні напрями державної політики у сфері протидії торгівлі людьми:

- запобігання торгівлі людьми шляхом підвищення рівня обізнаності населення, превентивної роботи, зниження рівня вразливості населення, подолання попиту;
- боротьба зі злочинністю, пов'язаною з торгівлею людьми;
- надання допомоги та захисту особам, які постраждали від торгівлі людьми;
- впровадження механізму взаємодії суб'єктів у сфері протидії торгівлі людьми.

Основні завдання Закону:

- виявлення причин і передумов, що сприяють торгівлі людьми, та вжиття заходів щодо їх усунення;
- забезпечення відновлення прав постраждалих від торгівлі людьми;
- інформування суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері протидії торгівлі людьми, та громадськості щодо результатів діяльності у сфері боротьби з торгівлею людьми.

Міністерство соціальної політики, відповідно до Указу Президента України № 306/2020 від 05.08.2020, є національним координатором у сфері протидії торгівлі людьми [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/306/2020#Text>].

З метою ефективної допомоги особам, які постраждали від торгівлі людьми, та їх захисту створено Національний механізм взаємодії суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері протидії торгівлі людьми. Реалізація цього механізму охоплює встановлення потреб особи, яка постраждала від торгівлі людьми, та пошук органів чи закладів, що можуть їх задовольнити. Нерідко такими закладами виступають міжнародні та українські громадські організації, метою яких є дотримання прав і свобод людини та протидія злочинності.

Основні засади механізму взаємодії суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері протидії торгівлі людьми:

- 1) взаємне інформування з дотриманням принципу конфіденційності про злочини торгівлі людьми, передумови та причини торгівлі людьми, методи, що їх використовують торгівці людьми, необхідна допомога особам, які постраждали від торгівлі людьми;
- 2) спільна розробка програм, планів протидії торгівлі людьми;
- 3) спільна організація заходів з протидії торгівлі людьми;
- 4) обмін кращим досвідом діяльності у сфері протидії торгівлі людьми.

На цих засадах ґрунтуються основні напрями роботи та сфери співпраці державного апарату та громадських організацій. Однак перелік напрямів такої співпраці не є вичерпним і не обмежується приписами означеного Закону.

Одним з практичних аспектів реалізації державної політики у сфері протидії торгівлі людьми є розробка та прийняття державних програм. Перші з них були розроблені та прийняті ще до прийняття Закону «Про протидію торгівлі людьми».

Державна соціальна програма протидії торгівлі людьми на період до 2020 р., затв. постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 111 [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/111-2016-%D0%BF#Text>], містить заходи, спрямовані на:

- удосконалення нормативно-правової бази у сфері протидії торгівлі людьми;
- запобігання торгівлі людьми, її первинну профілактику;
- боротьбу зі злочинністю, пов'язаною з торгівлею людьми, кримінальне розслідування та переслідування;
- захист і допомогу постраждалим від торгівлі людьми;
- захист дітей, постраждалих від торгівлі дітьми;
- здійснення моніторингу у сфері протидії торгівлі людьми;
- міжнародне співробітництво у сфері протидії торгівлі людьми.

Кабінетом Міністрів України відповідно до чинного законодавства затверджено постанови про:

- порядок взаємодії суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері протидії торгівлі людьми [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/783-2012-%D0%BF#Text>];
- порядок виплати одноразової матеріальної допомоги особам, які постраждали від торгівлі людьми [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2012-%D0%BF#Text>];
- порядок встановлення статусу особи, яка постраждала від торгівлі людьми [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/417-2012-%D0%BF#Text>];
- типові положення про центр соціально-психологічної допомоги; консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми;
- національного координатора у сфері протидії торгівлі людьми.

Разом з тим, невирішеними залишається ряд проблем.

1. Недосконалість законодавства, зокрема неможливість встановлення статусу особи, яка постраждала від торгівлі людьми, місцевими органами виконавчої влади.
2. Координація органів державної влади та громадськості у питанні забезпечення доступу до визначених законом закладів для постраждалих від торгівлі людьми (лікарні, центри з надання психологічної допомоги, центри з надання правової допомоги тощо).
3. Недостатня співпраця органів державної влади і інститутів громадянського суспільства.

4. Відсутність узагальненої та узгодженої статистики з боку органів державної влади в питанні моніторингу кількості осіб, які постраждали від торгівлі людьми.
5. Відсутність на національному рівні механізму закупівлі соціальних послуг із протидії торгівлі людьми у громадських організацій.
6. Проблеми надання допомоги іноземним громадянам та особам без громадянства, постраждалим від торгівлі людьми.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Врахувати перелічені проблемні питання в законотворчій діяльності та практичній роботі.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 3.7²⁹

- Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_858#Text]
- Протокол про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї, що доповнює Конвенцію Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності, прийнятий резолюцією 55/25 Генеральної Асамблеї ООН від 15 листопада 2000 р.; ратифікований 4 лютого 2004 р. [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_791]
- Факультативний протокол до Конвенції про права дитини щодо торгівлі дітьми, дитячої проституції і дитячої порнографії від 1 січня 2000 р., ратифікований 3 квітня 2003 р. [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_b09]
- Кримінальний кодекс України [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>]
- Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>]
- Кримінальний процесуальний кодекс України від 13 квітня 2012 р. № 4651-VI [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text>]
- Закон України від 7 червня 2001 р. № 2491-III «Про імміграцію» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2491-14#Text>]

29 Нормативно-правові документи до теми «Протидія торгівлі людьми» можна також знайти за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/1362857/page>

- Закон України від 15 червня 2001 р. № 2558-III «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» [<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2558-14>]
- Закон України від 4 лютого 2004 р. № 1433-IV «Про ратифікацію Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності та протоколів, що її доповнюють (Протоколу про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї і Протоколу проти незаконного ввозу мігрантів по суші, морю і повітряю)» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1433-15#Text>]
- Закон України від 20 вересня 2011 р. № 3739-VI «Про протидію торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>]
- Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII «Про прокуратуру» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text>]
- Закон України від 10 листопада 2015 р. № 766-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо діяльності Національної поліції» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/766-19#Text>]
- Закон України від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII «Про соціальні послуги» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>]
- Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015 [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/501/2015>]
- Указ Президента України № 306/2020 від 05.08.2020 Про національного координатора у сфері протидії торгівлі людьми [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/306/2020#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2007 р. № 1087 «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/91244235>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 18 січня 2012 р. № 29 «Про національного координатора у сфері протидії торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/29-2012-%D0%BF%20#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 21 березня 2012 р. № 350 «Про затвердження Державної цільової соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2015 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/350-2012-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 1 червня 2020 року № 587 «Про організацію надання соціальних послуг» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/587-2020-n#Text>]

- Постанова Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2012 р. № 303
Про затвердження Положення про створення та функціонування Єдиного державного реєстру злочинів торгівлі людьми [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2012-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 23 травня 2012 р. № 417
«Про затвердження Порядку встановлення статусу особи, яка постраждала від торгівлі людьми» [<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/417-2012-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 25 липня 2012 р. № 660
«Про затвердження Порядку виплати одноразової матеріальної допомоги особам, які постраждали від торгівлі людьми» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/660-2012-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2012 р. № 783
«Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері протидії торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/783-2012-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 18 жовтня 2015 року №121
«Про внесення змін до Державної соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2015 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/121-2015-п#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 111
«Про затвердження Державної цільової соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2020 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/111-2016-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 4 жовтня 2017 р. № 741 «Про затвердження типових положень про заклади соціальної підтримки сімей, дітей та молоді» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/741-2017-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 18 жовтня 2015 року №121
«Про внесення змін до Державної соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2015 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/121-2015-п#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 2018 року №800
«Про деякі питання соціального захисту дітей які перебувають у складних життєвих обставинах, у тому числі таких , що можуть загрожувати їх життю і здоров'ю» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2018-п#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 1 червня 2020 року №585
«Про забезпечення соціального захисту дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/585-2020-п-Textst>]

- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 р. № 1393-р «Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1393-2015-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 637-р «Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/637-2018-%D1%80#n2>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnogo-a1544r>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 18 червня 2012 р. № 336 «Про затвердження форм заяв про встановлення статусу особи, яка постраждала від торгівлі людьми, журналу реєстрації заяв осіб, які мають намір отримати статус особи, яка постраждала від торгівлі людьми, розписки про нерозголошення відомостей, облікової картки особи, яка вважає себе постраждалою від торгівлі людьми, журналу реєстрації видачі довідок про встановлення статусу особи, яка постраждала від торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1133-12#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 14 вересня 2012 р. № 578 «Про затвердження форм оцінки потреб особи, яка постраждала від торгівлі людьми; плану реабілітації особи, яка постраждала від торгівлі людьми; обліку осіб, які постраждали від торгівлі людьми; звіту щодо осіб, які постраждали від торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1679-12#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 05.03.2013 № 99 «Про затвердження форми заявки про виділення бюджетних коштів для здійснення виплати одноразової матеріальної допомоги особам, які постраждали від торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0099739-13#Text>]

- Наказ Міністерства соціальної політики України від 19.07.2013 № 432 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо надання соціальних послуг особам, які постраждали від торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0432739-13#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 30 липня 2013 р. № 458 «Про затвердження стандартів надання соціальних послуг особам, які постраждали від торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1327-13#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 20.01.2014 № 28 «Про затвердження Порядку визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0253-14#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 30.12.2015 № 1261 «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги представництва інтересів» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0127-16#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства внутрішніх справ України від 11.01.2016 № 4/5 «Про затвердження Інструкції зі збору та моніторингу статистичної інформації щодо осіб, які постраждали від торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0169-16#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 19.01.2016 № 26 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення» [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0026739-16#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 01.07.2016 № 716 «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги кризового та екстреного втручання» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0990-16#Text>]
- Наказ Міністерства освіти і науки України від 8 квітня 2016 р. № 405 «Про затвердження плану заходів Міністерства освіти і науки України щодо протидії торгівлі людьми на період до 2020 року» [<https://drive.google.com/file/d/0B3m2TqBM0APKa0d5amRpZ3h5M28/view>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 11.12.2018 № 1852 «Про утворення державної установи «Кол-центр Міністерства соціальної політики України з питань протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1458-18#Text>]

3.8. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ НА РІВНИЙ ДОСТУП ДО ПРАВОСУДДЯ

Доступ до правосуддя є невід'ємною складовою забезпечення верховенства права й ефективної демократії. Однією з передумов реалізації права доступу до правосуддя є наявність в особи права на судовий захист. Це право впливає з ч. 3 ст. 8, ч. 1 ст. 55 Конституції України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>]. Крім того, воно в подальшому деталізується в процесуальних кодексах (ст.ст. 3, 4 Цивільного процесуального кодексу України, ст. 5 Кодексу адміністративного судочинства України). Воно забезпечує можливість особи обстоювати свої права у будь-якій життєвій ситуації, зокрема пов'язаній з незаконними діями (бездіяльністю) органів державної влади. Другою передумовою забезпечення доступу до правосуддя є нормативне закріплення й реальне дотримання рівності громадян перед законом і судом. Це означає, що не повинно бути жодних обмежень, за будь-якими ознаками, у разі звернення до суду. Обмеження можливе тільки у випадку відсутності в особи процесуальної правоздатності й дієздатності.

Забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до правосуддя визначено одним із шести напрямів реалізації Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018 – 2023 роки. У цьому документі зазначено: «Рівний доступ до правосуддя передбачає право на ефективний засіб правового захисту, право на чесний суд, право на рівний доступ до судів та право на юридичну допомогу і захист правових інтересів. Існують безліч перешкод, що заважають жінкам мати рівний доступ до правосуддя: табу, упередженість, гендерні стереотипи, звичаї, бідність, необізнаність, прогалини в законодавстві та в його реалізації й іноді навіть у самих законах. Це особливо стосується деяких груп жінок, зокрема жертв гендерно зумовленого насильства, жінок-мігрантів, жінок-біженців та жінок, які шукають притулку, жінок, що належать до етнічних меншин, жінок-ромів, жінок з обмеженими фізичними можливостями і літніх жінок»³⁰.

30 Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018 – 2023 роки. – с. 26-27. // <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>

Рівний доступ стосується різних осіб і різних груп населення. Питання доступу до правосуддя, в тому числі окремих категорій, такі як постраждалі від насильства, дискримінації, були і залишаються актуальними для України. Держава неодноразово отримувала зауваження та рекомендації щодо необхідності поліпшення ситуації в цій сфері від Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, а також Ради Європи.

В Україні створена система безоплатної правової допомоги громадянам, через яку можна отримати первинну (консультування) та вторинну правову допомогу. Ця діяльність забезпечується:

- 23 регіональними центрами з надання БВПД;
- 84 місцевими центрами з надання БВПД;
- 428 бюро правової допомоги;
- 5 правовими клубами «Pravokator»;
- 6760 адвокатами, залученими до надання БВПД;
- близько 1500 штатними юристами системи БВПД³¹.

Координується діяльність Координаційним центром безоплатної правової допомоги.

Система безоплатної правової допомоги визначена суб'єктом із запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі (закони України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

Визнання ґендерної рівності як ключового аспекту сталого розвитку вимагає запровадження політики ґендерної інтеграції в усіх сферах, в тому числі сфері правосуддя. На практиці для фахівців це означає надання послуг клієнтам відповідно до міжнародних стандартів у галузі прав людини та ґендерної рівності, без упереджень та дискримінації. Формування єдиної уніфікованої ґендерної політики вимагає застосування однакових підходів до ґендерної інтеграції в усіх сферах та галузях на всіх рівнях, що було забезпечене шляхом розробки та прийняття Стратегії ґендерної рівності системи безоплатної правової допомоги.

Забезпечення ґендерної рівності в доступі до правосуддя є наочним прикладом правових принципів відповідальності держави та застосування державою позитивних дій. За змістом п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>] позитивні дії мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків та різних груп жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод.

31 https://minjust.gov.ua/legal_aid

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 3.8

- Заключні зауваження до восьмої періодичної доповіді України, Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, 3 березня 2017 р. [<https://www.mil.gov.ua/content/gender/CEDAW-Concluding-Observations-UKR.pdf>]
- Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018 – 2023 роки [<https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>]
- Закон України «Про безоплатну правову допомогу» прийнятий 02 червня 2011 року [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-17#Text>]
- Закон України «Про судовий збір» прийнятий 08 липня 2011 року [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 637-р «Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/637-2018-%D1%80#n2>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnogo-a1544r>]
- Наказ Міністерства юстиції України від 3 липня 2018 р. № 2260/5 «Про затвердження Змін до Положення про центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0774-18>]
- Наказ Координаційного центру з надання безоплатної правової допомоги Міністерства юстиції України від 22 листопада 2018 р. № 95 «Про затвердження Гендерної стратегії системи надання безоплатної правової допомоги» [<http://qala.org.ua/wp-content/uploads/2018/11/nakaz-KTS-vid-22.11.2018-95.pdf>]
- Наказ Координаційного центру з надання правової допомоги від 12 березня 2019 р. № 33 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги» [https://zakononline.com.ua/documents/show/112397_112397]

- Наказ Координаційного центру з надання правової допомоги від 20.11.2019 №71 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо надання правової допомоги жінкам із вразливих соціальних груп» [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0071419-19#Text>]
- Наказ Державної судової адміністрації від 25 травня 2018 року №265 «Про здійснення узагальнення ґендерного складу апеляційних та місцевих судів України, Державної судової адміністрації України та її територіальних управлінь» [<https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/gender/mnbhjk>]
- Наказ Державної судової адміністрації №325 від 23 червня 2018 року «Про затвердження річних форм звітів щодо здійснення правосуддя місцевими та апеляційними судами» [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0325750-18#Text>]

3.9. РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА

Першочерговими завданнями регіональної політики є прискорення економічного зростання регіонів, підвищення їх конкурентоспроможності на основі ефективного використання внутрішнього потенціалу, створення нових робочих місць, поліпшення зайнятості населення, формування умов для повернення на батьківщину трудових мігрантів. Саме це може дати швидке та стійке зростання рівня якості життя людини незалежно від того, де вона народилася, де проживає зараз і де буде проживати у майбутньому. При цьому важливим є врахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Прикладом урахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є Державна програма розвитку регіону українських Карпат на 2020 – 2022 роки [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/880-2019-%D0%BF?find=1&text=%D0%B6%D1%96%D0%BD%D0%BE%D0%BA#w1_1]: «Процес виконання Програми передбачає здійснення комплексу заходів із застосуванням підходу, що базується на дотриманні прав людини, у тому числі з урахуванням принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Органами, що забезпечують формування та реалізацію регіональної політики, є Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, міністерства, інші центральні органи виконавчої влади; Верховна Рада Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські ради; Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації; міські, селищні, сільські ради; всеукраїнські асоціації органів місцевого самоврядування; громадські об'єднання, юридичні та фізичні особи, що беруть участь у формуванні та забезпеченні реалізації державної регіональної політики, Міжвідомча координаційна комісія з питань регіонального розвитку.

5 серпня 2020 р. постановою Кабінету Міністрів України № 695 була затверджена Державна стратегія регіонального розвитку на 2021 – 2027 роки [<https://www.kmu.gov.ua/storage/app/uploads/public/5f3/40c/c1e/5f340cc1e0f9e216385973.doc>].

Стратегія є основним планувальним документом для реалізації секторальних стратегій розвитку, координації державної політики у різних сферах, досягнення ефективності використання державних ресурсів у територіальних громадах та регіонах в інтересах людини, єдності держави, сталого розвитку історичних населених місць та збереження традиційного характеру історичного середовища, збереження навколишнього природного середовища та сталого використання природних ресурсів для нинішнього та майбутніх поколінь українців.

Стратегія визначає генеральний вектор сталого розвитку регіонів та розроблена відповідно до Цілей сталого розвитку України до 2030 року, затв. Указом Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 [<https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>].

При формуванні стратегії були враховані гендерні підходи й елементи гендерного аналізу, які доцільно застосовувати й при розробці інших документів.

Існують гендерні відмінності у демографічному складі населення. Так, найбільшу кількість громадян літнього віку становлять жінки. В Україні у 2018 р. середня очікувана тривалість життя при народженні чоловіків на 10 років менша, ніж у жінок. Крім того, збройна агресія Російської Федерації проти України, повільне впровадження стандартів Міжнародної організації праці щодо безпечних умов праці призводять до високої смертності чоловіків у працездатному віці.

Рівень зайнятості жінок працездатного віку нижчий порівняно з рівнем зайнятості чоловіків такого віку. Жінки становлять більшість населення з низьким доходом, які звертаються за державною соціальною допомогою, що підвищує ступінь вразливості жінок до бідності. Ризики бідності зростають серед жінок, які живуть у малих містах та на сільських територіях.

Оперативна ціль 5 Стратегічної цілі III «Розбудова ефективного багаторівневого врядування» Державної стратегії регіонального розвитку на 2021 – 2027 роки **«Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія домашньому насильству та дискримінації»:**

1. Проведення аналізу нормативно-правових актів у сфері регіонального розвитку та децентралізації з метою забезпечення їх узгодження з вимогами національного законодавства та міжнародними зобов'язаннями щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
2. Забезпечення застосування ґендерного підходу до процесів стратегічного планування та формування бюджету на регіональному та місцевому рівні, залучення до цього процесу місцевих жіночих організацій, а також осіб, які зазнають різних форм дискримінації.
3. Забезпечення збору даних з розподілом за ознакою статі, віком, місцем проживання та іншими необхідними ознаками для їх врахування під час розробки програм і планів регіонального та місцевого розвитку, а також формування бюджетів.
4. Сприяння облаштуванню інфраструктури територіальних громад на засадах доступності для батьків з дітьми.
5. Здійснення заходів щодо протидії та запобігання домашньому насильству та насильству за ознакою статі шляхом координації зусиль усіх заінтересованих сторін на національному, регіональному та місцевому рівні.
6. Забезпечення створення платформи для координації та партнерства з метою сприяння обміну знаннями та досвідом у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків між різними адміністративними рівнями у співпраці з ключовими заінтересованими сторонами та партнерами.
7. Створення умов для підвищення потенціалу Мінрегіону, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій та органів місцевого самоврядування щодо інтеграції ґендерного підходу у стратегічне та бюджетне планування, реалізацію, моніторинг та оцінювання політики регіонального розвитку.
8. Запровадження системи моніторингу та оцінювання регіонального та місцевого розвитку, орієнтованої на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, дотримання прав людини, у тому числі шляхом розрахунку та застосування індексу ґендерної нерівності та регіонального індексу ґендерного розвитку як коригуючих факторів, пов'язаних з розрахунком регіонального індексу людського розвитку в Україні на основі методології Програми розвитку ООН.

Державна стратегія регіонального розвитку на 2021 – 2027 роки, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 695
[\[https://www.kmu.gov.ua/storage/app/uploads/public/5f3/40c/c1e/5f340cc1e0f9e216385973.doc\]](https://www.kmu.gov.ua/storage/app/uploads/public/5f3/40c/c1e/5f340cc1e0f9e216385973.doc)

Оскільки реалізація Стратегії запланована двома етапами: 2021 – 2023 роки та 2024 – 2027 роки, на кожному з них передбачено розроблення та виконання плану заходів на відповідний період та програм і проектів регіонального розвитку, в рамках яких конкретизуються пріоритетні завдання кожної оперативної цілі Стратегії. Таким чином, оперативна ціль 5 також має дістати відображення в створених та прийнятих планах.

На виконання протокольного доручення віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції від 21 грудня 2019 р. № 47251/0/1-19 «Щодо пріоритетів гендерної політики» здійснено аналіз впровадження гендерної політики в регіонах, зокрема врахування питань прав людини та гендерної рівності в обласних стратегіях соціально-економічного розвитку областей на 2020 – 2027 роки.

Станом на грудень 2019 р., питання забезпечення гендерної рівності було включено до одинадцяти прийнятих стратегій соціально-економічного розвитку регіонів, решта прозвітувалися про включення зазначених питань у проекти документів.

Процес реформування регіональної політики вимагає оволодіння працівниками органів державної влади та органів місцевого самоврядування новими знаннями та навичками, підвищення рівня їх кваліфікації, в тому числі формування гендерних компетентностей.

Прикладом ресурсу, який може стати у пригоді в цьому контексті, є видання Ради Європи «Рівні права та можливості жінок і чоловіків у місцевому самоврядуванні: стандарти, пріоритети, поради» [<http://www.slg-coe.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/>].

Серед проблем нормативно-правового забезпечення гендерної інтеграції в політиці децентралізації та в регіональному розвитку потрібно відзначити такі:

1. Відсутність закріплення таких норм в базовому Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
2. Невизначеність нових суб'єктів впровадження політики, таких як об'єднані територіальні громади, в Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
3. Низький рівень індивідуальної спроможності та гендерних компетентностей фахівців, відповідальних за розробку правового забезпечення в сфері децентралізації та регіонального розвитку.
4. Відсутність методики впровадження гендерних підходів у політику децентралізації та регіонального розвитку.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

- використовувати інструменти забезпечення ґендерної рівності на регіональному рівні, зокрема здійснення ґендерного аналізу та врахування його результатів під час розробки та реалізації регіональної політики в умовах децентралізації, а також застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі;
- забезпечити доступ до послуг з урахуванням потреб та можливостей жінок і чоловіків;
- підвищити рівень ґендерних компетентностей голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;
- підвищити рівень поінформованості населення щодо подолання ґендерних стереотипів та досягнення ґендерної рівності як умов соціально-економічного процвітання країни та кожного громадянина.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ДО ПІДРОЗДІЛУ 3.9

- Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
- Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [<https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 20 жовтня 2019 р. № 880 «Про затвердження Державної програми розвитку регіону українських Карпат на 2020 – 2022 роки» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/880-2019-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 695 «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021 – 2027 роки» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-strategiyi-regionalnogo-rozvitku-na-20212027-t50820>]

- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]
- Наказ Міністерства розвитку громад та територій від 31 березня 2016 р. № 79 «Про затвердження Методики розроблення, проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0632-16#Text>]
- Наказ Міністерства розвитку громад та територій від 27 грудня 2018 р. № 373 «Про внесення змін до наказу Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 31 березня 2016 р. № 79» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0082-19#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 р. № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>]

ПЕРЕЛІК ЧИННИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ, ЯКІ ЗГАДУЮТЬСЯ В ПУБЛІКАЦІЇ

(СТАНОМ НА 31 ГРУДНЯ 2020 Р.)



МІЖНАРОДНІ ДОКУМЕНТИ

- Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text]
- Протокол про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї, що доповнює Конвенцію Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності, прийнятий резолюцією 55/25 Генеральної Асамблеї ООН від 15 листопада 2000 р.; ратифікований 4 лютого 2004 р. [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_791]
- Факультативний протокол до Конвенції про права дитини щодо торгівлі дітьми, дитячої проституції і дитячої порнографії від 1 січня 2000 р., ратифікований 3 квітня 2003 р. [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_b09]
- Факультативний протокол до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок Протокол ратифіковано Законом № 946-IV (946-15) від 05.06.2003 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794#Text]
- Пекінська декларація, прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року, Статті 15 та 16 / [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text]
- Заклучні зауваження до восьмої періодичної доповіді / Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок, 3 березня 2017 р. [http://www.if.gov.ua/files/uploads/Zakluchni_zauvazhennya_Komitetu_OON.pdf]
- Конвенція МОП про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45 (укр/рос) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text]
- Конвенція МОП про нічну працю жінок у промисловості (переглянута в 1948 році) № 89 (укр/рос) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_148#Text]
- Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text]
- Конвенція МОП про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103 (укр/рос) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text]
- Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text]
- Конвенція МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text]

- Конвенція МОП про нічну працю № 171 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text]
- Конвенція МОП про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294#Text]
- Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530]
- Конвенція МОП про викорінення насильства та домагань в світі праці № 190 [<http://employers.org.ua/news/id2190>]
- Європейська соціальна хартія (переглянута) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text]
- Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_858#Text]
- Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами [<https://ips.ligazakon.net/document/view/MU11251?an=12>]
- Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018 – 2023 роки [<https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>]
- Recommendation No. R (98) 14 of the Committee of Ministers to Member States on Gender Mainstreaming [<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804ec94a>]
- Recommendation CM/Rec (2008)1 of the Committee of Ministers to member states on the inclusion of gender differences in health policy. (Adopted by the Committee of Ministers on 30 January 2008 at the 1016th meeting of the Ministers' Deputies) [<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1241743>]
- Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи CM/Rec(2019)1 державам-членам від 27 березня 2019 р. щодо запобігання сексизму та боротьби із сексизмом [<https://rm.coe.int/cm-rec-2019-sexism-ukr-rev-ps-no-track-changes-fin-with-content-al/1680953cb8>]
- Рада Європи. План дій для України на 2018-2021 рр. [<https://rm.coe.int/coe-action-plan-for-ukraine-2018-2021-ukr/1680925bec>]
- Європейська Хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад [https://www.auc.org.ua/sites/default/files/hartiya_ukr.pdf]
- Директива Ради № 2000/78/ЄС від 27.11.2000, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності [доступна з https://minjust.gov.ua/m/str_45891]

- Директива Ради № 2004/113/ЄС від 13.12.2004 про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг [доступна з https://minjust.gov.ua/m/str_45891]
- Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць (десята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви №89/391/ЄЕС) [доступна з https://minjust.gov.ua/m/str_45891]
- Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення [доступна з https://minjust.gov.ua/m/str_45891]
- Директива Європейського парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами), [доступна з https://minjust.gov.ua/m/str_45891]

ЗАКОНИ УКРАЇНИ

- Конституція України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>]
- Кримінальний кодекс України [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>]
- Кодекс законів про працю України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>]
- Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII «Про колективні договори і угоди» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>]
- Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>]
- Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР «Про місцеве самоврядування в Україні» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>]
- Закон України від 23 грудня 1997 р. № 776/97-ВР «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text>]
- Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>]

- Кримінальний кодекс України [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>]
- Закон України від 7 червня 2001 р. № 2491-III «Про імміграцію» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2491-14#Text>]
- Закон України від 15 червня 2001 р. № 2558-III «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» [<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2558-14>]
- Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>]
- Закон України від 4 лютого 2004 р. № 1433-IV «Про ратифікацію Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності та протоколів, що її доповнюють (Протоколу про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї і Протоколу проти незаконного ввозу мігрантів по суші, морю і повітрі)» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1433-15#Text>]
- Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
- Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>]
- Закон України «Про безоплатну правову допомогу» прийнятий 02 червня 2011 року [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-17#Text>]
- Закон України «Про судовий збір» прийнятий 08 липня 2011 року [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text>]
- Закон України від 20 вересня 2011 р. № 3739-VI «Про протидію торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>]
- Кримінальний процесуальний кодекс України від 13 квітня 2012 р. № 4651- VI [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text>]
- Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [<http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
- Закон України від 27 лютого 2014 р. № 794-VI «Про Кабінет Міністрів України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text>]
- Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифікована із заявою 16 вересня 2014 р.) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text]

- Закон України від 14 жовтня 2014 р. №1697- VII «Про прокуратуру» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text>]
- Закон України від 10 листопада 2015 р. №766- VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо діяльності Національної поліції» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/766-19#Text>]
- Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII «Про освіту» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>]
- Закон України від 6 грудня 2017 р. № 2227-VIII «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2227-19#Text>]
- Закон України від 7 грудня 2017 р. № 2229-VIII «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>]
- Закон України від 6 вересня 2018 р. № 2523-VIII «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>]
- Закон України від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII «Про соціальні послуги» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>]

УКАЗИ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ

- Указ Президента України від 25 квітня 2001 р. № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/283/2001#Text>]
- Указ Президента України від 26 липня 2005 р. № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text>]
- Указ Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015 «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015#Text>]
- Указ Президента України від 19 травня 2019 р. № №274/2019 «Про День батька» [<https://www.president.gov.ua/documents/2742019-27017>]

- Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [<https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>]
- Указ Президента України від 26 травня 2020 р. № 203/2020 «Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203/2020#Text>]
- Указ Президента України № 306/2020 від 05.08.2020 Про національного координатора у сфері протидії торгівлі людьми [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/306/2020#Text>]
- Указ Президента України від 21 вересня 2020 р. № 398/2020 «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» [<https://www.president.gov.ua/documents/3982020-35069>]
- Указ Президента України від 3 грудня 2020 р. №533/2020 «Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні» [<https://www.president.gov.ua/documents/5332020-35809>]

РОЗПОРЯДЧІ ДОКУМЕНТИ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

- Постанова Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. № 153 «Про створення єдиної системи залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/153-2002-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1087 «Про затвердження Положення про військовий (військово-морський) ліцей» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2003-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України № 1378 від 15 жовтня 2004 р. «Порядок проведення консультацій з громадськістю з питань формування та реалізації державної політики» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/10241991>]
- Типове положення про громадську раду при центральному, місцевому органі виконавчої влади, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2004 р. № 1378 [<https://www.kmu.gov.ua/npas/10242020>]
- Положення про Міжвідомчу раду з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2007 р. № 1087 [<https://www.kmu.gov.ua/npas/91244299>]

- Постанова Кабінету Міністрів України від 18 січня 2012 р. № 29 «Про національного координатора у сфері протидії торгівлі людьми» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/29-2012-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 21 березня 2012 р. № 350 «Про затвердження Державної цільової соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2015 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/350-2012-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2012 р. № 303 Про затвердження Положення про створення та функціонування Єдиного державного реєстру злочинів торгівлі людьми [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2012-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 23 травня 2012 р. № 417 «Про затвердження Порядку встановлення статусу особи, яка постраждала від торгівлі людьми» [<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/417-2012-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 25 липня 2012 р. № 660 «Про затвердження Порядку виплати одноразової матеріальної допомоги особам, які постраждали від торгівлі людьми» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/660-2012-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2012 р. № 783 «Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері протидії торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/783-2012-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2015 р. № 244 «Про утворення Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2015-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423 «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 18 жовтня 2015 року №121 «Про внесення змін до Державної соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2015 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/121-2015-п#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 111 «Про затвердження Державної цільової соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2020 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/111-2016-%D0%BF#Text>]

- Постанова Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2016 р. № 296 «Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/296-2016-%D0%BF>] (постанова втратила чинність на підставі постанови КМ від 25 березня 2020 р. № 274)
- Постанова Кабінету Міністрів України від 11 травня 2017 р. № 373 «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390 «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики» [<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ru/390-2017-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 4 жовтня 2017 р. № 741 «Про затвердження типових положень про заклади соціальної підтримки сімей, дітей та молоді» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/741-2017-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 1106 «Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vikonannya-ugodi-pro-asociaciyu-mizh-ukrayinoyu-z-odniyeyi-storoni-ta-yevropejskim-soyuzom-yevropejskim-spivtovariystvom-z-atomnoyi-energiyi-i-yih-nimi-derzhavami-chlenami-z-inshoyi-storoni>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 6 червня 2018 р. № 491 «Деякі питання освітнього омбудсмена» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/491-2018-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 р. № 654 «Про затвердження Типового положення про мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/654-2018-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 р. № 655 «Про затвердження Типового положення про притулок для осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/655-2018-%D0%BF>]

- Постанова Кабінету Міністрів України 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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/658-2018-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 29 серпня 2018 р. № 703 «Про затвердження Положення про конкурс щодо обрання членів Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/703-2018-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 2018 р. № 800 «Деякі питання соціального захисту дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах, у тому числі таких, що можуть загрожувати їх життю та здоров'ю» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2018-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 «Питання проведення ґендерно-правової експертизи» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. № 106 «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» [<https://qr.go.page.link/LhyMC>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2019 р. № 234 «Про затвердження Порядку формування, ведення та доступу до Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/234-2019-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 824 «Про затвердження типових положень про денний центр соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі, та спеціалізовану службу первинного соціально-психологічного консультування осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/824-2019-%D0%BF>]

- Постанова Кабінету Міністрів України від 22 травня 2019 р. № 437 «Питання українського правопису» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/437-2019-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2019 р. № 874 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 18 липня 2007 р. № 950 і від 31 травня 2017 р. № 512» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/874-2019-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 20 жовтня 2019 р. № 880 «Про затвердження Державної програми розвитку регіону українських Карпат на 2020 – 2022 роки» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/880-2019-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 27 листопада 2019 р. № 972 «Про реалізацію експериментального проекту із створення «єдиного входу» опрацювання звернень громадян та запитів на публічну інформацію» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/972-2019-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 р. № 1066 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1066-2019-%D0%BF#n25>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2019 р. № 1145 «Про поширення експериментального проекту із створення «єдиного входу» опрацювання звернень громадян та запитів на публічну інформацію на опрацювання звернень та повідомлень про/або від осіб, які постраждали від торгівлі людьми, домашнього насильства, насильства за ознакою статі, насильства стосовно дітей, або про загрозу вчинення такого насильства» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1145-2019-%D0%BF>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2020 р. № 274 «Про визначення питань, що належать до компетенції віце-прем'єр-міністрів України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/274-2020-%D0%BF#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 1 червня 2020 року № 585 «Про забезпечення соціального захисту дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/585-2020-p#Textst>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 2 вересня 2020 р. № 784 «Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-utvorennya-komisiyi-z-pitan-ko-784>]

- Постанова Кабінету Міністрів України від 1 червня 2020 року № 587 «Про організацію надання соціальних послуг» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/587-2020-п#Text>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 9 вересня 2020 р. № 852 «Про внесення змін у додатки 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 25 березня 2020 р. № 274» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/852-2020-%D0%BF#n8>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-i091020-930>]
- Постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 942 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. № 153» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/942-2020-%D0%BF#n23>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 р. № 1393-р «Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/248740679>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 р. № 161-р «Про схвалення Стратегії подолання бідності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-%D1%80#n10>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 лютого 2017 р. № 142-р «Про затвердження Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017 – 2020 роки» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/142-2017-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 травня 2017 р. № 415-р «Про затвердження Плану заходів з реалізації Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017 – 2020 роки» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/415-2017-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 червня 2017 р. № 411-р «Про схвалення проекту Основних напрямів бюджетної політики на 2018 – 2020 роки» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/411-2017-%D1%80#Text>]

- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 779-р «Про схвалення Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018 – 2021 роки» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/250383204>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 974-р «Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 р. № 342-р «Про затвердження Плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/342-2018-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 637-р «Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/637-2018-%D1%80#n2>]
- Розпорядження 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» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2018-%D1%80>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 лютого 2019 р. № 121-р «Про участь делегації Уряду України у 63-й сесії Комісії ООН зі становища жінок» [<https://ips.ligazakon.net/document/KR190121?an=1>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 686-р «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/686-2019-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 березня 2020 р. № 202-р. «Про затвердження плану заходів на 2020 рік з реалізації Стратегії подолання бідності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/202-2020-%D1%80#n10>]

- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 травня 2020 р. № 505-р «Про схвалення проекту листа Уряду України до Міністерства Європи та закордонних справ Французької Республіки щодо участі Уряду України у міжнародній ініціативі «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 9 вересня 2020 р. № 1133-р «Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2020 рік» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1133-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1127-р «Про схвалення проекту листа Уряду України до секретаріату Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC)» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1127-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1128-р «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 жовтня 2020 р. № 1277-р «Про участь Уряду України у міжнародній ініціативі "Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності"» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1277-2020-%D1%80#Text>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnogo-a1544r>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів від 02 грудня 2020 р. № 1517-р «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pitannya-zboru-danih-dlya-monitoringu-gendernoyi-rivnosti-s21220>]
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-pla-nu-zahodiv-z-realizaciyi-zobov'язan-uryadu-ukrayini-vzyatih-v-ramkah-t161220>]

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ЦЕНТРАЛЬНИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

ГЕНЕРАЛЬНА ПРОКУРАТУРА УКРАЇНИ

- Наказ Генеральної прокуратури України від 31 січня 2019 р. № 16 «Про затвердження Змін до Положення про порядок ведення Єдиного реєстру досудових розслідувань» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0179-19>]

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ

- Наказ Державної служби статистики України від 1 березня 2019 р. № 97 «Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань гармонізації національних показників гендерної рівності до міжнародних стандартів» [http://www.ukrstat.gov.ua/norm_doc/2019/97/97_2019.htm]

ДЕРЖАВНА СУДОВА АДМІНІСТРАЦІЯ

- Наказ Державної судової адміністрації від 25 травня 2018 року №265 «Про здійснення узагальнення гендерного складу апеляційних та місцевих судів України, Державної судової адміністрації України та її територіальних управлінь» [<https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/gender/mnbhjk>]
- Наказ Державної судової адміністрації №325 від 23 червня 2018 року «Про затвердження річних форм звітів щодо здійснення правосуддя місцевими та апеляційними судами» [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0325750-18#Text>]

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 13.10.2014 № 1067 (зі змінами наказ МВС від 22.07.2019 № 592) «Про затвердження Інструкції з фізичної підготовки в НГУ» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1375-14#Text>]
- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 31 жовтня 2016 р. № 1132 «Про речове забезпечення військовослужбовців та працівників Державної прикордонної служби України в мирний час та особливий період» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1536-16#Text>]

- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 9 листопада 2016 р. № 1179 «Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16#Text>]
- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 12 грудня 2017 р. № 1019 «Про заходи з виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р» [<https://ngu.gov.ua/ua/nakaz-no1019-vid-12122017-pro-zahody-z-vykonannya-rozporyadzhennya-kabinetu-ministriv-ukrayiny-vid>]
- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 1 серпня 2018 р. № 654 «Про затвердження Порядку винесення уповноваженими підрозділами органів Національної поліції України термінового заборонного припису щодо кривдника» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0965-18>]
- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25 лютого 2019 р. № 124 «Про затвердження Порядку взяття на профілактичний облік, проведення профілактичної роботи та зняття з профілактичного обліку кривдника уповноваженим підрозділом органу Національної поліції України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0270-19>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України та Міністерства внутрішніх справ України від 13 березня 2019 р. № 369/180 «Про затвердження Порядку проведення оцінки ризиків вчинення домашнього насильства» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0333-19#Text>]
- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 26 квітня 2019 року № 330 «Про затвердження Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України з реалізації ґендерної політики на період до 2021 року» [<https://qrqo.page.link/eK3cU>]
- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 31 липня 2019 р. № 639 «Про участь національного персоналу в міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1088-19#Text>]
- Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 21.04.2020 № 347 «Про затвердження порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0473-20#Text>]

НАЦІОНАЛЬНА ГВАРДІЯ УКРАЇНИ

- Наказ командувача Національної гвардії України від 30.07.2019 № 396 «Про підготовку, організацію та проведення кваліфікаційних іспитів військовослужбовців НГУ на право носіння берету з відзнакою».

- Наказ командувача Національної гвардії України від 27.12.2017 № 911 «Про затвердження Інструкції про заходи контролю за зверненнями громадян, які містять інформацію щодо дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань у НГУ».

МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

- Наказ Міністерства оборони України від 18 липня 2017 р. № 370 «Про затвердження Зразків військової форми одягу та загальних вимог до знаків розрізнення військовослужбовців та ліцеїстів військових ліцеїв» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1047-17#Text>]
- Наказ Міністерства оборони України від 13 грудня 2018 р. № 627 «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1507-18#Text>]
- Наказ Міністерства оборони України від 13 лютого 2019 р. № 57 «Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанта запасу» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-19>]
- Наказ Міністерства оборони України від 9 січня 2020 р. № 4 «Про затвердження Положення про особливості організації освітньої діяльності у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0250-20#Text>]
- Наказ Міністерства оборони України від 5 лютого 2020 р. № 26 «Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно військове звання молодшого лейтенанта запасу» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0188-20#Text>]

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

- Наказ Міністерства освіти і науки України від 8 квітня 2016 р. № 405 «Про затвердження плану заходів Міністерства освіти і науки України щодо протидії торгівлі людьми на період до 2020 року» [<https://drive.google.com/file/d/0B-3m2TqVM0APKa0d5amRpZ3h5M28/view>]
- Наказ Міністерства освіти і науки від 20 липня 2020 р. № 931 «Про затвердження Порядку надання грифів навчальній літературі та навчальним програмам». Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 11 листопада 2020 р. за № 1119/35402 [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1119-20#Text>]
- Лист МОН України від 5 лютого 2016 р. № 1/11-1267 «Про посилення діяльності щодо впровадження гендерного компоненту в освіту» [<http://www.krona.org.ua/>]

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

- Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 13 жовтня 2017 р. № 1254 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text>]
- Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 1 лютого 2019 р. № 278 «Про затвердження Порядку проведення та документування результатів медичного обстеження постраждалих осіб від домашнього насильства або осіб, які ймовірно постраждали від домашнього насильства, та надання їм медичної допомоги» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0262-19>]

МІНІСТЕРСТВО РОЗВИТКУ ГРОМАД І ТЕРИТОРІЙ

- Наказ Міністерства розвитку громад та територій від 31 березня 2016 р. № 79 «Про затвердження Методики розроблення, проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0632-16#Text>]
- Наказ Міністерства розвитку громад та територій від 27 грудня 2018 р. № 373 «Про внесення змін до наказу Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 31 березня 2016 року № 79» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0082-19#Text>]

- Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства
- Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 18 серпня 2020 р. № 1574 «Про затвердження Зміни № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010» [<https://qrgo.page.link/CpPLL>]

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

- Наказ Міністерства соціальної політики України від 8 червня 2012 р. № 345 «Про Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі» [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0345739-12#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 18 червня 2012 р. № 336 «Про затвердження форм заяв про встановлення статусу особи, яка постраждала від торгівлі людьми, журналу реєстрації заяв осіб, які мають намір отримати статус особи, яка постраждала від торгівлі людьми, розписки про нерозголошення відомостей, облікової картки особи, яка вважає себе постраждалою від торгівлі людьми, журналу реєстрації видачі довідок про встановлення статусу особи, яка постраждала від торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1133-12#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 14 вересня 2012 р. № 578 «Про затвердження форм оцінки потреб особи, яка постраждала від торгівлі людьми; плану реабілітації особи, яка постраждала від торгівлі людьми; обліку осіб, які постраждали від торгівлі людьми; звіту щодо осіб, які постраждали від торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1679-12#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 30 липня 2013 р. № 458 «Про затвердження стандартів надання соціальних послуг особам, які постраждали від торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1327-13#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 05.03.2013 № 99 «Про затвердження форми заявки про виділення бюджетних коштів для здійснення виплати одноразової матеріальної допомоги особам, які постраждали від торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0099739-13#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 19.07.2013 № 432 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо надання соціальних послуг особам, які постраждали від торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0432739-13#Text>]

- Наказ Міністерства соціальної політики України від 20.01.2014 № 28 «Про затвердження Порядку визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0253-14#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 30.12.2015 № 1261 «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги представництва інтересів» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0127-16#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства внутрішніх справ України від 11.01.2016 № 4/5 «Про затвердження Інструкції зі збору та моніторингу статистичної інформації щодо осіб, які постраждали від торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0169-16#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 19.01.2016 № 26 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення» [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0026739-16#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 01.07.2016 № 716 «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги кризового та екстреного втручання» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0990-16#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 1 жовтня 2018 р. № 1434 «Про затвердження Типової програми для кривдників» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1222-18>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 11 грудня 2018 р. № 1852 «Про утворення Державної установи «Кол-центр Міністерства соціальної політики України з питань протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1458-18>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України та Міністерства внутрішніх справ України від 13 березня 2019 р. № 369/180 «Про затвердження Порядку проведення оцінки ризиків вчинення домашнього насильства» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0333-19>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 3 липня 2019 р. № 1037 «Про затвердження форм документів, із яких формується особова справа постраждалої особи, влаштованої до притулку для осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0772-19>]

- Наказ Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 р. № 56 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах» [<https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 р. № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 13 лютого 2020 р. № 108 «Про деякі питання діяльності Експертної ради з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі» [<https://www.msp.gov.ua/documents/5640.html?PrintVersion>]
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 14 квітня 2020 р. № 257 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ» [<https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html?PrintVersion>]

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

- Наказ Міністерства фінансів України від 10.12.2010 р. № 1536 «Про результативні показники бюджетної програми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1353-10#Text>]
- Наказ Міністерства фінансів України від 2 січня 2019 р. № 1 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» [<https://ips.ligazakon.net/document/MF19001>]
- Наказ Міністерства фінансів України від 29.03.2019 р. № 130. «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання у 2019 році місцевих бюджетів на середньостроковий період» [<https://qrqo.page.link/UUZoV>]
- Наказ Міністерства фінансів України від 23.10.2019 р. № 446 «Про огляди витрат державного бюджету» [<https://qrqo.page.link/yDqMe>]
- Наказ Міністерства фінансів України від 19.05.2020 р. № 223 «Порядок здійснення оцінки ефективності бюджетних програм головними розпорядниками коштів державного бюджету» [<https://ips.ligazakon.net/document/RE34929>]

МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ

- Наказ Міністерства юстиції України від 3 липня 2018 р. № 2260/5 «Про затвердження Змін до Положення про центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0774-18>]
- Наказ Міністерства юстиції України від 27 листопада 2018 р. № 3719/5 «Про затвердження Методичних рекомендацій з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів, визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 року № 42/5» [<https://minjust.gov.ua/files/gener-al/2018/12/05/20181205100550-39.docx>]

КООРДИНАЦІЙНИЙ ЦЕНТР З НАДАННЯ БЕЗОПЛАТНОЇ ПРАВОВОЇ ДОПОМОГИ МІНІСТЕРСТВА ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ

- Наказ Координаційного центру з надання безоплатної правової допомоги Міністерства юстиції України від 22 листопада 2018 р. № 95 «Про затвердження Гендерної стратегії системи надання безоплатної правової допомоги» [<http://qala.org.ua/wp-content/uploads/2018/11/nakaz-KTS-vid-22.11.2018-95.pdf>]
- Наказ Координаційного центру з надання правової допомоги від 12 березня 2019 р. № 33 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги» [https://zakononline.com.ua/documents/show/112397___112397]
- Наказ Координаційного центру з надання правової допомоги від 20.11.2019 року №71 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо надання правової допомоги жінкам із вразливих соціальних груп» [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0071419-19#Text>]

НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

- Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 20 травня 2020 р. № 80-20 «Про затвердження форми звітності КСДС «Звіт про кількісний склад державних службовців» та Інструкції щодо її заповнення» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0484-20#Text>]

ІНШІ ДОКУМЕНТИ

- Цілі Сталого Розвитку – 2030, ЦСР 8.5 та Цілі сталого розвитку, адаптовані для України (2015–2030 роки) [<https://qrgo.page.link/gRorf>]
- Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна» [<https://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=938d9df1-5e8d-48cc-a007-be5bc-60123b8&tag=TSiliStalogoRozvitku>]
- Добровільний національний огляд щодо Цілей сталого розвитку в Україні [<https://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=938d9df1-5e8d-48cc-a007-be5bc60123b8&tag=TSiliStalogoRozvitku>]
- Стратегія запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному із конфліктом [https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-09/crsv%20strate-gy%20ua_0.pdf]
- Посадова інструкція Представника Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, затверджена Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини 25 квітня 2019 року [<https://qrgo.page.link/G8dqm>]
- Спільна заява Форуму координації міжнародної технічної допомоги «Партнерство заради розвитку», 8 жовтня 2020 р. [<https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/10.2020/spilna-zayava-ukr-1.pdf>]

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ ЦЕНТРАЛЬНИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ



- Бестік М. Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя. Женева : ДКЗС, 2011. 52 с. // http://womenua.today/UWC-library/unwomen/40-DCAF_Self%20Assessment_final%20layout_UKR.pdf
- Балон Б., Бйорссон А., Гейсс Т., Холвіківі А., Кадар А., Лисичкіна І., Уотсон К. Гендерне навчання військовослужбовців: [посібник]. Женева : ДКЗС, 2016. 214 с. // https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_Military_Handbook_Ukrainian_0.pdf
- Гендерна рівність. Бібліотека // <https://decentralization.gov.ua/gender/library>
- Гендерна рівність у медіа та рекламі: європейські стандарти та українські реалії. Матеріали дискусії. 23 березня 2018 року // <https://qrqo.page.link/gcJ4m>
- Гендерна рівність: міфи, факти та державна політика. Посібник для народних депутатів України / ПРООН у співпраці із Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики. 2020 р. 60 с. // https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/gender-equality-handbook-for-mps.html
- Гендерне інтегрування на місцевому рівні. Досвід міст, що приєдналися до Європейської хартії рівності жінок і чоловіків. – Проект «Проміс». Київ, 2020. 28 с. // https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/607/GI_web.pdf
- Гендерний бюджетний аналіз програм, які фінансуються з державного та місцевих бюджетів. Стислий виклад. Київ, 2016. 89 с. // <https://genderindex.org.ua/library/ukraine/genderniy-byudzhetniy-analiz-program-yaki-finansuyutsya-z-derzhavnogo-ta-mistsevih-byudzhativ-134564.html>
- Гендерний глосарій Європейського інституту із гендерної рівності // <https://eige.europa.eu/thesaurus/browse>
- Гендерні ініціативи міст і громад України. Кращі практики та рекомендації. – Проект «Проміс». Київ, 2019. 42 с. // https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/528/Gender_initiatives_in_Ukraine.pdf
- Гендерні медійні практики: навчальний посібник із гендерної рівності та недискримінації для студентів вищих навчальних закладів / кол. авт. Київ, 2014. 206 с. // <https://www.osce.org/files/f/documents/c/3/284966.pdf>
- Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні: теорія і практика: метод. посіб. – Київ : ФОП Клименко, 2016. 92 с. // <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/12562.pdf>
- Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок // http://wicc.net.ua/media/convention_cedaw_plus_04.pdf

- Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції гендерної рівності. Посібник для працівників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. 34 с. // http://www.un.org.ua/images/documents/4463/UA%20manual%20GRB%20Analysis_PRINT.pdf
- Гендерно-орієнтоване бюджетування на місцевому рівні: від інтеграції принципу гендерної рівності в бюджетний процес до гендерно-чутливих політик: посібник для представників місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та громадських активістів. 2020. 112 с. // https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/599/gender-responsive_bud-geting_on_a_local_level_ukraine.pdf
- Жінки, мир, безпека: інформаційно-методичний збірник для співробітників Міністерства оборони і Генерального штабу Збройних Сил України. Київ, 2016. 36 с. // http://www.un.org.ua/images/documents/4461/UN_Women_WPS%20MoD%20Guide_UKR.pdf
- Кизима І.І. Гендерні підходи в системі післядипломної педагогічної освіти України. Львів, 2016. 226 с. // <http://dspu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/11/kyzyna-i.i.-genderni-pidhody-v-systemi-pislyadyplomnoyi-pedagogichnoyi-osvi-ty-ukrayiny-kinec-xx-pochatok-xxi-stolittya.doc>
- Левченко К. Гендерне тяжіння. Виклики та рішення. Харків : Фоліо, 2019
- Левченко К., Ковальчук Л., Сулова О., Козуб Л., Легенька М. Жінки. Мир. Безпека: інформаційно-навчальний посібник для фахівців соціальної сфери. Київ, 2017 // <https://www.osce.org/files/f/documents/3/3/386408.pdf>
- Левченко К., Ковальчук Л., Сулова О., Козуб Л., Легенька М. Жінки. Мир. Безпека: інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки / кол. авт. Київ, 2017. 264 с. // <https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/386426?download=true>
- Малахова О.А., Марущенко О.А., Дрожжина Т.В., Коробкін Т. В. Теоретико-методологічні засади гендерної експертизи підручників: [Експертиза шкільних підручників] / за заг. ред. О.М. Топузова, Н.Б. Вяткіної. Київ : Педагогічна думка, 2016 // <https://qrqo.page.link/Se8gg>
- Марценюк Т. Гендер для всіх. Київ : Основи, 2017.
- Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. Колектив авторів. Голова Редакційної колегії Левченко К.Б., Київ. 2020 р. [https://nuou.org.ua/assets/documents/method_recomendations_gender_integration.pdf]

- Міжнародний протокол із документування та розслідування сексуального насильства в умовах конфлікту / Переклад на українську мову здійснено громадською організацією «Інформаційно-консультативний жіночий центр» в рамках проекту «Посилення жінок як рівних учасниць розбудови миру в Україні» за підтримки Проекту Матра Міністерства закордонних справ Королівства Нідерландів // http://wicc.net.ua/media/int_protokol.pdf
- Огляд міжнародного та національного законодавства у сфері гендерної рівності для забезпечення надання гендерно орієнтованої правової допомоги. 2020 р. // <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/recovery-and-peacebuilding/gender-equality-legal-review.html>
- Оцінка гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України в 2017 році // https://ngu.gov.ua/sites/default/files/gender_assessment_report_ua_final_26_oct_2017_0.pdf
- Права людини жінок та дівчат з інвалідністю. Короткий посібник з питань інтерсекційного підходу до виконання Конвенцій CEDAW та CRPD в Україні. Київ, 2019. 64 с. // <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/431/5.pdf>
- Права ромських жінок в Україні / ООН Жінки. 44 с. // <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/433/7.pdf>
- Правовий аналіз законодавства (за CEDAW) / ООН Жінки. 62 с. // <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/429/3.pdf>
- Сулова О. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: [посібник]. Київ : USAID в рамках Програми «РАДА: підзвітне, відповідальне, демократичне парламентське представництво», 2017. 89 с. // https://www.radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender_public_policy_web.pdf
- Сулова О. Викладання гендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання. Київ, 2018. 26 с. // http://wicc.net.ua/media/vykladanna_GT.pdf
- Сулова О. Системні реформи: принципи рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і антидискримінаційний підхід. Київ, 2019. 56 с. // http://www.wicc.net.ua/media/systemni_reformy.pdf
- Сулова О. Рівні права та можливості жінок і чоловіків у місцевому самоврядуванні: стандарти, пріоритети, поради Київ, ТОВ «Видавництво «Юстон», 2020. 40 с. // <http://www.slg-coe.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/>

Follow OSCE Project Co-ordinator in Ukraine



Україна, 01030, Київ,
вул. Стрілецька, 16
info-pcu@osce.org
www.osce.org/ukraine