

## ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВИМІР І ДОСВІД УКРАЇНИ

## GENDER POLICY: EUROPEAN UNION DIMENSION AND UKRAINIAN EXPERIENCE

Павленко К.Є., студентка I курсу магістратури

*Інститут підготовки кадрів для органів юстиції України  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Бублик Д.С., студентка I курсу магістратури

*Інститут підготовки кадрів для органів юстиції України  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Гендерна рівність є одним із основних прав, загальною цінністю ЄС і необхідною умовою досягнення поставлених цілей, розширення зайнятості та соціального забезпечення. Діяльність Європейського союзу сприяла розробці та поширенню політики гендерної рівності у Європі.

Нормативна база в галузі гендерної політики, сформована у практиці Європейського співтовариства, включає: Договір про створення ЄС, Стамбульську конвенцію, Директиву 75/177/ЄЕС про рівну оплату праці чоловіків і жінок, Директиву 79/7/ЄЕС про рівне звернення в питаннях соціального захисту, Директиву 97/80/ЄС про тягар доказування у випадках дискримінації за ознакою статі, Директиву 2006/54 ЄС про принципи рівних можливостей і звернення у сфері праці та занять тощо. Вони становлять нормативну основу в галузі гендерної політики та закладають міцний фундамент для подальшого розвитку й адаптації її основних напрямів на національному рівні держав-членів. Україна також демонструє значні результати у правовому регулюванні та реалізації гендерної політики, однак введення тільки законодавчих заходів недостатньо для забезпечення повної гендерної рівності та нейтралізації дискримінації за ознакою статі, оскільки необхідно змінити стереотипи суспільної свідомості та поведінки, пов'язані з розумінням соціальної ролі жінок і їхнього місця в суспільстві. Це піднімає питання про впровадження нових стандартів загального світогляду.

Сьогодні гендерна рівність між чоловіками та жінками визнається великою кількістю країн світу, але в сучасному суспільстві, як і раніше, існують певні стереотипи, які призводять до гендерної нерівності. Це гальмує процес міжнародного співробітництва та реалізації основних стандартів і принципів, розроблених міжнародним співтовариством.

**Ключові слова:** гендерна рівність, політика, законодавство, стандарти, європейська інтеграція, принципи, Європейський Союз.

Gender equality is a fundamental right, a common value of the EU and a necessary condition for achieving development goals, increasing employment and social welfare. European Union activities contributed to the emergence and dissemination of gender equality policy in Europe. It has taken a long period of time to trace its evolution and the substantive changes that have been expressed in the areas of labour, family relations, public service and public administration.

The normative framework in the field of gender policy, which has been formed in the practice of the European community, includes: The Treaty establishing the EU, the Istanbul Convention, Directive 75/177/EEC – about equal pay for men and women, Directive 79/7/EEC – about equal treatment in matters of social protection, Directive 97/80/EC – about the burden of proof in cases of discrimination according to sex, Directive 2006/54 EC – about principles of equal opportunities and treatment in employment and occupation etc. They describe the normative framework, in the field of gender policy, as a very strong foundation for the further development and adaptation of its main directions at the national levels of member States. Ukraine also shows significant results in the legal regulation and implementation of gender policy. Detailed aspects of which are explored in the article.

But introducing only legislative is not enough measures ensuring full gender equality and neutralize discrimination on the basis of sex, because stereotypes of public consciousness and behavior that are related to understanding the social role of women and their place in society need to be changed. That raises the issue of implementing new standards of the general worldview.

Today, gender equality between men and women is relevant. It is determined by a large number of countries in the world, but in modern society there are still certain stereotypes that lead to gender inequality. And it slows down the process of international cooperation and implementation of basic standards and principles, developed by the international community.

**Key words:** gender equality, policy, legislation, standards, European integration, European Union.

**Постановка проблеми.** Питання гендерної політики сьогодні є чи не найактуальнішим у сучасному суспільстві, адже викликає дискусії та незадоволення як на державному, так і на міжнародному рівні. Як відомо, Європейський Союз (далі – ЄС) веде досить потужну політику у сфері гендерної рівності й у питаннях гендеру загалом. Що стосується національного досвіду та законодавчого врегулювання цього інституту, то сьогодні він перебуває у процесі свого розвитку й удосконалення, тому постає у новому світлі та регламентації, оскільки за поставлену ціль визначає гарантування гендерної рівності як у самому суспільстві, так і в окремих інституціях, зокрема забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до зайняття виборних і призначуваних посад у сфері державного управління, ліквідацію мінімальних проявів гендерного насильства та забезпечення рівності у реалізації професійних навичок у сфері трудових правовідносин.

Проаналізувати практику європейської спільноти можна як шляхом дослідження самого законодавства, так і завдяки програмним документам, які є обов'язковими до виконання та гарантування на національному рівні всіма членами Європейського Співтовариства. Це дозволить

порівняти стан гендерної політики, гарантований нашою державою, та визначити ті сфери, що потребують більшої уваги та детального доопрацювання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивченню гендерної політики та її аналізу на доктринальному рівні присвячені праці К.О. Заденко, Т.В. Хавліна, Т. Марценюк, О. Вороніна, А. Комарова, А. Заїки, А. Пашко, Н. Шпак, Н. Грицяк та ін. Серед західних вчених соціокультурні детермінанти гендеру, вплив гендеру на управління, гендерну політику та стереотипи вивчають Д. Бест, Дж. Вільямс, К. Джеклін, А. Ерхард, Е. Маккой, Дж. Мані, М. Мід, К. Петман, Дж. Рознер, С. Салманіємі, М. Шенлі, Л. Шраг та ін. Праці цих науковців мають величезну теоретичну цінність, тому заслуговують уваги.

**Мета.** За мету поставлено дослідження сучасного стану реалізації, законодавчої регламентації та гарантування гендерної політики на рівні ЄС, а також виокремлення недоліків і прогалин на національному рівні, що дозволить встановити способи та шляхи їх усунення. Нині існує невелика кількість наукових робіт, присвячених комплексному дослідженню практики ЄС у сфері забезпечення рівності прав і можливостей для чоловіків

та жінок, що уповільнює процес її адаптації національним законодавством.

**Виклад основного матеріалу. Гендерна рівність** – основне право, загальна цінність ЄС і необхідна умова досягнення цілей розвитку, підвищення рівня зайнятості та соціального добробуту [1, с. 7]. Зародженню та поширенню гендерної політики у Європі сприяла саме діяльність ЄС. Окремі фахівці зазначають, що рівність між чоловіками та жінками є частиною «європейського проекту» від самого початку формування ЄС, а принцип гендерної рівності має ключове значення в усій його діяльності. Тобто стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків є частиною як первинного законодавства, яке включає усі засновницькі договори ЄС, так і вторинного, а саме актів, що видаються інститутами ЄС (регламентів, директив, рекомендацій, рішень) [2].

Становлення та побудова гендерної політики в межах ЄС зайняло тривалий проміжок часу. Початковим кроком у формуванні цього інституту була ліквідація проблем у сфері трудових правовідносин, аби унеможливити будь-яку дискримінацію та надати кожному можливість реалізації права на працю. У процесі свого подальшого розвитку гендерна політика почала зачіпати і сімейні відносини, а точніше питання насильства у сім'ї. Сьогодні питання рівності за ознакою статі почало зачіпати сферу публічної служби та державного управління.

Оскільки за мету було поставлено дослідження саме нормативної регламентації гендерної політики, основних принципів, стандартів і цілей, що склалися в межах ЄС, то було б доречно ознайомитися із конкретними прикладами результатів такого нормотворення.

Перші витоки стандартів забезпечення гендерної політики відображені саме в установчих документах ЄС. Так, Амстердамський договір у фундаментальних завданнях визначив: «Поряд із досягненням гармонійного, збалансованого та сталого розвитку соціально-економічної діяльності, підвищення рівня зайнятості, стабільного, безінфляційного зростання, підтримки рівня конкурентоспроможності тощо, актуалізувати питання забезпечення рівності між чоловіками і жінками, формуючи спільний ринок, економічний й валютний союз, а також проводитися спільна публічна політика (діяльність)» [3, с. 144]. Окрім цього, у Договорі про заснування ЄС (далі – ДЄС) у ст. 3 міститься положення: «Вся діяльність, яка проводиться задля досягнення цілей, визначених у ст. 2, ЄС має на меті насамперед усунення дискримінації та сприяння рівності між жінками й чоловіками» [4, с.693]. Ст. 137 та 141 цього Договору вже конкретно регламентують стандарти щодо рівності жінок і чоловіків у трудових відносинах. Зокрема, йдеться про поводження з жінками на роботі та гарантування рівної оплати праці.

У свою чергу, задля повноцінної реалізації гарантованих основоположних прав і свобод без будь-якої дискримінації за ознакою статі Європейська конвенція про захист прав людини й основоположних свобод закріпила: «Користування правами та свободами, які регламентовані у ній, повинно бути забезпечене без будь-якої статевої дискримінації» [5].

Окрім цього, базові стандарти політики гендерної рівності встановлені у Рекомендації № К(98)14 Комітету міністрів Ради Європи державам членам «Про застосування комплексного підходу до проблеми рівності між чоловіками і жінками» (1998) [6].

Інноваційні підходи до визначення стандартів гендерної політики, визначені у Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству й боротьби із цими явищами від 11 травня 2011 р. (Стамбульській конвенції). Регламентовані в Конвенції, разом із визначеними механізмами й заходами, які також представлені в ній, становлять комплексну нормативно-правову базу для сприяння уникнення будь-яких видів дискримі-

нації жінок, сприяючи рівноправності між статями та розширення прав жінок [7].

Стандарти політики у сфері праці, окрім ДЄС, також закріплені у ст. 23 Хартії Європейського Союзу про основні права: «Рівність чоловіків і жінок має бути забезпечено у всіх сферах, у т. ч. стосовно питань працевлаштування, трудової діяльності й оплати праці»[8].

Значний масив досліджуваних принципів міститься у Директивах ЄС. Виокремимо такі, як:

- 1) *Директива 75/177/ЕЕС від 1975 р.* про рівну оплату чоловікам і жінкам;
- 2) *Директива 79/7/ ЕЕС від 1979 р.* про рівне ставлення у питаннях соціального захисту;
- 3) *Директива 86/378/ЕЕС від 1986 р.* про рівне ставлення у професійній пенсійній схемі (виправлено в 1996 р.);
- 4) *Директива 92/85/ЕЕС від 1992 р.* про здоров'я та безпеку на робочому місці для вагітних, жінок після пологів і годуючих матерів;
- 5) *Директива 97/80/ЕС від 1997 р.* про тягар доказу в випадках дискримінації за статтю;
- 6) *Директива 2004/113/ЕС від 2004 р.* про вільний і рівний доступ до товарів та послуг (введено стандарт рівного поводження з жінками та чоловіками щодо доступу до товарів і послуг, доступних громадськості);
- 7) *Директива 2006/54/ЕС від 2007 р.* про принципи рівних можливостей і рівного ставлення у питаннях зайнятості та професії (змінено) [9].

Отже, можемо зробити висновок, що поява значного масиву стандартів гендерної політики завдячує прийнятим інститутами ЄС директивами, що становлять основу та фундамент для подальшої розробки та розширення меж регулювання ще більшого кола суспільних відносин і слугують підставою для гарантування та їх імплементації на рівні законодавства держав-членів, які зобов'язуються визнавати прімаат права ЄС та адаптують національні норми до рівня міжнародних.

Осторонь проблематики гендерної політики не залишилася і Рада Європи (далі – РЕ), котра у своїх Рекомендаціях виокремила основні напрями збалансування статусу чоловіків і жінок.

*Рекомендація Rec (2003)3 Комітету міністрів Ради Європи* державам-членам щодо збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень. Така рекомендація передбачає чітко визначені етапи, які держави-члени повинні пройти для отримання гендерної збалансованої участі та репрезентативності на шляху прийняття суспільно політичних рішень [10]. *Рекомендація 148(2004) та Резолюція 176(2004) Конгресу* акцентує увагу саме органів місцевої влади до підтримки гендерної рівності й рівних можливостей, використовуючи статистику з розподілом за статтю. Певні обов'язки щодо запобігання зростання рівня бідності серед жінок покладено на органи місцевого та регіонального врядування *Резолюцією 391(2015) Конгресу*.

У 2006 р. Рада європейських муніципалітетів і регіонів (CEMR) розробила Європейську хартію рівності жінок і чоловіків вже на місцевому рівні. Хартію ратифікували майже всі міста Європи. Остання надає чіткі рекомендації місцевим органам влади щодо заходів, реалізація яких належать до їх компетенції та які слід застосовувати для забезпечення рівності між чоловіками та жінками (а також національних меншин, інвалідів, внутрішньо переміщених осіб тощо). Окрім пропаганди гендерної рівності та рівних можливостей, документ також підкреслює важливість проведення гендерного аналізу місцевих рішень, консультування місцевих органів з питань рівності чоловіків і жінок та розвитку соціально-гендерних послуг. Згідно з цим документом органи місцевого самоврядування зобов'язані розробити план дій щодо реалізації політики гендерної рівності, розробляти й обмінюватися найкращими практиками між містами та регіонами.

Також Радою Європи продовжують реалізуватися заходи щодо: проведення моніторингу виконання Рекомендації Rec(2003)3 Кабінету Міністрів; заохочення та сприяння участі жінок у виборах на всіх рівнях; сприяння розширенню повноважень кандидатів жінок і вже обраних посадовців.

Достатньо новим і дієвим механізмом у сфері гендерної політики є поняття «гендерно-орієнтовного бюджетування» (далі – ГОБ), що завдячує своїм витокам *Резолюції 405(2016) Конгресу*. Гендерно-орієнтоване бюджетування (далі – ГОБ) – це сучасна управлінська технологія, яка пов'язує бюджетний процес із гендерними аспектами та політикою гендерної рівності. У процесі впровадження ГОБ робота ведеться над тим, аби створити умови для рівних можливостей жінок і чоловіків у: кар'єрному зростанні; виборчому процесі; здобутті освіти; отриманні медичної допомоги та соціальному забезпеченні. Тобто мета цього проекту полягає в активному залученні жінок до економічної та політичної сфери. Нині впроваджується в багатьох країнах світу вже близько 40 років, у т. ч. і в Україні завдяки фінансуванню Шведського агентства з питань міжнародного розвитку.

Більш глобальні стратегічні цілі та завдання, які ЄС ставить для подальшого досягнення, закріплюються у затвердженій Комітетом Міністрів Ради Європи Стратегії гендерної рівності Ради Європи (далі – Стратегія). Остання ґрунтується на нормативно-правовій і юридичній базі Ради Європи та здобутках попередніх років. Так у листопаді 2013 р. Комітетом Міністрів односторонньо була прийнята перша Стратегія на період 2014–2017 рр., яка сприяла цілісному й інтегрованому підходу до гендерної рівності та надала рекомендації та підтримку державам-членам Ради Європи, а також внутрішнім інституціям.

Стратегія гендерної рівності на 2014–2017 рр. сформулювала п'ять пріоритетних напрямів:

- 1) боротьбу з гендерними стереотипами та сексизмом;
- 2) запобігання насильству щодо жінок і боротьбу з ним;
- 3) гарантування рівного доступу жінок до правосуддя;
- 4) досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних і суспільних рішень;
- 5) реалізацію стратегії досягнення гендерної рівності в політиці й усіх заходах [11, с. 9].

Проаналізувавши Стратегію РЄ на 2018–2023 рр., можна зробити висновок, що у загальному вигляді вона не змінилася, лише була доповнена додатковим пунктом: захистом прав жінок-мігрантів, жінок-біженців і жінок – шукачів притулку.

Безумовно, регламентація основних заходів та етапів гендерної політики є прерогативою державних органів і міжнародної спільноти, проте в основі такого явища, як «гендерна нерівність» лежить правова свідомість, загальне ставлення, поведінка суспільства та ставлення окремої людини до цієї проблематики. Гендерні стереотипи є результатом і причиною глибоко вкорінених ставлень, цінностей, норм і упереджень чи щодо жінок, чи щодо чоловіків залежно від сфери суспільного життя. Існування таких стереотипів використовують для виправдання та збереження історично встановленої влади чоловіків над жінками та, зокрема, сексистського ставлення, яке гальмує процес покращення ситуації з гендерною рівністю та не дає змогу повною мірою реалізовувати державним органам гендерну політику. Для викорінення таких «суспільних устоїв» повинні активно впроваджуватися механізми протидії як на міжнародному, так і на державному рівнях, однак не слід забувати про важливість змін у свідомості та поведінці кожної людини, що є вагомим внеском у процес подолання перешкод у досягнення реальної гендерної рівності.

Таким чином, проаналізувавши нормотворчий досвід ЄС у сфері гендерної політики, можна виокремити такі її риси й особливості:

1) вона зафіксована у комплексному та структурованому наборі стратегій, ідей і механізмів;

2) регламентована саме у формі заборони будь-яких проявів дискримінації за ознакою статі із чітким переліком сфер, де таке обмеження є недопустимим;

3) спрямована як на імплементацію основних стандартів і принципів національним законодавством держав-членів, так і на підвищення правової свідомості та праворозуміння конкретних суб'єктів шляхом викорінення патріархальних стереотипів і другорядності жінки;

4) розширення меж і сфер впливу гендерної політики не обмежується виключно галузями приватного права. Представники жіночої статі залучаються до участі в забезпеченні загальнодержавного управління.

Сьогодні Україна активно долучається до процесу європейської інтеграції: переймає досвід і практику європейських країн у сфері врегулювання економічних, політичних, соціальних, гуманітарних відносин, роблячи значний крок до Асоційованого членства в Європейському Союзі. З метою дотримання міжнародних стандартів і забезпечення рівності прав між усіма громадянами України прийняла низку правових актів, які забороняють будь-яку дискримінацію та сприяють рівності.

На національному рівні регламентації принципу гендерної рівності присвячена ст. 3 Основного Закону України – Конституції, котра закріплює рівність чоловіків і жінок у всіх сферах життя. Додатково ст. 21, 24, 51 встановлюють, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї, встановленні пенсійних пільг матеріальну та моральну підтримку материнства і дитинства тощо.

Окрім цього, до спеціального законодавства у гендерній сфері належить Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок», який на основі Конституції України втілює найважливіші принципи гендерної рівності не тільки як рівності у правовому статусі, але і як паритету у фізичній можливості його практичної реалізації у всіх сферах суспільного життя. Слід зазначити, що всі подальші нормативно-правові акти національного рівня узгоджуються із цим Законом [12].

Він визначає п'ять пріоритетних напрямів, які створюють основу для формування гендерного паритету: 1. Участь жінок у політиці. 2. Боротьбу з гендерним насильством. 3. Економічне розширення можливостей жінок. 4. Реагування на потреби жінок у конфлікті (включаючи внутрішньо переміщених жінок і жінок у секторі безпеки). 5. Боротьбу з гендерними стереотипами та сприяння гендерній рівності.

Після прийняття Закону було розроблено Національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, що складається з органів виконавчої, законодавчої, органів місцевого самоврядування та здійснює функції щодо реалізації принципів гендерної політики, втіленої у вищевказаному законі.

Також на основі Закону було затверджено деякі державні програми з цього питання, зокрема:

– Державну соціальну програму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р.;

– Державну програму рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків на період до 2016 р., затверджену постановою Кабінету Міністрів України № 717 від 26 вересня 2013 р.

З метою уніфікації та забезпечення послідовності та стійкості діяльності державних органів із забезпечення рівності прав і можливостей для всіх людей у 2013 р. було прийнято Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Відповідно до ст. 7 Закону державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на: запобігання дискримінації; створення умов для

своєчасного розкриття випадків дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та / або груп осіб, котрі постраждали від дискримінації; виховання та пропаганду серед населення України поваги до людей незалежно від їхніх специфічних особливостей; розповсюдження освітньої діяльності у цій галузі. Ст. 4 Закону поширює свою дію на такі сфери суспільних відносин: публічно-політичну діяльність, державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, юстицію, трудові відносини, охорону здоров'я, соціальний захист, житлові відносини та інші сфери суспільних відносин [13].

Також у 2016 р. гендерне питання було включено до «Стратегії розвитку державного управління на період 2016–2020», а також до Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 рр. У серпні 2016 р. Міністерство соціальної політики оголосило проєкт Концепції державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 р. [14, с. 21, 157].

Позитивним кроком стала розробка Міністерством освіти і науки України Стратегії впровадження гендерної рівності та недискримінації в освіті «Освіта: гендерний вимір – 2020». Декретом Кабінету Міністрів України № 1544-р від 28 жовтня 2020 р. затверджено Національний план дій із виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» до 2025 р. Метою затвердження є створення умов для забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у подоланні конфліктів, встановленні миру, процесах відновлення, протидії безпековим викликам, системної протидії насильству за ознакою статі та насильству, пов'язаному з конфліктом. [15]

7 червня 2017 р. Кабінет Міністрів України затвердив посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики та затвердив відповідні Положення, але його діяльність зводиться до інформаційних та експертних функцій. Зокрема, це отримання інформації від посадових осіб та організації, підготовка запитів і звітів, інформування громадян про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, право ініціювати створення експертних груп і скликати засідання, а також брати участь у засіданнях Кабінету Міністрів та інших урядових структур із правом дорадчого голосу (Постанова КМУ № 390 2017) [16].

Згідно з останньою доповіддю Світового економічного форуму Україна посідає 59 місце серед 153 країн світу, охоплених цим дослідженням, за ознакою гендерної нерівності. Така ситуація вказує про значну нерівність, яка є у нашій країні і яку важливо виправляти вже сьогодні.

Саме тому у 2020 р. Україна приєдналася до міжнародної ініціативи «Партнерство Біарриц», що об'єднує зусилля різних країн для досягнення, утвердження та забезпечення рівності прав жінок і чоловіків [17].

Україна визначила для себе 5 рівноцінних напрямів роботи, першим із яких є зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків. Сьогодні середній розрив в оплаті праці жінок і чоловіків в Україні, за даними Міністерства соціальної політики, становить 22%. Жінки займають нижчі посади, ніж чоловіки, представлені у менш оплачуваних секторах економіки, зокрема можна виокремити бюджетну сферу. Тому важливим кроком у виконанні зобов'язання щодо зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків для України стало приєднання у 2020 р. до Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC). Міністерство розви-

тку економіки, торгівлі та сільського господарства почало розробку Національної стратегії зі зменшення гендерного розриву в оплаті праці на період до 2023 р.

Другим напрямом зазначається розвиток безбар'єрного публічного простору. На реалізацію цього напряму було підписано Меморандум про розбудову безбар'єрного простору та розпочато роботу над Альбомом безбар'єрних рішень. Крім того, Президент України підписав Указ, яким передбачено розробку Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні [18].

Третім напрямом Україна визначила «забезпечення рівних можливостей для матері та батька щодо декрету» шляхом реформування законодавства у цій сфері. Для його виконання Верховна Рада 1 грудня 2020 р. вже у першому читанні підтримала законопроєкт, який дає чоловікові право після народження дитини взяти 14-денну оплачувану відпустку з догляду за нею й урівнює права чоловіків і жінок на батьківство. Така зміна стане першим важливим законодавчим кроком для розвитку батьківства в Україні, що дасть змогу поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками для жінок і чоловіків.

Протидію домашньому та гендерно зумовленому насильству визначено четвертим напрямом діяльності в межах такого партнерства. Зокрема, в Україні було запущено урядову «гарячу лінію» із протидії домашньому насильству – 15–47 (яка працює цілодобово); створено дев'ять притулків для постраждалих від домашнього насильства; на 2021 р. затверджено нову субвенцію з державного бюджету в розмірі 275 млн грн для розширення мережі спеціалізованих служб підтримки постраждалих осіб. Крім того, Президент у 2020 р. підписав указ щодо невідкладних заходів із запобігання та протидії домашньому насильству.

Останнім п'ятим напрямом роботи є забезпечення комплексного інтегрування принципів гендерної рівності в освіті, для чого необхідно розробити та затвердити Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 р., а також план заходів із реалізації стратегії.

**Висновки.** Отже, досягнення гендерної рівності є важливою складовою частиною стратегії розвитку, котра має покращити рівень життя як жінок, так і чоловіків. Незважаючи на швидкі темпи розвитку гендерного законодавства та значний прогрес у питаннях гендерної рівності, в Україні залишаються значні гендерні дисбаланси у доступі до ресурсів у багатьох сферах. Вважаємо, що проблема гендерної нерівності та дискримінації не може бути вирішена лише імплементацією норм права Європейського Союзу з цього питання або ж створенням власного законодавства. Система цих норм навряд чи спрацює без ефективного системи контролю за їх виконанням.

Для вирішення такої проблеми суспільство потребує соціальних змін у своїй свідомості й об'єктивного бачення проблеми. Слід уникати ймовірності створення гендерної нерівності у сферах політики, освіти, економіки, тобто у тих проблемних сферах, де зберігаються чіткі або приховані форми дискримінації. Цього принципу саме в об'єктивному сенсі держава може досягти шляхом створення державного механізму, який передбачатиме певну систему державних органів щодо здійснення спеціальних заходів, спрямованих на досягнення реальної, очевидної рівності прав і можливостей чоловіків і жінок, вирівнюючи їхній соціальний статус.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. A Roadmap for Equality between Women and Men 2006–2010. Luxembourg : Office for Official Publications, 2006. 38 p.
2. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України: доп. / Центр Разумкова. Київ : Заповіт, 2016. 244 с. URL: <http://razumkov.org.ua/upload/GenderFINALS.pdf>.
3. Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the treaties establishing the European Communities and certain related acts: Amsterdam on 2 October 1997 / European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1997. 144 p.
4. Treaties establishing the European Communities. Treaties amending these Treaties. Single European Act: resolutions, declarations / European Parliament. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1987. 693 p.

5. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: від 4 листоп. 1950 р. (зі змінами та допов., внесеними протоколами № 11 від 11.05.1994 р., № 14 від 13.05.2004 р.). *Законодавство України : інформ. пошук. система / Верхов. Рада України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004).
6. Итоговая декларация Второго саммита Совета Европы (вместе с Планом действий второго саммита Совета Европы): принята в г. Страсбурге 11 окт. 1997 г. Conventions.ru: сайт по междунар. праву. URL: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?](http://www.conventions.ru/view_base.php?)
7. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція): довід. для членів парламенту. Київ : К.І.С., 2013. 104 с. URL: <https://rm.coe.int/1680096e45>.
8. Charter of Fundamental Rights of the European Union: proclaimed on 7 December 2000. EURLex. URL: <http://eurlex.europa.eu/legal>.
9. European Commission. Gender Equality Law in the European Union. Luxembourg : Office for Official Publications, 2007. 8 p.
10. Council of Europe. Balanced participation of women and men in political and public decisionmaking. 2003. URL: <https://rm.coe.int/1680519084> (Accessed 29 Oct 2019).
11. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>.
12. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків : Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2866-IV>.
13. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
14. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Ч. 1. / за заг. ред. Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Сулова. Київ, 2020. 186 с.
15. Основоположна резолюція «Жінки, Мир, Безпека». Офіс спеціального радника з гендерних питань та розвитку можливостей жінок (OSAGI). URL: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps>.
16. Постанова Кабінету Міністрів України № 390 «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики» від 7 липня 2017 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-п>.
17. Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи "Партнерство Біарріц" з утвердження гендерної рівності» від 16 грудня 2020. р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>
18. Указ Президента України № 533/2020 «Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні» від 3 грудня 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/533/2020#Text>.