

ПЛАН-КОНСПЕКТ (КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЇ)

проведення заняття

із гуманітарної підготовки з особовим складом навчальних груп університету

Тема: «Засади розуміння гендеру та гендерної рівності. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органах виконавчої влади».

Навчальна мета: підвищення рівня знань, умінь, навичок та професійних якостей особового складу в питаннях зазначеної теми

Дата проведення: 02.02.2021р.

Час проведення: 2 години

Місце проведення: згідно розкладу (аудиторія)

Навчально-матеріальне забезпечення: План-конспект

Порядок проведення заняття:

1. Організаційні заходи – 5 хв.:

перевірка присутніх; оголошення теми і мети заняття.

2. Контроль знань – 10 хв.:

перевірка засвоєння раніше пройденого матеріалу.

3. Викладення матеріалу теми – 60 хв.

Питання, які вивчатимуться:

1. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності

1.1. Основні підходи до розуміння гендерної термінології («гендер», «гендерна рівність», «гендерні стереотипи», «гендерний мейнстрімінг» тощо).

1.2. Причини виникнення гендерної нерівності

1.3. Співвідношення паритетної демократії та гендерної рівності

1.4. Поняття та види дискримінації, сексизм та позитивні дії

1.5. **ВИСНОВКИ**

2. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності

2.1. Міжнародно-правові стандарти гендерної рівності. Діяльність міжнародних організацій у сфері забезпечення гендерної рівності

2.2. Конституційно-правові засади забезпечення рівних прав чоловіків та жінок

2.3. Гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів

2.4. **ВИСНОВКИ**

1. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності.

ВСТУП

Гендерна рівність є одним із принципів забезпечення прав людини, основою демократичного розвитку держав та світової спільноти. Процеси глобалізації та інтеграції супроводжуються розширенням можливостей жінок і чоловіків, подоланням проявів професійної дискримінації, гендерної сегрегації праці, нерівної оплати праці, гендерно зумовленого насильства тощо. Вони не оминають сфери публічної служби, освіти та науки, сектору безпеки й оборони тощо.

Відчутним проявом соціальної диференціації населення, що має наслідком різні можливості самореалізації жінок і чоловіків у суспільстві, є гендерна нерівність. Ідеться не лише про рівність юридичних прав жінок і чоловіків, а й рівність умов і можливостей реалізації цих прав.

Погляди на роль чоловіка й жінки в суспільстві формуються в процесі соціалізації індивіда під впливом сім'ї, школи, засобів масової інформації, соціального оточення, а також політичних і державних структур. У період соціальних трансформацій проблема гендерної ідентифікації стає дедалі актуальнішою.

Змінення традиційних уявлень і стереотипів має полягати в переосмисленні усталених ролей чоловіка й жінки, усвідомленні того, що не існує суто чоловічих і жіночих особливостей. Усім особистостям притаманні сила та слабкість, самостійність і залежність, активність та пасивність - залежно від певних умов і ситуацій.

1.1. Основні підходи до розуміння гендерної термінології («гендер», «гендерна рівність», «гендерні стереотипи», «гендерний мейнстрімінг» тощо)

З'ясування історії понять «гендер», «гендерна рівність» дає змогу показати їх нерозривний зв'язок із прогресивними тенденціями сучасного розвитку людства, якісно новий рівень суспільного розвитку, який розпочинається зі зникненням біполярного світового порядку й зумовлює потребу якнайповнішого залучення до прийняття рішень якомога ширших суспільних груп.

Стать пов'язують з будовою статевих органів, репродуктивною системою, хромосомним набором, тобто *стать* є анатомо-біологічною відмінністю, за якою людей визначають як чоловіка або жінку.

Якщо біологічна стать дається людині від народження, то гендер конструюється соціально та зумовлений культурою суспільства в конкретній історичний період. Гендер - це соціальна стать, що формує поведінкові, культурні, психологічні, візуальні та інші соціально-культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками.

У повсякденному житті ми зазвичай ідентифікуємо чоловіків або жінок за зовнішніми рисами: довжина волосся, будова тіла, голос, фасон і колір одягу, манери поведінки тощо, тобто ми визначаємо стать особи за її соціальними ознаками та проявами.

Для суспільства жінка-поліцейський, жінка-водолаз, чоловік-вихователь у дитячому садочку або чоловік із довгим кольоровим волоссям чи у яскравому одязі вже не є соціальним феноменом, проте й досі суспільство гостро реагує на такий вибір людей, оскільки вони не відповідають тим соціальним ознакам та очікуванням, які протягом тривалого часу були притаманні лише чоловікам або лише жінкам. Саме ті соціальні ролі та характерні ознаки, яких очікують від жінок та чоловіків, і є *гендером*.

У науковій площині є багато дефініцій терміна «гендер», що зумовлено міждисциплінарним характером гендерних досліджень, проте в більшості з них акцентовано на соціальній природі зазначеної категорії. Ось декілька з них:

1) гендер - це «соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок»;

2) гендер - це «комплекс соціокультурних характеристик, що охоплює всі сфери діяльності людини; самостійна, не зумовлена біологічною статтю, конструйована культурою та суспільством характеристика людини, щось, чого люди не мають як даність, а (осмислено чи неосмислено) показують/транслують/демонструють, взаємодіючи з різними людьми у різноманітних інституціональних ситуаціях» тощо.

Але наразі ми маємо міжнародне законодавче закріплення терміна «гендер» у статті 3 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, де *гендер* означає *соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне*

суспільство вважає належними для жінок та чоловіків.

Гендер стає найефективнішим засобом, аби перемістити жінок з узбіччя історії до її центру, тим самим змінюючи підхід до написання їхньої подальшої історії.

Джоан Скотт називає це зверненням «теологів фемінізму» до гендеру як способу переосмислення детермінантів чоловічо-жіночих взаємин. Вона зазначає, що «вперше масово поняття «гендер» стали вживати американські феміністки, які наполягали на докорінній соціальній рівності відмінностей, що визначаються «статтю».

В Україні термін «гендер» використовують, проте в законодавстві наразі він відсутній. На жаль, інколи поняття «гендер» некоректно ототожнюють зі **статтю людини** та/або **сексуальною орієнтацією**, проте сексуальність є іншою характеристикою соціальної ідентичності людини серед таких важливих характеристик, як вік, етнічне походження, релігійні переконання тощо.

Ключові ознаки, які пояснюють відмінності «статі» та «гендеру»

СТАТЬ	ГЕНДЕР
біологічна характеристика людини	соціокультурні ролі та стосунки між чоловіками й жінками
відмінна будова статевих органів, пропорцій тіла, співвідношення хромосом і гормонів	формується суспільством та є продуктом виховання й освіти
не змінюється (якщо не зроблена операція)	може змінюватися

Гендерні стереотипи, упередження та гендерний мейнстрімінг.

На жаль, біологічний детермінізм і дотепер використовують як аргументацію поділу соціальних ролей між жінками та чоловіками, що викарбовувались уявленнями, відповідно до яких жінка, насамперед - мама, відповідальна за дітей, родину та побут, має лагідний та поступливий характер, не може виконувати важку фізичну роботу, жінки - невірні водії¹, натомість чоловік має бути сфокусований на кар'єрному розвитку, в родині його основна функція - фінансове забезпечення, він має виявляти власну силу та приховувати емоції тощо. Такого роду уявлення щодо ролі та рис жінок і чоловіків є **гендерними стереотипами й упередженнями**, а система підходів до «призначення» чоловіка й жінки у суспільстві відповідно до їхніх біологічних характеристик є **статеворольовим підходом**, який підлягає цілком виправданій критиці.

Гендерні стереотипи - поширені в суспільстві узагальнені уявлення про те, як поведуться чоловіки та жінки.

Упередження - це ірраціональне, негнучке ставлення до певної категорії людей. Можливі й позитивні упередження, але зазвичай упередження є негативним почуттям - це антипатія, ворожнеча або навіть страх.

Послугування такими стереотипами стає причиною багатьох проблем, які позначаються не лише на професійному розвитку особи, але й на якості й тривалості життя жінок і чоловіків, дівчаток та хлопчиків, серед них:

ЖІНКИ	ЧОЛОВІКИ
-------	----------

¹ За результатами дослідження, проведеного у США компанією Smith's Lawyers, чоловіки частіше відволікаються за кермом: порівняно з жінками, на 260 % частіше відволікаються на пішоходів, на 70 % частіше дивляться відео за кермом. За статистикою деяких страхових компаній, чоловіки до 5 разів частіше стають винуватцями вчинення аварій.

<ul style="list-style-type: none"> ■ Жінки, котрі мають дітей і перебували у декретній відпустці, стають неконкурентоспроможними на ринку праці, що призводить до зuboжіння сімей ■ Жінки становлять більшість трудових мігрантів з України ■ У миротворчому контингенті України за кордоном участь брали 42 жінки: 5 офіцерів, 2 прапорщики, 35 сержантів і солдатів ■ Жінки більше потерпають від домашнього насильства. 90 % постраждалих від насильства - жінки 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Тривалість життя чоловіків в Україні в середньому на 10 років менше, ніж у жінок ■ У чоловіків вищий, ніж у жінок, рівень смертності в молоді роки ■ Суїцид як явище в Україні більше характерний для чоловіків ■ Серед чоловіків алкоголізм у 6 разів поширеніший, аніж серед жінок ■ Понад 30 % чоловіків ніколи не стануть батьками з причин низького рівня репродуктивного здоров'я ■ Хворих на СНІД чоловіків втричі більше
---	---

Перелік проблем не є вичерпним, більшість із них не завжди можна ідентифікувати через їхній латентний характер. Отже, щоб виявити різні фактори та прояви нерівності, щоразу необхідно дивитися на всі ситуації крізь так звані «гендерні окуляри» (*гендерні лінзи*). Це дає можливість подивитися на будь-яку, навіть звичну ситуацію, з урахуванням потреб жінок і чоловіків, наскільки вони враховані, чи мають жінки та чоловіки вплив на ситуацію і який це вплив. Такий підхід до аналізу всіх процесів дає змогу простежити розриви, дисбаланс, що вже в результаті допомагає приймати рішення щодо того, яким чином їх можна усунути, щоб жінки та чоловіки отримували користь та не зазнавали дискримінації.

Сам процес оцінки впливу заходів, політик, законодавчих актів, прийнятих рішень на життя жінок та чоловіків називається *гендерним мейнстримінгом* (*інші варіанти назви - гендерне інтегрування або впровадження гендерних підходів*).

Гендерний мейнстримінг дозволяє врахувати потреби, інтереси та досвід чоловіків і жінок під час розроблення, реалізації, моніторингу та оцінки заходів, програм, політик, законів тощо в усіх сферах політичного, економічного та соціального життя.

Гендерні окуляри (гендерні лінзи) - здатність помічати факти та прояви гендерної нерівності, сексизму, бачити наявність та дію гендерних стереотипів; складова гендерної чуттєвості

Гендерний мейнстримінг - це процес оцінки впливу будь-яких запланованих заходів, зокрема законодавчих актів, політики або програм, на життя жінок і чоловіків у всіх сферах та на всіх рівнях

Гендерна рівність: поняття, значення та переваги

У розрізі історичного контексту можемо простежити, що жінки та чоловіки сто років тому й сьогодні - абсолютно різні. У 1915 році жінки багатьох країн, серед яких США та Франція, не мали права голосу, проте наразі вони не лише голосують, а й обіймають високі посади та мають високі звання у державних та приватних структурах. Так, можна назвати канцлерку Німеччини Ангелу Меркель, першу прем'єр-міністерку в історії Фінляндії Сану Марін, генеральну директорку *YouTube* Сьюзан Войчицькі, першу жінку-генерала в історії збройних сил України Людмилу Шугалей. Щоразу більше дівчат та жінок здобувають освіту та працюють у STEM спеціальностях², обирають професійний шлях в органах сектору безпеки та оборони, які завжди вважалися суто «чоловічими» та деякі посади в яких були офіційно заборонені для того, щоб їх обіймали жінки до вересня 2018 року. Водночас чоловік, який бере відпустку по догляду за дитиною та/або виконує хатню роботу, вже не є «білою вороною» у різних країнах світу. Таких прикладів можна навести безліч, і це свідчить про те, що відбувається постійна соціальна трансформація, в якій самовираження людини, її інтереси та прагнення реалізуються незалежно від її статі, належності до певних груп тощо.

² STEM(Science, Technology, Engineering and Mathematics) — наука, технології, інженерія, математика. Акронім STEM був запропонований у 2001 році для позначення революційного тренду в освітній та професійній сферахченими Національного наукового фонду США. STEM-підхід є необхідною складовою для задоволення усе більших потреб суспільства практично в усіх сферах. Наприклад, цей підхід застосовують у медицині, агропромисловому комплексі, енергетиці, робототехніці, IT, транспорті, промисловому та цивільному будівництві тощо. За даними досліджень, залучення 1 % населення до STEM- професій, дозволяє економіці держави збільшити зростання ВВП на 50 млрд доларів США.

Саме впровадження **гендерної рівності** є однією з важливих умов позитивних змін у житті суспільства загалом, соціально-економічного розвитку, реалізації прав людини та її особистості, запорукою ефективного розв'язання наявних проблем та укріплення національної безпеки.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок», **гендерна рівність** - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості щодо його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Гендерна рівність стосується як жінок, так і чоловіків, але надання привілеїв або переваг одній статі одразу ж позначається на становищі іншої, а в результаті - на розвитку суспільства.

Досягнення гендерної рівності в суспільстві - це не відбирання влади у чоловіків і передача її жінкам, а це рівна участь у процесах прийняття рішень і розподілі ресурсів незалежно від статі, це співпраця та партнерство між жінками та чоловіками.

1.2. Причини виникнення гендерної нерівності

Існує безліч факторів, які впливають на становище чи статус жінки, а іноді також і чоловіка, в певному суспільстві чи державі. З огляду на усталені категорії, що нас оточують з дитинства та впливають упродовж усього життя, спробуємо розкрити причини гендерної нерівності загалом.

Можна виокремити такі основні **причини гендерної нерівності**:

- *стереотипи;*
- *гендерні установки.*

Усі вони пов'язані та доповнюють один одного, є частиною нашого життя й так чи інакше впливають на нашу поведінку, формують світогляд і мають як позитивне значення, так і негативне, головне - це усвідомити й, спираючись на всебічне дослідження певного питання, сформувані власну позицію.

Стереотипи. Механізмом, що забезпечує закріплення й трансляцію з покоління в покоління гендерних ролей, є гендерні стереотипи - внутрішні установки щодо місця, ролі, значення чоловіка та жінки в суспільстві, сім'ї. Визначають кілька груп гендерних стереотипів.

До першої належать стереотипи маскуліності-фемінінності.

Стереотипному уявленню маскуліності приписують «активно творчі» характеристики, інструментальні риси особистості, як-от: активність, домінантність, упевненість у собі, агресивність, логічне мислення, здатність до лідерства. Фемінінність, навпаки, розглядають як «пасивно-репродуктивне начало», що набуває прояву експресивних особистісних характеристиках: залежності, турботливості, низькій самооцінці, емоційності.

Друга група гендерних стереотипів містить уявлення щодо розподілу сімейних і професійних ролей між чоловіками та жінками. Для жінки найважливішою соціальною роллю вважається роль домогосподарки, матері. Жінці приписують перебування в приватній сфері життя - дім, народження дітей, на неї покладається відповідальність за взаємини в сім'ї. Чоловікам - активність у громадському житті, професійний успіх, відповідальність за матеріальне забезпечення сім'ї.

Третя група гендерних стереотипів визначена специфікою змісту праці. За традиційними уявленнями, жіноча праця повинна мати виконавський, обслуговуючий характер, бути елементом експресивної сфери діяльності. Жінки найчастіше працюють у сфері торгівлі, охорони здоров'я, освіти. Для чоловіків можлива творча й керівна робота. Їхня праця визначається в інструментальній сфері діяльності.

Гендерні установки. Неодмінним компонентом гендерної ідентичності особистості є гендерні уявлення, що активно формуються саме в дошкільному віці. *Гендерні уявлення* - це первинні знання, які є основою гендерної ідентичності. Вони відтворюють узагальнений образ маскуліності, фемінінності, андрогінності, статевої недиференційованості, засвоєвані в процесі гендерної соціалізації.

Завдяки сформованим гендерним уявленням особистість набуває індивідуального гендерного досвіду, що можна прослідкувати в поведінкових, емоційних, мотиваційних проявах особистості. Гендерні уявлення дитини формуються не самі собою, а під впливом гендерних стереотипів, настанов, знань, суджень, цінностей, які має кожне конкретне суспільство, нація, народ і свідомо чи несвідомо прищеплює їх своїм нащадкам.

Гендерна ідентичність особистості виявляється як у виборі соціальних ролей, що приймаються до засвоєння, так і в характері їх виконання, в максимальних цілях, що визначає перед собою особистість.

Гендерна ідентичність охоплює статево самоусвідомлення та поведінку. Отже, гендерна поведінка виникає в процесі соціалізації під впливом гендерних стереотипів та існує в умовах гендерної ідентичності. За своєю суттю гендерна поведінка є статевотипізованою.

Аналізуючи наукову літературу, можна виокремити два основні *типи гендерних установок* - патріархальні та феміністичні.

Патріархальні установки мають такі характерні особливості:

- 1) підхід, згідно з яким чоловікові належить провідна, активна роль у сім'ї та суспільстві, а жінці - підпорядкована, пасивна;
- 2) переконання, що життєві цінності жінок і чоловіків різні: сім'я і кохання - основні цінності для жінок; справа, робота, самореалізація поза сім'єю - цінності чоловіків;
- 3) надання переваги сімейним стосункам, у яких чоловік є главою сім'ї, робить основний внесок у бюджет сім'ї;
- 4) осуд поведінки жінки, в якій домінують орієнтації на самореалізацію поза сім'єю, на кар'єру, професійні досягнення;
- 5) уявлення про те, що патріархальна модель суспільства природна, зумовлена біологічними статевими відмінностями.

Феміністичні установки свідомості охоплюють такі аспекти:

- 1) засудження використання біологічних статевих відмінностей для впровадження жорстко закріпленого, підпорядкованого становища жінки в сім'ї та суспільстві;
 - 2) несприйняття існування в сім'ї та суспільстві суворо закріплених чоловічих і жіночих ролей;
 - 3) переконання, що жінки й чоловіки в сучасному суспільстві мають неоднакові можливості для самореалізації в різних сферах, і такий стан визнається несправедливим;
 - 4) підхід, відповідно до якого для жінки високу цінність мають професійні досягнення, кар'єра, розкриття власних можливостей та здібностей, прагнення до самореалізації в різних сферах суспільного життя;
 - 5) підхід до виховання дітей, згідно з яким суспільство повинно максимально прагнути рівної участі батька й матері в житті дитини;
- б) засудження ставлення до жінки як до об'єкта сексуального пригнічення;
- Отже, кожна людина, щоб бути самодостатньою та реалізуватися в різних сферах життєдіяльності, має долати стереотипи, нав'язуванні з народження, що заважають усебічному розвитку особистості, оскільки від самого початку обмежують у виборі роду занять, залежно від суспільної думки, поділу на «чоловічі» та «жіночі» професії тощо.

1.3. Співвідношення паритетної демократії та гендерної рівності

Гендерна демократія - принцип, що забезпечує жінкам на рівних умовах із чоловіками право голосувати на всіх виборах і публічних референдумах та бути обраними до всіх публічно виборних органів; брати участь у формуванні та здійсненні політики уряду, обіймати державні посади, а також здійснювати державні функції на всіх рівнях державного управління; брати участь у діяльності неурядових організацій і асоціацій, що вирішують питання громадського та політичного життя країни.

Паритетна демократія - політико-правова форма організації соціально-статевих відносин у суспільстві, за якої жінки й чоловіки мають рівний правовий та політичний статус і як рівноправні представники здійснюють діяльність у гендерно збалансованих органах влади та управлінських структурах. Іноді пропонується звужений зміст досліджуваного явища, з акцентом лише на гендерному аспекті в політиці та органах державної влади. Таким сприйняття категорії «паритетна демократія» було на початку своєї історичної появи. Так само розгляд поняття «паритетна демократія» зобов'язує звернутися до з'ясування сутності терміна «паритет».

Паритет (від лат. *paritas* - рівність) означає принцип рівного представництва сторін; ідеальну рівність; стан відносної рівноваги сил, рівноцінності цілей, рівності прав й обов'язків; рівність відносин двох або більше сторін з яких-небудь параметрів; рівне представництво сторін під час вирішення договірних актів, конфліктів, розгляду питань, що стосується двох і більше сторін тощо. Поняття «паритет» має соціально-економічне походження та спочатку використовувалося в таких словосполученнях, як «валютний паритет», «грошовий паритет», згодом його сфера застосування

розширилася: «паритет купівельної спроможності», «ядерний паритет», «паритет виборчий», «парламентський паритет», «паритетна демократія» тощо. Рівність, толерантність, узгодженість інтересів перетворюються на самостійні принципи сучасної демократії, надаючи їй форми паритетної демократії. Ефективна реалізація ідей паритетної демократії потребує напрацювання стратегічних орієнтирів на довготривалу перспективу з метою запобігання появі та ліквідації умов для домінування одних суб'єктів шляхом обмеження прав і свобод інших.

Важливим аспектом паритетної демократії є гендерна рівність у всіх сферах життєдіяльності. Отже, в аспекті моделі паритетної демократії наголошується, по-перше, на необхідності гарантування прав та свобод усіх учасників демократичного процесу; по-друге, не обмежуються сфери реалізації рівності прав і свобод людини.

Паритетна демократія базується на пропорційному (в ідеалі - паритетному, тобто 50/50) представництві жінок та чоловіків у всіх гілках як законодавчої, так і виконавчої влади. Гендерний аспект цінності історичного творення та функціонування демократії в Україні в тому, що вона - неодмінна передумова творення громадянського суспільства й демократичної держави, важливий чинник формування соціальних відносин на підставі паритетності. Пропорційне представництво жінок та чоловіків у всіх гілках влади насправді є базовим елементом паритетної демократії, проте в конкретному випадку йдеться про рівне представництво обох статей в органах влади, яке можна назвати «парламентським паритетом», «урядовим паритетом» тощо, а це не є тотожними з терміном «паритетна демократія». Підтвердженням цього є, зокрема, щорічне дослідження - Індекс гендерного розриву (The Global Gender Gap Index), відповідно до якого найгірші позиції щодо гендерної рівності Україна посідає у сфері гарантування політичних прав.

Отже, розвиток паритетної демократії та гендерної демократії є взаємозалежними та взаємодоповнюваними процесами. Фундаментом подальшого суспільного прогресу є рівноправність усіх його членів. Для демократичної держави є неприпустимим повне або часткове відсторонення населення від прийняття важливих державно-суспільних рішень.

Метою паритетної та гендерної демократій є встановлення соціальної справедливості. Уникнення дискримінації/подвійної дискримінації зумовлює насичення кожної складової паритетної демократії основоположними засадами гендерної демократії, оскільки будь-яка соціальна група, що може піддаватися обмеженням із боку суспільства чи органів влади, поділяється зазвичай на чоловіків та жінок, а також обов'язково має дотримуватися гендерного балансу у своєму середовищі.

Наявність гендерних диспропорцій в окремих сферах означає фактичну дискримінацію, що не відповідає вимогам сучасної демократії. Зокрема, зважаючи на низьке представництво жінок у Верховній Раді, серед держслужбовців не лише першої, а й другої посадової категорії, можна дійти висновку про неможливість для жінок суттєво впливати на процес прийняття важливих і відповідальних для держави та суспільства рішень.

Існує не лише вертикальна, а й горизонтальна сегрегація за сферами діяльності, що перетворює освітню галузь, статистику, охорону здоров'я, соціальний захист і низку інших на жіночу царину. Це шкодить урахуванню статевої специфіки та негативно впливає на остаточний результат діяльності. Тож гендерна рівновага як елемент паритетної демократії упереджує можливі негативні наслідки щодо різних статей у всіх без винятку напрямках функціонування держави й суспільства та в управлінні всіма соціальними процесами.

Отже, паритетна демократія та гендерна демократія - обов'язкові елементи формування й розвитку демократичної соціальної правової держави та громадянського суспільства, основою яких є забезпечення політичних, соціальних, економічних, культурних прав і свобод людини та громадянина. Вони змістовно значно розширилися, з огляду на їх ретроспективу та з урахуванням динамічного розвитку суспільних відносин.

1.4. Поняття та види дискримінації, сексизм та позитивні дії

Відповідно до статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» **дискримінація** - це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їхніми ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного й соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними чи іншими ознаками, що були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні,

реалізації або користуванні правами та свободами в будь-якій формі, визначеній законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Види дискримінації:

Пряма дискримінація характеризується як намір дискримінувати особу чи групу. Наприклад, бюро з працевлаштування відкидає претендента певної національної ознаки або житлова компанія не продає квартири для осіб «кавказької національності».

Непряма дискримінація зумовлена впливом політики або конкретних заходів: це відбувається тоді, коли формально нейтральні правила, критерії або практика ставлять де-факто особу або осіб певної меншини у невідгядне становище в порівнянні з іншими. Прикладом може бути мінімальний критерій росту для певної професії (завдяки чому із заявників може бути виключено набагато більше жінок, ніж чоловіків).

Дискримінація за ознакою статі - дії чи бездіяльність, що полягають у будь-якому розрізненні, винятку або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок та чоловіків (ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

Дискримінація за ознакою статі є порушенням прав людини та перешкоджає реалізації прав людини й основоположних свобод, як це було визнано Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у його Загальній рекомендації № 28, яка стосується основних обов'язків держав-учасниць, відповідно до статті 2 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Також видом дискримінації за ознакою статі є **сексизм**. Сексизмом слід вважати конкретні дії дискримінаційного характеру, принизливі висловлювання, що містять посилення на стать людини та її репродуктивні функції, а також упереджений погляд на між статеві стосунки.

Сексизм посилюється гендерними стереотипами, пов'язаний із насильством стосовно жінок і дівчат, а тому «повсякденний» сексизм частинною насильницького середовища, що формує атмосферу залякування, страху, дискримінації, виключення та незахищеності, які обмежують можливості й свободу.

До прикладу, останніми роками засоби масової інформації тиражують три сексистські образи жінки, пов'язані з її біологічною природою.

Перший тісно пов'язаний із жіночою сексуальністю. Це образ жінки- красуні, сексуально привабливої молодшої істоти, що не має волі, розуму, прагнень, хіба що любовні почуття до чоловіка, який і є сенсом її життя.

Другий - образ жінки-господарки, берегині, матері. Використовуючи його, маніпулюючи ним у реальному житті, зручно звільняти жінок з роботи й відмовляти їм у кар'єрному зростанні. Характерним є те, що обидва ці стереотипні образи пропагують образ жінки на утриманні, яку цілком забезпечує чоловік або коханець.

Третя стереотипна модель - це бізнес-леді, або жінка-бізнесмен. Така жінка наділена сильним характером, працелюбністю, розумом, вольовими якостями, але обов'язково має труднощі в сімейному та особистому житті, її діти обділені увагою та потерпають від домашніх непорозумінь, і, звичайно, робиться натяк на нещасливе особисте життя. Усе це наводить на думку, що жінка і кар'єра - речі несумісні.

Сексизм і сексистська поведінка здійснюються на індивідуальному, інституційному та структурному рівнях.

Як розпізнати сексизм? Це недоречно згадування статі людини (наприклад, коли ми маємо справу з професійною діяльністю), її сексуальності (наприклад експлуатація чоловічої та жіночої сексуальності в ЗМІ, рекламі), підтримання гендерних стереотипів у повсякденному житті.

На які прояви дискримінації жінки й чоловіка можна очікувати на робочому місці?

«Липка підлога» - низькі заробітні плати, які залишають мало шансів піднятися вище.

«Скляна стеля» - стосуються тих стереотипів, які начебто не створюють помітні бар'єри, проте і не дають можливості просуватися вперед.

«Скляні стіни» - горизонтальна гендерна сегрегація праці, коли жінки мають менший доступ до професій та видів діяльності, які забезпечують надалі значне вертикальне кар'єрне зростання. «Скляні стіни» сприяють концентрації жінок у тих галузях, які є менш прибутковими, надають менший доступ до

фінансових та економічних ресурсів і тому забезпечують менший доступ до владних структур.

«Скляний підвал» - умови, за яких чоловіки виконують ризиковані та небезпечні роботи (стаття 43 Конституції України)³.

З метою виправлення ситуації дискримінації щодо значного кола осіб і запобігання її майбутнім проявам, застосовують позитивні дії.

ПОЗИТИВНІ ДІЇ - спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, і об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності в можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права та свободи, надані їм Конституцією та законами України.

Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

- 1) спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів і грудного вигодовування дитини;
- 2) обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- 3) особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їхнього репродуктивного здоров'я та інші.

Гендерно зумовлене насильство

Гендерно зумовлене насильство є крайнім проявом гендерної дискримінації. **Гендерно зумовлене насильство - це насильство, яке чиниться над особою тому, що вона належить до тієї чи іншої статі.**

Гендерно зумовлене насильство виникає як наслідок нерівних владних стосунків між жінками та чоловіками. Воно стосується (але не вичерпується) фізичної, сексуальної та психологічної шкоди включно із залякуванням, стражданнями, примусом і/чи позбавленням свободи в сім'ї або в суспільстві взагалі. Це також стосується насильства, котре чинить чи не зупиняє держава.

За визначенням Фонду народонаселення ООН, гендерне насильство стосується чоловіків і жінок, але жертвами його переважно стають жінки. У 2014 році Фонд народонаселення ООН опублікував результати дослідження стосовно поширеності насильства щодо дівчат та жінок в Україні, проведене шляхом опитування 1 606 жінок з репрезентативної вибірки в національному масштабі. Результати дослідження виявили:

- 21,6 % жінок віком 15-49 років упродовж життя зазнавали фізичного, психологічного чи сексуального насильства з боку нинішнього або колишнього партнера;
- 7,9 % жінок віком 15-49 років упродовж життя зазнавали сексуального насильства з боку партнера чи іншої особи;
- **кожна шоста жінка** в Україні пережила принаймні одну з форм насильства з боку інтимного партнера протягом останніх 12 місяців⁴.

Такі результати означають, що в країні щороку приблизно 1 850 000 жінок віком 15-49 років потерпають від фізичного, психологічного або сексуального насильства з боку партнера, а приблизно 880 000 жінок того самого віку принаймні раз у житті зазнали сексуального насильства з боку інтимного партнера чи іншої особи.

Дані дослідження, проведеного у 2017 році Фондом народонаселення ООН, виявили, що економічні втрати українського суспільства внаслідок насильства щодо жінок сягають до 208 000 доларів на рік. Причому значна частина витрат, спричинених насильством щодо жінок, лягає на плечі постраждалих і може сягати до 190 000 доларів на рік (більше ніж 90 % сукупних економічних витрат суспільства).

ВИСНОВКИ

Якщо стать є анатомо-біологічною відмінністю, на підставі якої людей визначають як чоловіків або жінок (біологічна стать дається людині з народження), то гендер - це соціальна стать, що формує поведінкові, культурні, психологічні, візуальні та інші соціально-культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками, конструюється соціально та зумовлена культурою суспільства в конкретний

³ Понад 90 % усіх смертельних випадків, пов'язаних із професійною діяльністю, трапляються з чоловіками

⁴ Поширеність насильства щодо дівчат та жінок//Сайт Фонду народонаселення в Україні. URL:<http://www.unfpa.org.ua/publications/470.html>.

історичний період.

Термін «гендер» має багато дефініцій, що зумовлено міждисциплінарним характером гендерних досліджень, але більшість із них акцентує на соціальній природі зазначеної категорії.

Гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає можливість особам обох статей брати однакову участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Її досягнення спрямовано на забезпечення рівної участі в процесах прийняття рішень і розподілі ресурсів незалежно від статі, співпраці та партнерства між жінками та чоловіками.

Зазначають такі основні причини нерівності, як:

- 1) стереотипи,
- 2) гендерні установки.

Очевидний активний розвиток гендерної термінології, а отже є важливою уніфікація підходів до її трактування. Так, процес оцінки впливу заходів, політик, законодавчих актів, прийнятих рішень на життя жінок та чоловіків називають гендерним мейстримінгом (гендерне інтегрування або запровадження гендерних підходів). Водночас існують гендерні упередження - це ірраціональне, негнучке ставлення до певної категорії людей. Можливі негативні та позитивні упередження.

Як паритетна демократія, так і гендерна рівність є загально визнаними цінностями й засадами будь-якого демократичного суспільства. «Гендерна демократія» - це система нормативно впорядкованих і передбачених політико-правовими принципами прав, свобод та обов'язків жінок і чоловіків, забезпечення можливості їх рівноправної реалізації та дотримання в усіх сферах життєдіяльності з урахуванням гендерних інтересів і потреб за допомогою відповідного правового механізму реалізації. Паритетна демократія ґрунтується на ширшому міждисциплінарному підході, а не лише визначена статевою ознакою.

Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» містять визначення, що дискримінація за ознакою статі - це дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини для жінок та чоловіків.

Їх різновидами є пряма і непряма дискримінація, сексизм, гендерно зумовлене насильство тощо. Важливим є точне розуміння, профілактика й подолання таких негативних соціальних явищ за спільної участі науковців, законотворців, працівників правоохоронних та інших органів, а також громадськості.

2. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності.

ВСТУП

Ідея гендерної рівності впродовж останніх років привертає увагу окремих держав і міжнародних організацій, світової спільноти та окремих громадян, громадських організацій тощо. Її правове регулювання перебуває на етапі становлення й розвитку, і це відбувається на внутрішньодержавному (національному) та міжнародному рівнях. Таким чином, формуються певні стандарти гендерної рівності, недискримінації, паритетної демократії загалом.

Важливим є не лише правове закріплення принципу гендерної рівності, а й створення ефективних механізмів реалізації таких стандартів на різних рівнях, у всіх сферах життєдіяльності людини й держави, міжнародного співтовариства.

Конституція України, як і більшість основних законів інших держав, закріплює принцип рівних прав чоловіків та жінок в Україні. Ці положення деталізуються на рівні галузевого законодавства та підзаконних нормативно-правових актів України. Варто зауважити, що з метою стратегічно визначеного курсу України на реалізацію законодавства у зазначеній сфері ухвалено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року та інші акти.

Збільшення кількості нормативно-правових актів і виконання міжнародних зобов'язань України змушує вдатися до пошуку нових методик і механізмів оцінки стану забезпечення гендерної рівності, розширення прав та можливостей жінок і чоловіків, дівчат і хлопців. Серед таких є гендерний аудит, гендерне бюджетування, гендерно-правова експертиза актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів тощо. Результатом впровадження гендерної рівності має бути забезпечення однакового

ставлення до всіх громадян незалежно від соціальних чи інших обставин, однакових можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від статі або інших ознак. Тобто важливим є якнайповніше врахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців у всіх сферах життя.

2.1. Міжнародно-правові стандарти гендерної рівності. Діяльність міжнародних організацій у сфері забезпечення гендерної рівності

Ідея рівності виникла значно раніше, ніж термін та відповідні правові стандарти.

У статті 2 **Загальної декларації прав людини ООН 1948 року** вперше на міжнародному рівні закріплено норму про рівність усіх людей: «Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану». Цією нормою автори Декларації, представники країн, які підписали її, переживши Першу і Другу світові війни, прагнули визначити напрям подальшого розвитку людства. Акцентовано, що, попри всі відмінності, люди є рівними у своїй гідності та правах, зокрема й незалежно від статі. Проте Декларація не була юридично обов'язковим міжнародним документом.

Першим міжнародним актом, який чітко й однозначно закріпив принцип рівноправності чоловіків і жінок як необхідну умову соціального прогресу й поліпшення умов життя людства, є **Статут ООН 1945 року**. Одним зі своїх завдань, відповідно до його положень, ООН проголосила утвердження віри «в основні права людини, гідність та цінність людської особистості, рівноправність чоловіків і жінок, рівність прав великих і малих націй», а також «ніяких обмежень відносно прав чоловіків і жінок брати участь у будь-якій якості та на рівних умовах в її (ООН) головних і допоміжних органах». Прийняття цієї норми є свідченням розуміння тогочасними лідерами держав-членів ООН неподільного зв'язку між прогресивним розвитком людства та забезпеченням рівноправності чоловіків і жінок.

Цілком обґрунтовано, що принцип гендерної рівності надалі було впроваджено й до інших міжнародних договорів ООН та спеціалізованих установ ООН з прав людини. Він міститься в Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Міжнародному пакті про соціальні, економічні та культурні права 1966 р. та низці інших основоположних документів.

Нормативне закріплення ідеї рівноправності чоловіків і жінок супроводжувалося створенням інституційного механізму її втілення в міжнародно-правову практику. В Економічній і Соціальній Раді ООН (ЕКОСОП) 1946 року в складі Комісії з прав людини створено підкомісію зі становища жінок, а згодом їй надано статус Комісії.

Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яку було ухвалено 1979 року, Україна ратифікувала 1980 року. Її називають міжнародним біллем про права жінок. Країни, які ратифікували Конвенцію, зобов'язані вживати заходів для унеможливлення дискримінації, тобто будь-якого розрізнення, винятку або обмеження за ознакою статі, спрямованих на послаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі (ст. 1 Конвенції).

Особливості та значення *Конвенції 1979 року*:

- підкреслює важливість рівності можливостей у контексті рівного доступу жінок до всіх ресурсів країни. Рівність має бути гарантовано законодавством і державною політикою, а також забезпечено відповідними механізмами й інститутами;
- визначає обов'язок держави забезпечити відсутність перешкод на шляху до реалізації жінками своїх прав, навіть якщо рівний захист і повага прав жінок гарантовані на рівні політики й законодавства;
- визначено, що заходи, вжиті державою для захисту прав жінок і чоловіків, повинні забезпечити рівноцінність результатів та реальне змінення становища жінок.

Кожні чотири роки Україна звітує перед Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок про виконання Конвенції та отримує заключні зауваження з рекомендаціями щодо подальших кроків, зокрема необхідних змін у законодавстві, політиці та практиці в усіх сферах: від політичного представництва

жінок до становища сільських жінок, від гендерної статистики до викорінення сексизму в ЗМІ⁵.

Пекінську декларацію та платформу дій було прийнято 1995 року. Документ має на меті поліпшення становища жінок на шляху їх активного залучення до всіх сфер суспільного та приватного життя, забезпечуючи всебічну та рівну участь жінок у прийнятті рішень з економічних, соціальних, культурних і політичних питань.

Основні здобутки Пекінської платформи дій:

- розглянуто розширення прав і можливостей жінок у контексті забезпечення рівноправності між жінками та чоловіками;
- конкретизовано дії урядів і громадських структур щодо рівноправності;
- запроваджено поняття гендерної рівності.

Іншим важливим документом щодо посилення залучення жінок до питань миру та безпеки є **Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека»**, прийнята 31 жовтня 2000 року. Це перша резолюція Ради Безпеки, що закликає до поглиблення ролі жінок у процесах запобігання та врегулювання конфлікту з метою підтримання миру й безпеки. У резолюції йдеться про важливість:

- рівної та повної участі жінок у питаннях миру й безпеки, зокрема, у вирішенні конфліктів і запобіганні їм;
- гендерної інтеграції в миротворчих місіях й операціях (гендерний мейнстрімінг);
- забезпечення врахування специфічних потреб жінок і дівчат, їхнього досвіду та перспектив у політичних, правових і соціальних рішеннях;
- захист жінок та дівчат від сексуального насильства й інших форм насильства під час конфлікту;
- участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях.

Резолюція Ради Безпеки 2000 року пов'язана з іншими «сестринськими резолюціями», що стосуються жінок, миру й безпеки та прийняті згодом. Це Резолюція РБ 1820 (2008), Резолюція 1888 (2009), Резолюція 1889 (2009) Резолюція 1960 (2010), Резолюція 2106 (2013), Резолюція 2122 (2013), Резолюція 2242 (2015).

Водночас Україна ратифікувала всі основні Конвенції *Міжнародної організації праці (МОП)*, як-от: Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю 1951 року, Конвенція № 103 про охорону материнства (переглянута) 1953 року, Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року, Конвенція про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 1981 року, Декларація МОП основних

принципів та прав у світі праці 1998 року тощо.

Також Україна приєдналася до зобов'язань щодо досягнення Цілей сталого розвитку на період до 2030 року, прийнятих на рівні ООН, серед яких мета № 5, спрямована на досягнення гендерної рівності. Отже, попереду в Україні та інших держав - зобов'язання щодо їх виконання.

Важливу роль у забезпеченні гендерної рівності відіграє **Організація Північноатлантичного договору (НАТО)**, створена 1949 року для колективної оборони країн Західної Європи та Північної Америки згідно з принципами статті 51 Статуту ООН. Місія НАТО полягає у сприянні стабільному та міцному миру, з огляду на що гендерна рівність і розширення прав та можливостей жінок і дівчат є ключовим чинником. Північноатлантичний альянс прагне включити гендерний аспект в усі етапи операційного процесу - під час розроблення, планування, впровадження, моніторингу та оцінки політики й програм.

У 2009 році НАТО схвалила Директиву 40-1 «Бі-СК» (Bi-Strategic Command) «Інтеграція РБ ООН 1325 та гендерні перспективи командних структур НАТО, включаючи заходи щодо захисту під час збройних конфліктів». Директива застосовується до всіх міжнародних військових штабів або будь-яких інших організацій, що діють спільно з НАТО. Вона містить стандарти поведінки НАТО під час здійснення операцій та місій, визначає, що жінок також слід розглядати як суб'єктів забезпечення сталого

⁵ Останню (восьму) доповідь Україна представила 2017 року, і на виконання Заключних зауважень до цієї доповіді у вересні 2018 року затверджено відповідний Національний план дій на період до 2021 року.

миру, які мають бути залучені на всіх стадіях кризи або конфліктів, наполягає на розширенні ролі жінок в операціях та місіях на всіх рівнях.

Згодом 1 квітня 2014 року держави-члени та партнери НАТО схвалили оновлену **Політику НАТО/РСАП з імплементації Резолюції РБ ООН № 1325 «Жінки, мир і безпека»** та інші відповідні резолюції, які визначають, що нації несуть відповідальність за забезпечення виконання резолюцій; оборонний і відповідний потенціал безпеки має бути спрямований на розвиток інститутів, доступних для потреб як чоловіків, так і жінок, зокрема для сприяння участі жінок на всіх рівнях у національних збройних силах тощо. Також НАТО 2014 року прийняла **План дій**, що визначив Політику невіддільною складовою їхніх повсякденних справ як у цивільних, так і у військових структурах.

У 2014 році Спеціальний представник у справах жінок, миру та безпеки, а також політики з питань людських ресурсів та співробітників з питань різноманітності розпочав реалізацію програми **«Професійна мережа жінок НАТО» (NWPN) та «Наставництво»**. Мета NWPN - сприяти створенню спільної корпоративної культури та надання жінкам можливості для навчання, розвитку й наставництва. Програма наставництва спрямована на сприяння збільшенню кількості потенційних претендентів-жінок та подоланню структурних перешкод, які можуть існувати між різними службами та типами персоналу.

У 2016 році у 96,3 % країн-членів НАТО жінки мали можливість зайняти вакантну посаду у збройних силах, що на 11,7 % більше, ніж попереднього року, і на 26 % більше, ніж 2014 року. Майже 67 % країн-членів НАТО повідомили про використання спеціальних програм або заходів щодо підтримки батьків у разі, коли їх обох було залучено, порівняно з 52 % 2015 року. Також зросла підтримка одиноких батьків щодо службових обов'язків майже до 67 % з 65 % 2015 року.

Політика і *План дій з проблем жінок, миру і безпеки* оновлено та схвалено на саміті в Брюсселі у 2018 році. НАТО, союзники та країни-партнери прагнуть зробити свій внесок у здійснення Резолюцій Ради Безпеки ООН та взяти на себе зобов'язання, включивши цю Політику в цивільні та військові структури. Інтеграція гендеру, реалізація жіночого права голосу в усіх аспектах роботи НАТО є важливим чинником успіху миру та безпеки. Така Політика враховує це, а структури, відповідальні за її реалізацію, керуються такими визначальними засадами:

інтеграція - переконання, що гендерна рівність розглядається як невіддільний компонент політики, програм та проєктів НАТО, що ґрунтуються на ефективній гендерній інтеграційній практиці;

включення - сприяння збільшенню представництва жінок у НАТО та національних Збройних силах для покращення ефективності й успіху в операціях;

підвітність - посилення відповідальності з метою підвищення рівня обізнаності та імплементації Порядку денного відповідно до міжнародних стандартів.

Отже, наявні **механізми на рівні НАТО, спрямовані на реалізацію резолюцій Ради Безпеки ООН**, а саме:

1) спеціальний представник Генерального секретаря з питань жінок, миру та безпеки виконує функції координатора високого рівня з усіх аспектів роботи, пов'язаної з гендерними аспектами. Ця посада заснована 2012 року й стала постійною з вересня 2014 року;

2) робоча група, яка об'єднує цивільний та військовий персонал у штаб-квартирі;

3) гендерний офіс і консультативний комітет експертів з військової сторони, завдання якого - сприяти врахуванню гендерної рівності під час розроблення та реалізації, моніторингу й оцінки політики, програм і військових операцій;

4) робоча група на чолі з Оперативним командуванням Альянсу, яка оцінює засоби подальшого включення Резолюції 1325 і пов'язаних з нею резолюцій до оперативного планування та виконання;

5) гендерні радники, які розташовані на різних рівнях військової командної структури НАТО, включаючи оперативні штаби;

6) низка відповідних комітетів, які розробляють та переглядають конкретну й загальну політику;

7) **Програма НАТО «Наука заради миру та безпеки» (SPS)** сприяє конкретному, практичному співробітництву з гендерних питань між членами та країнами-партнерами шляхом спільних багаторічних проєктів, навчальних курсів, навчальних закладів і семінарів;

8) **Консультативний комітет громадянського суспільства (CSAP)**, який підтримує роботу та керує програмою, визначеною Резолюцією Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир і безпека» (WPS)

у межах НАТО й консультує щодо інтеграції гендерних перспектив в основні завдання Альянсу.

Організація з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) відзначається комплексним підходом до безпеки, який охоплює політико-військові, економічні, екологічні та людські аспекти. З урахуванням того вона розглядає низку питань, пов'язаних з безпекою. Зокрема, це контроль над озброєннями, заходами щодо зміцнення довіри та безпеки, правами людини, національними меншинами, демократизацією, стратегією поліцейської діяльності, боротьбою з тероризмом, економічними й екологічними заходами. Усі 57 держав-учасниць мають однаковий статус, а рішення приймаються консенсусом на політичній, але не юридично обов'язковій основі.

ОБСЄ визнає, що рівні права жінок і чоловіків є важливими для сприяння миру, стабільної демократії та економічного розвитку. ОБСЄ має на меті забезпечити рівні можливості для жінок і чоловіків, а також інтегрувати гендерну рівність у політику та практику як держав-учасниць, так і самої Організації. З місцевими партнерами ОБСЄ розробляє та реалізує проекти в регіоні ОБСЄ з метою розширення можливостей жінок і створення місцевої компетентності та спеціальних знань з гендерних питань. Вона співпрацює з органами влади під час перегляду законодавства та допомагає у створенні національних механізмів забезпечення рівності між жінками та чоловіками.

На рівні ОБСЄ прийнято декілька політик та заходів для підтримки гендерної рівності. **План дій щодо заохочення гендерної рівності** є основою для діяльності ОБСЄ з питань гендерної рівності, визначає відповідальність та завдання Секретаріату Організації, установ та операцій на місцях, а також держав-учасниць, а саме:

- 1) забезпечення того, щоб усі політики, програми та заходи ОБСЄ включали гендерний аспект;
- 2) забезпечення персоналу засобами й тренінгами, що містять гендерний аспект;
- 3) розвиток професійної, гендерно чутливої культури управління та робочого середовища;
- 4) підвищення рівня представництва жінок на керівних посадах;
- 5) підтримка зусиль держав-учасниць у досягненні гендерної рівності;
- 6) визначення конкретних пріоритетів для подальшого сприяння правам жінок;
- 7) висвітлення сприяння ролі жінок у запобіганні конфліктам та процесів відновлення миру;
- 8) моніторинг та оцінка прогресу в реалізації Плану дій щодо сприяння гендерній рівності.

Генеральний секретар ОБСЄ щорічно представляє Постійній раді звіт про перебіг роботи.

Відповідно до Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки, **Координатор** працює, щоб забезпечити ключову роль жінок у кризових ситуаціях. Координатор проекту допомагає Україні виконувати **Національний план дій щодо реалізації Резолюції**, розробленої спільно з іншими міжнародними партнерами. Зокрема, допомагаючи Україні розробити систему надання психосоціальної реабілітації жертвам кризи, Координатор акцентує увагу на сім'ях колишніх комбатантів та внутрішньо переміщених осіб, більшість із яких жінки.

Координатор сприяє поширенню гендерної рівності та боротьби з гендерним насильством в Україні, допомагає зменшувати прояви насильства в сім'ї та законодавство щодо гендерних питань, проводить інформаційні кампанії та організовує навчальні курси для постачальників соціальних послуг, засобів масової інформації та працівників правоохоронних органів. Гендерні аспекти враховуються у процесі планування та реалізації всіх проектів Координатора. Він зобов'язаний планувати та здійснювати моніторинг проектів, які допомагають Україні посилити безпеку й розвивати законодавство, інститути та практику відповідно до демократичних стандартів. Метою є підтримання країни в адаптації законодавства, структур і процесів до вимог сучасної демократії, побудованої на безпечному просторі для людей.

План дій 2004 року з підтримки гендерної рівності, прийнятий Рішенням № 638 Постійної ради від 2 грудня 2004 року та викладений у Додатку № 14/04 до цього рішення, визначає, що повага до прав людини й основоположних свобод, демократії та верховенства закону є ключовим елементом прийнятої в ОБСЄ всеосяжної концепції безпеки.

Хартія європейської безпеки, прийнята на Стамбульській зустрічі ОБСЄ на вищому рівні, констатує: «Повне і рівноправне здійснення жінками своїх прав людини має найважливіше значення для зміцнення миру, процвітання й демократії в регіоні ОБСЄ. Ми зобов'язуємося зробити забезпечення рівності між чоловіками й жінками невіддільною частиною своєї політики як на рівні наших держав, так і

в межах Організації».

За підтримки ОБСЄ опубліковано такі видання: «Розроблення та перегляд навчальних програм з виховання демократичної громадянськості й освіти в галузі прав людини», «Просування участі жінок в політиці в регіоні ОБСЄ: збірник передових практик», «Жінки. Мир. Безпека» тощо.

Не менш важливою у цьому процесі є також роль *Ради Європи* - найбільшої регіональної міжнародної організації. Так, одним з її ключових міжнародних актів, який є основою і національного законодавства з питань протидії насильству, є **Конвенція Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція)**, підписана 2011 року і набрала чинності 1 серпня 2014 року. Це комплексний міжнародний акт, спрямований на захист, запобігання, судову відповідальність і вироблення стратегії у сфері протидії насильству стосовно жінок та домашньому насильству.

Основні цілі Конвенції:

- захист жінок від усіх видів насильства та запобігання, переслідування й викорінення насильства над жінками та домашнього насильства;
- сприяння викоріненню всіх видів дискримінації щодо жінок, сприяння рівноправності між жінками й чоловіками та розширення прав жінок;
- захист і допомога всім постраждалим від насильства над жінками та домашнього насильства;
- сприяння міжнародній співпраці, спрямованій проти цих видів насильства;
- забезпечення підтримки та допомоги організаціям і правоохоронним органам у співпраці між собою з метою запровадження інтегрованого підходу до викорінення насильства стосовно жінок та домашнього насильства.

2. 2. Конституційно-правові засади забезпечення рівних прав чоловіків та жінок

В українському законодавстві Основним Законом є Конституція України, у якій ідеться про забезпечення рівних прав та можливостей: «Стаття 24: Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї...»

У 2005 році ухвалено профільний Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яким визначено основні напрями державної гендерної політики, органи влади, відповідальні за її реалізацію, структурні елементи політики з метою забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя. На підставі цього Закону Україна почала системно розбудовувати національний механізм утвердження гендерної рівності.

Також важливими в цій сфері є закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» 2012 року і «Про запобігання та протидію домашньому насильству» 2017 року. Перший передбачає заборону дискримінації, зокрема за ознакою статі, а другий чітко визначає всі види домашнього насильства, і домашнє насильство нарешті стає кримінальним злочином.

На виконання законодавства відбувається ухвалення національних, регіональних та галузевих планів дій, зокрема **Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року**. Головною метою документа є підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до Положень Національного плану дій, що мають бути відтворені у відомчих, регіональних та місцевих планах, програмах діяльності. Національний план дій став одним з основних документів щодо впровадження гендерної політики в секторі безпеки й оборони.

Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення тендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері тендерної рівності, зокрема удосконалення нормативно-правової бази; урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку; удосконалення механізму проведення гендерно-правової експертизи тощо.

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 від 5 вересня 2018 року. Головною метою визначено подолання всіх форм дискримінації щодо жінок та дівчат, зниження рівня гендерно зумовленого насильства, забезпечення запобігання його проявам та своєчасну допомогу постраждалим, проведення широких інформаційних кампаній з підвищення правової обізнаності, покращення доступу дівчат та жінок до освітніх, медичних, правових і соціальних послуг тощо.

У грудні 2017 року в МВС прийнято відомчий план із виконання Національного плану дій 1325. 26 квітня 2019 року затверджено нову версію відомчого плану, в якому МВС є головним або співвиконавцем, передбачену трьома нормативно-правовими актами, зазначеними вище.

Завдяки активній роботі щодо впровадження рівних прав та можливостей скасовано низку нормативно-правових актів, які раніше перешкоджали професійній реалізації жінок. Найважливішими здобутками є такі:

1) скасування у грудні 2017 року наказу Міністерства охорони здоров'я № 256 від 1993 року, яким було визначено перелік із 450 заборонених для жінок професій. Серед галузей, де жінкам було заборонено працювати, були підземні роботи, водіння деяких видів вантажного та пасажирського транспорту, робота в машинному відділенні корабля, низка будівельних спеціальностей тощо. Також жінка не могла бути машиністкою метро, водійкою автобуса, пожежною. Скасування цього наказу стало важливим кроком до забезпечення прав жінок у сфері працевлаштування та недискримінації за ознакою статі;

2) ухвалення у вересні 2018 року Верховною Радою України 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» № 2523-VIII № 2523-VIII надає рівні можливості чоловікам та жінкам для укладання контракту на військову службу, рівний доступ до військових звань, посад, рівний обсяг відповідальності під час служби.

Законом дозволено призначати жінок у добовий наряд, проте із дотриманням законодавства про охорону материнства й дитинства. Новий закон скасовує обмеження щодо служби жінок у військовому запасі, а від військових зборів тепер звільнятимуть не всіх жінок-військовослужбовців, а лише вагітних тощо.

Відбувається уніфікація та систематизація законодавства України в зазначеному напрямі. Це зумовлює чітке визначення та регламентацію застосування терміна «гендер». Оптимальним є визначення - це соціальна стать, що становить задані характеристики особистісної та групової поведінки й визначає правову, соціальну й економічну позицію індивіда в суспільстві.

Отже, оновлення та розбудова сучасної концепції гендеру має обов'язково враховувати такі аспекти, як соціальні ролі чоловіків і жінок; спосіб вираження відносин влади; система контролю за поведінкою чоловіків і жінок; особливий соціальний інститут. Відповідно до цих аспектів тлумачення поняття «гендер» може використовуватись і класифікуватись за такими самими критеріями.

2.3. Гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів

Термін «експертиза» (франц. *expertise*, від лат. *expertus* - досвідчений) означає розгляд, дослідження експертом певних справ, питань, що потребують спеціальних знань. Це поняття закріплене на законодавчому рівні в окремих нормативно-правових актах щодо певних видів експертиз, а також досліджене правовою доктриною.

На думку дослідників, експертизою є така діяльність, що містить низку процедур, зокрема, аналіз, дослідження, оцінку кваліфікованими посадовими особами, результатом чого є висновок, що відповідає вимогам затверджених стандартів, норм, правил. Це певним чином задовольняє інтереси суспільства та держави у прийнятті правильних й обґрунтованих рішень. Іноді вважають, що експертизою є спеціальне дослідження незалежним експертом, особою, яка має глибокі знання в певній галузі, окреслених перед нею питань щодо визначеного предмета.

Для забезпечення гендерної рівності важливим є не лише створення нових нормативно-правових актів, що регулюють питання гендеру, а й гендерно-правова експертиза вже наявних для запобігання колізій у праві, що є складовою правової експертизи. *Правова експертиза* є дослідженням, яке проводить експерт на підставі рішення або за дорученням уповноважених на те осіб або без такого, але через пряму вказівку нормативно-правового акта. Правова експертиза заснована на застосуванні спеціальних знань з

метою використання її результатів у юридичній діяльності та полягає в наданні певного документа у вигляді висновку цієї експертизи.

Правову основу та принципи гендерно-правової експертизи закріплено в статті 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 р. і постанові Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи» № 997 від 2018 року, якою затверджено Порядок проведення гендерно-правової експертизи та форми висновків, а також наказ Міністерства юстиції України № 3719/5, яким затверджено Методичні рекомендації з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів 2018 року.

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», **гендерно-правова експертиза** - це аналіз чинного законодавства, проєктів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Гендерно-правову експертизу законодавства проводить Мін'юст щодо законів України, актів Президента України, Кабінету Міністрів України та інших нормативно-правових актів. Висновки про результати гендерно-правової експертизи законодавства поділяють на висновок акта законодавства та проєкту нормативно-правового акта. У разі встановлення невідповідності акта законодавства принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Мін'юст надсилає висновок з обґрунтованими зауваженнями органам, що прийняв такий акт. Копія такого висновку також надсилається Міністерству соціальної політики України та Кабінету Міністрів України. Розроблення проєктів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Проєкти нормативно-правових актів підлягають гендерно-правовій експертизі. Висновок такої експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проєктом нормативно-правового акта до розгляду. Висновок про результати гендерно-правової експертизи законодавства протягом п'яти календарних днів після підписання уповноваженою особою (координатором) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Мін'юсту оприлюднюється на офіційному веб- сайті Мін'юсту.

Гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади, нормативно-правові акти яких підлягають державній реєстрації, здійснюється під час такої реєстрації структурними підрозділами апарату та територіальних органів Мін'юсту, відповідальними за проведення державної реєстрації нормативно-правових актів.

Результати гендерно-правової експертизи нормативно-правового акта, поданого на державну реєстрацію, зазначають у висновку про державну реєстрацію нормативно-правового акта за формою згідно з додатком 2 до Порядку подання нормативно-правових актів на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України та проведення їх державної реєстрації, затвердженого наказом Мін'юсту від 12 квітня 2005 року № 34/5 (у редакції наказу Мін'юсту від 15 травня 2013 року № 883/5).

Гендерно-правова експертиза проєктів нормативно-правових актів проводиться розробником проєктів актів та Мін'юстом під час проведення правової експертизи. Результати проведення *розробником* гендерно-правової експертизи проєкту нормативно-правового акта вносяться до висновку за формою згідно з додатком 2 до Порядку проведення гендерно-правової експертизи, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997. Результати проведення *Мін'юстом* гендерно- правової експертизи проєкту нормативно-правового акта вносяться до висновку Мін'юсту за підсумками його правової експертизи, в якому зазначається інформація щодо наявності норм, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та подаються пропозиції щодо необхідності доопрацювання проєкту нормативно-правового акта в разі їх виявлення або про відсутність таких норм.

У процесі проведення гендерно-правової експертизи за детального аналізу експерт з'ясовує, чи є акт законодавства (проєкт нормативно-правового акта) загалом або в окремії його частині:

1) *гендерно нейтральним* (за змістом та наслідками) - окрема норма, акт або проєктах та загалом не впливають на поділ за ознакою статі, не призводить до дискримінації за ознакою статі та чинить однаковий вплив як на чоловіків, так і на жінок (наприклад, застосовують такі терміни, як «особи», «громадяни» без зазначення певної статі);

2) *дискримінаційним*, тобто окрема норма, акт або проєкт акта загалом містять у собі відмінність,

винятки або переваги стосовно до осіб певної статі, які спрямовані на послаблення або невизнання прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній та інших сферах суспільних відносин;

3) *гендерно дисбалансованим* на користь певної статі - таким, що надає переваги чи безпосередньо обмежує права жінки або чоловіка, або ж створює необґрунтовані перешкоди в реалізації таких прав, а також передбачає неспівмірні міри відповідальності за однакові правопорушення;

4) *таким, що не передбачає рівні можливості для обох статей*, тобто окрема норма, акт або проект акта хоча і надають однакові права особам незалежно від їх статі, однак на практиці їх застосування призведе до того, що певна стаття перебуватиме в дискримінаційному становищі, оскільки норма або акт під час реалізації не нададуть рівних можливостей чоловікам і жінкам.

Як зразок пропозиції щодо внесення змін до законодавства наведемо такий висновок Міністерства юстиції України. Відповідно до Висновку гендерно-правової експертизи Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (у редакції 2014 року), положення частини другої статті 25 Закону є *гендерно дисбалансованим* за змістом та наслідками. На нашу думку, положення пункту 19 статті 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20 грудня 1991 року є гендерно дисбалансованим, оскільки визначено, що особливий період надання військовослужбовцям (крім військовослужбовців-жінок) відпусток 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.

У цьому разі необґрунтовано обмежується право чоловіка на такий вид відпусток, адже Законом України «Кодекс законів про працю» 1971 року визначено, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути використана повністю або частинами також батьком дитини. Тому цю норму варто виключити як таку, що обмежує права чоловіка.

В одному з нових документів у розглядуваній сфері - Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженій наказом Міністерства соціальної політики України № 86 від 7 лютого 2020 року - закріплено, що різний вплив реалізації нормативно-правових актів на різні групи населення, включаючи маломобільні, (за статтю, віком, сімейним станом, місцем проживання, расою, кольором шкіри, політичними, релігійними та іншими переконаннями, інвалідністю, етнічним та соціальним походженням, громадянством, майновим станом, мовною ознакою тощо) не завжди є чітко вираженим. Гендерний підхід дає можливість виявити відмінності такого впливу та знайти оптимальні шляхи передбачення в нормативно-правовому акті врахування потреб та інтересів різних груп населення.

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

1. Визначення проблеми, на розв'язання якої спрямований нормативно-правовий акт, та аналіз причин її виникнення.
2. Визначення мети нормативно-правового акта.
3. Аналіз можливих варіантів розв'язання проблеми. Визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми, для усунення якої розроблено нормативно-правовий акт.
4. Визначення шляхів і способів розв'язання проблеми.
5. Обговорення проекту нормативно-правового акта.
6. Моніторинг та оцінювання дії нормативно-правового акта.

Якщо отримана під час моніторингу та оцінювання інформація свідчить про те, що реалізацією нормативно-правового акта не вдалося забезпечити досягнення позитивних результатів для різних груп жінок/чоловіків, варто проаналізувати, як саме планувалося забезпечити досягнення потрібних результатів і чому не вдалося цього зробити, розглянути можливість унесення до нього відповідних змін.

Отже, такий механізм досягнення гендерної рівності, розширення прав та можливостей жінок і дівчат, як гендерно-правова експертиза актів законодавства та проектів нормативно-правових актів,

повністю охоплює процес удосконалення законодавства України. Проведення експертизи зазначеного виду позитивно впливає на створення якісного, сучасного законодавства, яке відповідає міжнародним стандартам дотримання прав людини та громадянина. Проте виникає питання стосовно достатності обсягів такої експертизи сучасних законодавчих актів, яка провадиться стосовно близько десяти актів законодавства на рік, та створення відповідного органу, до компетенції якого належатиме проведення правових експертиз усіх видів, серед них і гендерно-правової.

2.4.ВИСНОВКИ

На сьогодні активізувалася діяльність сучасних міжнародних організацій у сфері забезпечення гендерної рівності. Так, найбільш вагомими здобутками на цьому шляху можна відзначити на рівні ООН, НАТО, Ради Європи та ОБСЄ. Протягом тривалого часу держави співпрацюють у напрямі створення міжнародно-правових стандартів і забезпечення механізмів їх реалізації.

Так, прийнято Загальну декларацію прав людини ООН 1948 року, Статут ООН, Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінську декларацію та платформу дій, Резолюцію Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека» та деякі інші резолюції, Цілі сталого розвитку на період до 2030 року.

Серед стандартів НАТО варто згадати Директиву «Інтеграція Ради Безпеки ООН 1325 та гендерні перспективи командних структур НАТО, включаючи заходи щодо захисту під час збройних конфліктів», Політику НАТО/РСАП з імплементації Резолюції РБ ООН №1325 «Жінки, мир і безпека» та інших відповідних резолюцій, програму «Професійна мережа жінок НАТО» (NWPN) та «Наставництво», План дій з проблем жінок, миру і безпеки.

На рівні ОБСЄ прийнято декілька політик та заходів для підтримки гендерної рівності, зокрема, План дій щодо заохочення гендерної рівності. Роль Ради Європи посилилась із прийняттям Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2014-2017 роки, Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки, Конвенції Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція, яка ще не ратифікована Україною).

Конституційно-правове регулювання рівних прав чоловіків та жінок в Україні ґрунтується на положеннях Конституції України та інших нормативно-правових актах, а саме: законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству» та ін. На виконання законодавства ухвалено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, 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 від 5 вересня 2018 року Також у МВС України прийнято відомчий план з виконання Національного плану дій 1325 (у редакції 2019 року).

Якісно новими є механізми забезпечення гендерної рівності, розширення прав та можливостей жінок і чоловіків, дівчат і хлопців. Наприклад, гендерно-правова експертиза актів законодавства та проєктів нормативно-правових актів повністю охоплює процес удосконалення законодавства України, імплементації міжнародних стандартів рівних прав та можливостей людини й громадянина. Такий різновид чи складову правової експертизи чинних нормативно-правових актів України, що здійснюють спеціально уповноважені суб'єкти, спрямовано на запобігання колізіям, унесення відповідних змін і доповнень, створення якісного, сучасного законодавства, що гарантуватиме рівні можливості жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності, ефективні механізми превенції та протидії їх порушенням.

4. Закріплення вивченого матеріалу - 10 хв.

Питання для закріплення:

1. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності
2. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності

5. Підбиття підсумків - 5 хв.:

зазначення питань, що потребують підвищеної уваги;

оголошення оцінки;

відповіді на запитання.