

НЕВІДОМА О. А.аспірантка кафедри адміністративного,
фінансового та інформаційного права
(ДВНЗ «Ужгородський національний
університет»)<https://orcid.org/0009-0006-7588-5140>

УДК 316.346.2:342.722(477)

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.3.69>**ГЕНЕЗА ТА СУЧАСНИЙ СТАН ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ:
ДОСЯГНЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

У цій статті здійснено аналіз стану гендерної політики в Україні, при цьому звертається увага на законодавчій базі та механізмах її реалізації. Визначено, що Україна розробила систему аналізу законодавства для визначення відповідності міжнародним стандартам щодо прав людини, доручивши це завдання структурним підрозділам Міністерства юстиції України.

Встановлено, що Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків» є ключовим законодавчим актом, який встановлює напрямки гендерної політики, вимагає проведення гендерної експертизи законів та проєктів нормативних актів. Цей закон також визначає перелік суб'єктів, які відповідальні за реалізацію та контроль гендерної політики, а також вимагає призначення координаторів з питань гендерної рівності в установах та організаціях.

Здійснено аналіз законодавства та національних планів, які спрямовані на боротьбу з дискримінацією та насильством, зокрема у сферах освіти та забезпечення безпеки. Констатується поступовий перегляд дискримінаційних норм, серед числа яких заборона на певні професії для жінок.

Звертається увага на гендерний розрив у зарплатні та представництві жінок у владі. Зокрема, йдеться про те, що кількість жінок в органах виконавчої влади та в парламенті не перевищує 12%. Наводяться дані про різницю в зарплаті між чоловіками та жінками, яка збільшується з часом після закінчення навчання.

У ході дослідження встановлено, що важливим кроком для України стало прийняття закону, що надав жінкам рівні можливості у військовій сфері, що досить актуально в умовах збройної агресії РФ проти України.

Констатується, що проблема гендерної нерівності не є унікальною для України, і наголошується на важливості державних програм для забезпечення рівних прав та можливостей обох статей. Здійснено огляд механізмів реалізації гендерної політики, який включає економічні, правові, політичні та організаційні заходи, які мають забезпечити ефективну реалізацію гендерної стратегії в Україні.

Nevidoma O. A. Genesis and current state of gender policy in Ukraine: achievements and prospects of development

This article analyzes the state of gender policy in Ukraine, while paying attention to the legislative framework and mechanisms for its implementation. It was determined that Ukraine has developed a system of legislation analysis to determine compliance with international standards regarding human rights, entrusting this task to the structural divisions of the Ministry of Justice of Ukraine.

It has been established that the Law of Ukraine «On Ensuring Equal Rights



and Opportunities for Women and Men» is a key legislative act that establishes the directions of gender policy, requires gender examination of laws and projects of normative acts. This law also defines the list of subjects responsible for the implementation and control of gender policy, and also requires the appointment of gender equality coordinators in institutions and organizations.

An analysis of legislation and national plans aimed at combating discrimination and violence, particularly in the areas of education and security, was carried out. There is a gradual revision of discriminatory norms, including the ban on certain professions for women.

Attention is drawn to the gender gap in salaries and representation of women in power. In particular, it is said that the number of women in the bodies of executive power and in the parliament does not exceed 12%. Data are provided on the wage gap between men and women, which widens over time after graduation.

In the course of the study, it was established that an important step for Ukraine was the adoption of a law that gave women equal opportunities in the military sphere, which is quite relevant in the conditions of the armed aggression of the Russian Federation against Ukraine.

It is noted that the problem of gender inequality is not unique to Ukraine, and the importance of state programs to ensure equal rights and opportunities for both sexes is emphasized. A review of the mechanisms for the implementation of gender policy was carried out, which includes economic, legal, political and organizational measures that should ensure the effective implementation of the gender strategy in Ukraine.

Актуальність цієї теми зумовлена перш за все євроінтеграційними прагненнями України, що зумовлює необхідність впровадження принципів гендерної рівності, які визначені міжнародними актами, які Україна ратифікувала. З іншого боку, попри прогрес у контексті гендерної рівності в Україні зберігаються прояви гендерної дискримінації у різноманітних життєвих сферах, що у свою чергу також потребує реагування.

Стан опрацювання тематики. Окремі напрацювання у цій тематиці мають С. Болдіджар [1], С. Гришак [2], Є. Гурський [3], М. Клименко [4], П. Малеш [5] та інші. Попри це продовження досліджень цієї теми дозволить здійснити розробку більш ефективної та адаптованої до сучасних реалій гендерну політику.

Мета дослідження – здійснити комплексну оцінку поточного стану правового регулювання гендерної рівності в Україні.

Виклад основного матеріалу. Україна розробила цілий механізм для аналізу чинного законодавства на відповідність міжнародним правовим документам з охорони прав людини щодо дотримання та реалізації прав як чоловіків, так і жінок [6]. Це завдання покладено на структурні підрозділи Міністерства юстиції України.

Серед нормативних актів, що регулюють питання рівності чоловіків і жінок можна виділити Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади з забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків» [7] та Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків» [8]. Цей закон спрямований на досягнення паритету між чоловіками та жінками в різних сферах суспільства. Закон вимагає проведення гендерної юридичної експертизи для всіх чинних законів та проєктів регуляторних актів. Закон визначає основні напрямки гендерної політики України, встановлює, які органи покладено зобов'язання виконувати гендерну політику, і які органи уповноважено контролювати гендерну політику в державі. Закон визначає, що всі підприємства, установи, організації, а також органи виконавчої влади зобов'язані мати координатора з питань гендерної рівності. Кабінет Міністрів України має забезпечити виконання національного плану дій з реалізації гендерної рівності. У разі дискримінації за ознакою гендеру скарги подаються до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Цей



закон є основою для створення системного механізму забезпечення гендерної рівності між чоловіками та жінками в Україні.

Згаданий вище закон «Про забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків» також регулює гендерне питання в навчальних закладах. Згідно з положеннями закону, передбачено, що кожен навчальний заклад повинен надавати підтримку тим, хто вивчається, і підручники та навчальні посібники не повинні містити стереотипних уявлень про роль чоловіків і жінок [8].

Закон передбачає створення структур національної гендерної політики. Однак одним зі значущих недоліків цього закону є відсутність санкцій за порушення гендерної політики, без яких закон є декларативним.

Також в цій сфері важливі інші закони України. Серед них слід згадати Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [9], який забороняє дискримінацію, зокрема на підставі статі. Ще один закон – Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [10] визначає всі види домашнього насильства, включаючи насильство проти жінок і дівчат.

Прийняття численних секторальних, регіональних та національних планів сильно впливає на державне законодавство. Так, Національний план дій щодо виконання Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир і безпека» на період до 2025 року [11] спрямований на виконання принципу забезпечення гендерної рівності для жінок та чоловіків. Національний план є одним з основних документів для впровадження та забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони.

Стратегія реалізації гендерної рівності в освіті до 2030 року та затвердження Операційного плану на 2022-2024 роки для її впровадження має велике значення для впровадження гендерної політики в Україні [12]. Програма спрямована на посилення існуючих механізмів забезпечення гендерної рівності.

Національний план дій щодо виконання рекомендацій, викладених в Заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації проти жінок до Восьмого періодичного звіту України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок на період до 2021 року [13]. Згідно з цим планом, основна мета – подолання всіх форм дискримінації проти жінок і дівчат; зменшення та запобігання всім формам насильства на гендерній основі; надання своєчасної допомоги жертвам насильства на гендерній основі; підвищення правової обізнаності та поліпшення доступу дівчат і жінок до медичних, освітніх, соціальних та правових послуг.

На основі вищезазначеного можна зробити висновок, що формування національної гендерної політики України здійснюється на основі міжнародних правових актів, які Україна ратифікувала. Крім того, гендерна політика України регулюється національними правовими актами, які забезпечують і гарантують рівність між чоловіками та жінками. Розробка гендерної політики доручена державним службовцям. Такі державні службовці призначаються в своєму структурному підрозділі для подання пропозицій, пов'язаних із розвитком гендеру, або вони виконують ці обов'язки від імені керівництва структурного підрозділу.

Крім законодавчого закріплення деяких нормативних документів, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок, в Україні було скасовано кілька нормативів, що юридично закріплювали гендерну нерівність між чоловіками та жінками. Прикладом є Наказ Міністерства охорони здоров'я України № 256 «Про затвердження переліку важкої праці та робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, при виконанні яких забороняється використовувати працю жінок» [14]. Цей наказ визначав 450 професій, які було заборонено для жінок. Згідно з положеннями цього наказу жінкам було заборонено працювати як пожежники, водії автобусів та метро. Жінкам не дозволялося працювати в машинному відділенні судна, в шахтах. Не можна було бути водієм деяких видів вантажного і пасажирського транспорту. Скасування положень цього наказу є важливим етапом забезпечення прав жінок та недискримінації за статевою ознакою в зайнятості.

Досить цікавим є дослідження, проведене Е. Доран [15] з питань гендеру на ринку праці та ролі рівних можливостей, а також наукове дослідження Л. Самілик [16], в якому проведено аналіз гендерного розриву між чоловіками та жінками в Україні за трьома показниками: доступність, заробітна плата та стаж роботи. Л. Самілик встановила, що Україна



має дуже низькі показники економічної та політичної активності жінок серед європейських країн. Кількість жінок у місцевих органах влади та в парламенті, на виконавчих посадах, не перевищує 12% [15]. Е. Доран, базуючись на науковому дослідженні, яке висвітлює питання гендеру на ринку праці, встановили, що випускники Університету Чикаго починають свою роботу з однаковою зарплатнею, незалежно від статі, але через 5 років різниця в зарплаті між цими особами становить 30 логарифмічних пунктів на користь чоловіків. Через 10-16 років після закінчення навчання ця різниця становить 60 логарифмічних пунктів. Вчені доводять, що різниця в зарплаті виникає через перерви в кар'єрі жінок. Це впливає головним чином з того, що саме жінки найчастіше йдуть у відпустку по догляду за дитиною. Крім того, при прийнятті на певну роботу жінки віддають перевагу місцю роботи, де роботодавці реалізують більш лояльну сімейну політику. Жінки погоджуються на меншу зарплатню в обмін на соціальні пільги та різноманітні гарантії. Таким чином, різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками не обумовлена гендерною дискримінацією [16].

У 2018 році було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків під час військової служби в Збройних Силах України та інших військових формуваннях» [17]. Цей закон дав жінкам рівні можливості з чоловіками під час військової служби. Жінкам було надано рівний доступ до військових звань і посад, а також рівну відповідальність під час військової служби. Важливо підкреслити, що положення цього закону сьогодні мають велике значення, коли на території України ведеться війна, а жінки захищають нашу незалежність на рівних з чоловіками умовах.

Станом на кінець 2022 року, згідно зі звітом Всесвітнього економічного форуму [18], Україна посідає 81-ше місце серед країн світу за індексом гендерного розриву. У 2021 році Україна займала 74-те місце.

Отже, протягом 2022 року рейтинг України знизився на 7 позицій. Проблема гендерної нерівності не є унікальною для України. Присутність жінок у громадському просторі обмежена в багатьох країнах світу. Тому державні програми, які передбачають особливий контроль за гендерними питаннями, спрямовані на забезпечення рівних прав, можливостей та недискримінації як жінок, так і чоловіків. Кожна особа, незалежно від гендерної приналежності, має ті самі права і свободи.

Механізми реалізації національної гендерної політики та, разом з тим, засоби вирішення протиріч, які можуть виникнути в суспільстві, шляхом вирішення цих протиріч і впровадження послідовних дій за допомогою ефективних методів управління та ресурсів, забезпечують існування ефективної державної системи, здатної ефективно реалізувати гендерну стратегію. Серед основних механізмів, здатних забезпечити виконання національної гендерної політики, варто зазначити економічні, правові, політичні, інфраструктурні та організаційні [19].

Висновки. Отже, одним із недоліків українського законодавства щодо інтеграції рівності є те, що, незважаючи на чітке визначення принципів рівності та недискримінації за статевою ознакою, інституційні механізми не контролюють практичне застосування норм, встановлених законом. На основі аналізу міжнародного та українського законодавства, спрямованого на забезпечення гендерної рівності між чоловіками та жінками, необхідно розширити співпрацю, спрямовану на забезпечення рівності обох статей.

Усі державні програми, а також загальні національні політики, повинні включати заходи з забезпечення гендерної рівності. Працівникам різноманітних типів державних установ, підприємств, установ і організацій слід надавати засоби і навчання, які включають гендерні аспекти. Необхідно розвивати професійну, гендерно-чутливу культуру робочого середовища та управління.

Пріоритети, що сприяють гендерній рівності між чоловіками та жінками, повинні бути офіційно визнані на державному рівні. Ці пріоритети та заходи для забезпечення гендерної рівності повинні відповідати Цілям сталого розвитку та зобов'язанням, які Україна взяла на себе як кандидатка на вступ до Європейського Союзу.



Список використаних джерел:

1. Болдіжар С. О., Пішта В. І. Сучасні тенденції правового забезпечення новітніх прав у сфері охорони здоров'я. Ужгород: ФОП Сабов А. М., 2022. 250 с.
2. Гришак С. М. Стандарти гендерної рівності ради Європи як нормативно-правове підґрунтя розвитку гендерної освіти в пострадянських країнах. *Освітологічний дискурс*. 2017. № 3-4. С. 269-284.
3. Гурський В. Є. Правове регулювання гендерної рівності жінок в Україні. *Правовий часопис Донбасу*. 2018. № 3. С. 6-11.
4. Клименко М. В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: міжнародно-правове регулювання. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Право*. 2021. № 65. С. 171-175.
5. Булеца С., Малеш П. Теоретичні та практичні особливості правового регулювання гендерної ідентичності. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. Т.1. С. 218-223.
6. Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>.
7. Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади з забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26 липня 2005 року № 1135/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text>.
8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
9. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
10. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>.
11. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>.
12. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>.
13. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у ключових зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text>.
14. Про затвердження переліку важкої праці та робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, при виконанні яких забороняється використовувати працю жінок: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>.
15. Doran E. L., Bartel A. P., Waldfogel J. Gender in the labor market: The role of equal opportunity and family-friendly policies. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*. 2019. Vol. 5. Is. 5. P. 168-197.
16. Samilyk L. et al. Implementation of gender policy in the public authorities. *Pt. 2 J. Legal Ethical & Regul.* 2021. Isses 24. URL: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/jnlolletl2424&div=138&id=&page=>.
17. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 6 вересня 2018 року № 2523-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>.
18. Global Gender Gap Report. World Economic Forum. July 2022. URL: https://hromady.org/wp-content/uploads/2022/08/WEF_GGGR_2022.pdf.
19. Задосенко К. О. Законодавство Європейського Союзу у сфері забезпечення політики гендерної рівності: досвід для України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 23. С. 144-150.

